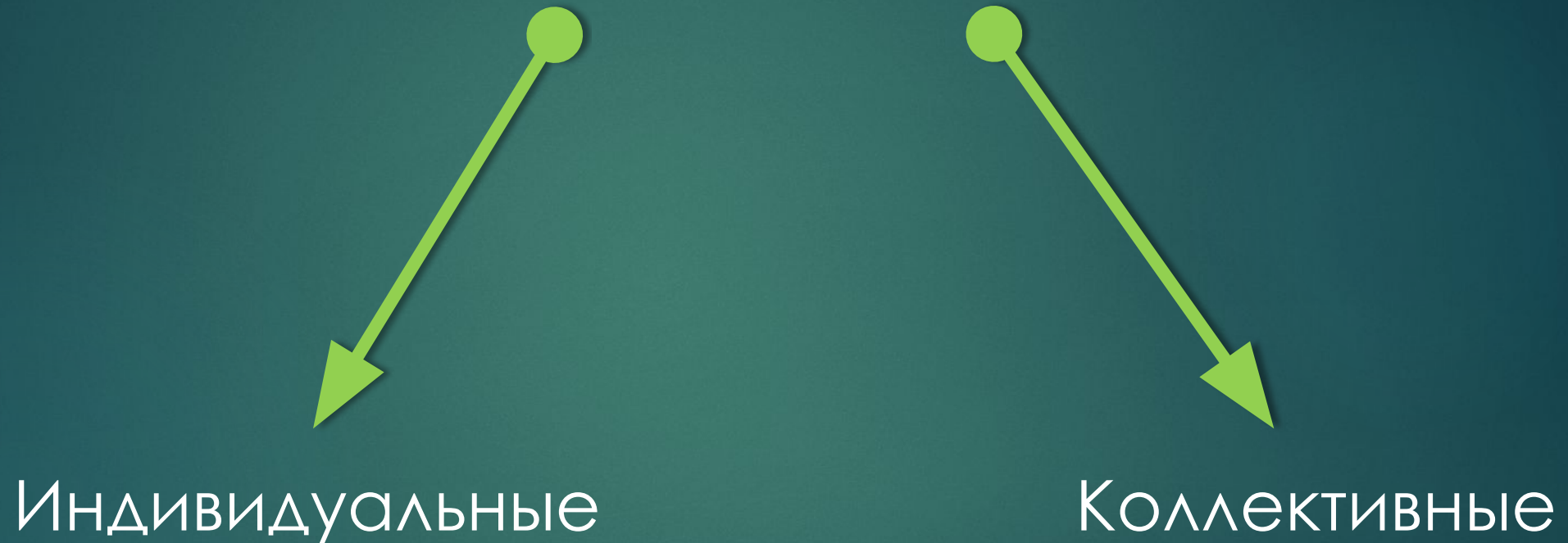


Трудовые споры и порядок их рассмотрения и разрешения

Трудовые споры – это неразрешённые разногласия между работником и его работодателем по вопросам нормативных правовых актов и законов, содержащих нормы трудового права, трудового договора, коллективного договора, соглашения.

Трудовой кодекс выделяет 2 основных вида трудовых споров



Индивидуальный трудовой спор — это неурегулированные разногласия между работодателем и работником по вопросам применения законов и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, коллективного договора, соглашения, трудового договора (в том числе об установлении или изменении индивидуальных условий труда), о которых заявлено в орган по рассмотрению индивидуальных трудовых споров.

Кроме того, индивидуальным трудовым спором признается спор между работодателем и лицом, ранее состоявшим в трудовых отношениях с этим работодателем, а также лицом, изъявившим желание заключить трудовой договор с работодателем, в случае отказа работодателя от заключения такого договора.

В зависимости от особенностей субъектного состава различаются следующие виды индивидуальных трудовых споров:

- а) по специфике работодателя — 1) с работодателем — юридическим лицом; 2) с работодателем — физическим лицом (особенность в том, что все эти споры разрешаются в судебном порядке);
- б) по специфике работника — 1) с лицом, которое изъявило желание заключить трудовой договор с работодателем, но ему было отказано; 2) с работником данного работодателя; 3) с лицом, ранее состоявшим в трудовых отношениях с этим работодателем.

По способу разрешения индивидуальные трудовые споры делятся на:

- 1) споры, разрешаемые в общем порядке, когда спор разрешается в комиссии по трудовым спорам, а затем в суде;
- 2) споры, разрешаемые в судебном порядке, когда в комиссию по трудовым спорам обращаться не нужно;
- 3) споры, разрешаемые в особом порядке, когда спор разрешается в вышестоящем в порядке подчиненности органе либо в суде;

Рассмотрение индивидуального трудового спора в комиссии по трудовым спорам

Комиссии по трудовым спорам являются первичным органом по рассмотрению трудовых споров (ст. 384 ТК РФ). Представители работников избираются в КТС на общем собрании (конференции) трудового коллектива. Представители работодателя назначаются руководителем организации или делегируются представительным органом работников с последующим утверждением на общем собрании. Порядок избрания, численность и состав комиссии, срок ее полномочий определяются собранием. Комиссия избирает из своего состава председателя, заместителя председателя и секретаря

Порядок рассмотрения трудовых споров в КТС

Заявление подается в трехмесячный срок со дня, когда работник узнал или должен был узнать о нарушении своих прав (ст. 386 ТК РФ)

Решение принимается тайным голосованием простым большинством голосов присутствующих на заседании членов комиссии (ст. 388 ТК РФ)

Администрация обязана исполнить решение в трехдневный срок по истечении 10 дней, предусмотренных на обжалование (ст. 389 ТК РФ)

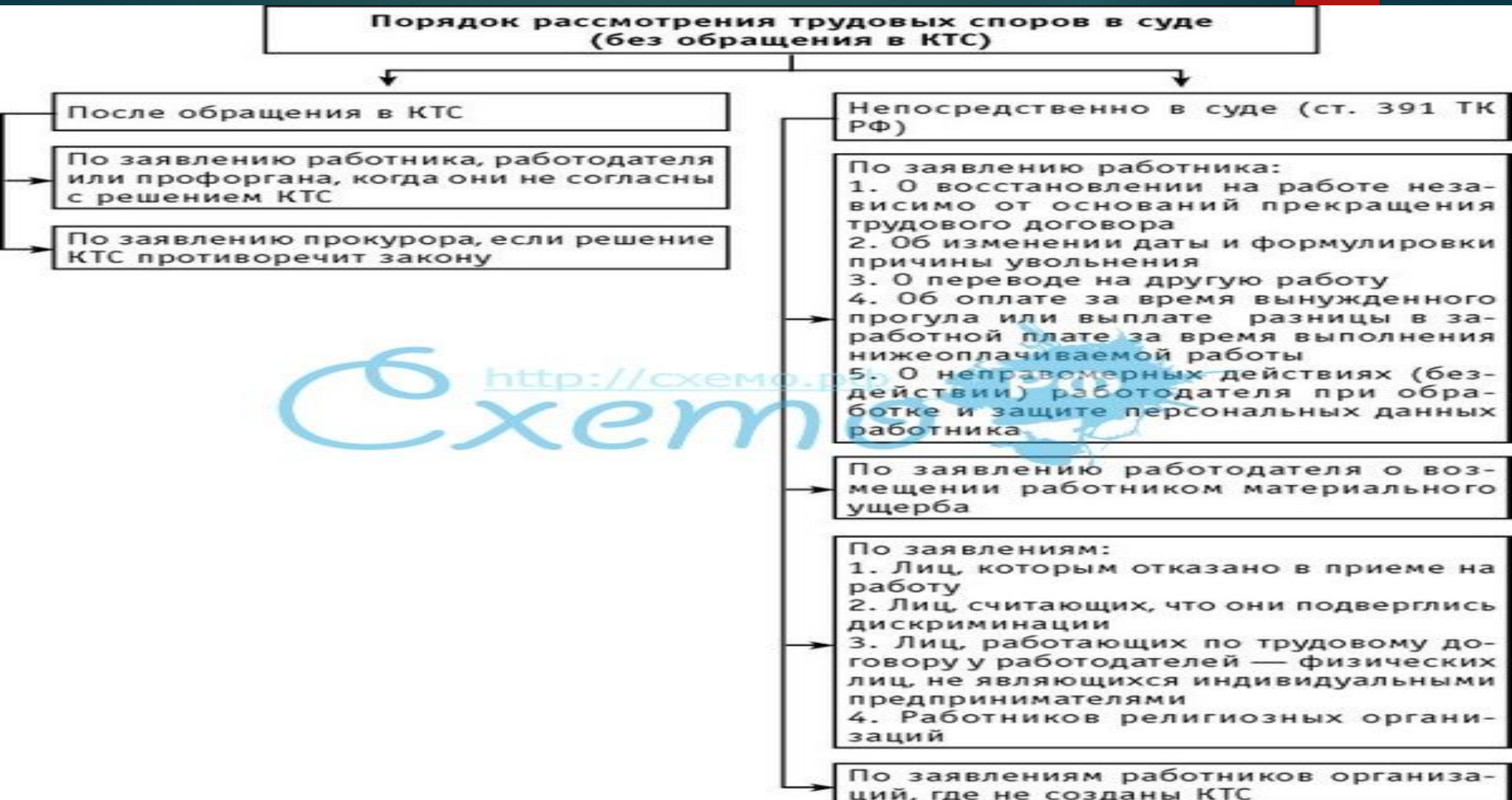
Если КТС в 10-дневный срок не рассмотрит трудовой спор, работник вправе перенести его рассмотрение в суд (ст. 390 ТК РФ)

Спор рассматривается в 10-дневный срок в присутствии работника или уполномоченного им представителя (ст. 387 ТК РФ)

Копия решения вручается работнику в трехдневный срок со дня принятия решения (ст. 388 ТК РФ)

Решение может быть обжаловано работником или работодателем в суде в 10-дневный срок со дня вручения ему копии решения комиссии (ст. 390 ТК РФ)

Рассмотрение индивидуальных трудовых споров в судах



Исполнение решений по индивидуальным трудовым спорам

Решение комиссии по трудовым спорам в соответствии со ст. 389 ТК РФ подлежит исполнению в течение трех дней по истечении десяти дней, предусмотренных на обжалование.

В случае неисполнения решения комиссии в установленный срок работнику выдается комиссией по трудовым спорам удостоверение, являющееся исполнительным документом. Удостоверение не выдается, если работник или работодатель обратился в установленный срок с заявлением о перенесении трудового спора в суд. На основании удостоверения, выданного комиссией по трудовым спорам и предъявленного не позднее трехмесячного срока со дня его получения, судебный пристав приводит решение комиссии по трудовым спорам в исполнение в принудительном порядке.

В случае пропуска работником установленного трехмесячного срока по уважительным причинам комиссия по трудовым спорам, выдавшая удостоверение, может восстановить этот срок. Вынесение решений по трудовым спорам об увольнении и о переводе на другую работу. В случае признания увольнения или перевода на другую работу незаконными, работник должен быть восстановлен на прежней работе органом, рассматривающим индивидуальный трудовой спор. Орган, рассматривающий индивидуальный трудовой спор, принимает решение о выплате работнику среднего заработка за все время вынужденного прогула или разницы в заработке за все время выполнения нижеоплачиваемой работы.

По заявлению работника орган, рассматривающий индивидуальный трудовой спор, может ограничиться вынесением решения о взыскании в его пользу указанных выше компенсаций, а также принять решение об изменении формулировки основания увольнения на увольнение по собственному желанию.

В случае признания формулировки причины увольнения неправильной или не соответствующей закону суд, рассматривающий индивидуальный трудовой спор, обязан изменить ее и указать в решении причину и основание увольнения в точном соответствии с формулировкой Трудового кодекса РФ или иного федерального закона. Если неправильная формулировка причины увольнения в трудовой книжке препятствовала поступлению работника на другую работу, то суд принимает решение о выплате работнику среднего заработка за все время вынужденного прогула.

В случаях увольнения без законного основания или с нарушением установленного порядка увольнения либо незаконного перевода на другую работу суд может по требованию работника вынести решение о возмещении работнику денежной компенсации морального вреда, причиненного ему указанными действиями. Размер этой компенсации определяется судом.

Если орган, рассматривающий индивидуальный трудовой спор, признает денежные требования работника обоснованными, то согласно ст. 395 ТК РФ они удовлетворяются в полном размере.

Исполнение решений о восстановлении на работе. Решение о восстановлении на работе незаконно уволенного работника, о восстановлении на прежней работе работника, незаконно переведенного на другую работу, подлежит немедленному исполнению. При задержке работодателем исполнения такого решения орган, принявший решение, выносит определение о выплате работнику за все время задержки исполнения решения среднего заработка или разницы в зарплате.

Ограничение обратного взыскания сумм, выплаченных по решению органов, рассматривающих индивидуальные трудовые споры. В соответствии со ст. 397 ТК РФ обратное взыскание с работника сумм, выплаченных ему в соответствии с решением органа по рассмотрению индивидуального трудового спора, при отмене решения в порядке надзора допускается только в тех случаях, когда отмененное решение было основано на сообщенных работником ложных сведениях или представленных им подложных документах.

Коллективные трудовые споры — это неурегулированные разногласия между работниками (их представителями) и работодателями (их представителями) по вопросам установления новых или изменения существующих условий труда, заключения, изменения и выполнения коллективных договоров, соглашений, а также в связи с отказом работодателя учесть мнение выборного представительного органа работников при принятии локальных нормативных актов (гл. 61 ТК РФ)



Мирные процедуры разрешения коллективных трудовых споров

Действующее трудовое законодательство предусматривает определенный порядок разрешения коллективных трудовых споров, который включает в себя несколько этапов разбирательства: 1) урегулирование разногласий самими сторонами спора; 2) примирительные процедуры; 3) забастовка в качестве крайнего средства для разрешения коллективного трудового спора. Первые два этапа разбирательства принято рассматривать как мирные процедуры разрешения коллективных трудовых споров.

Первый этап разрешения коллективного трудового спора предполагает урегулирование разногласий самими сторонами, так как коллективный трудовой спор — это неурегулированные разногласия между работниками и работодателями. Чтобы было видно, что у работников с работодателем есть определенные разногласия, требующие решения работодателя, работники должны их оформить выдвижением своих требований.

Правом выдвижения требований согласно ст. 399 ТК РФ обладают работники и их представители. Работодатели такого права не имеют.

Требования, выдвинутые работниками и (или) представительным органом работников организации (филиала, представительства, иного обособленного структурного подразделения), утверждаются на соответствующем собрании (конференции) работников. При этом собрание работников считается правомочным, если на нем присутствует более половины работающих. Конференция считается правомочной, если на ней присутствует не менее двух третей избранных делегатов.

Законодатель предусматривает, что работодатель обязан предоставить работникам или представителям работников необходимое помещение для проведения собрания (конференции) по выдвижению требований и не вправе препятствовать его (ее) проведению.

Выдвинутые работниками требования излагаются в письменной форме и направляются работодателю. Требования профессиональных союзов и их объединений выдвигаются и направляются соответствующим сторонам социального партнерства.

Копия требований, оформленных в письменной форме, может быть направлена в Службу по урегулированию коллективных трудовых споров. В этом случае указанная Служба обязана проверить получение требований другой стороной коллективного трудового спора.

Получив требования работников, профессиональных союзов и их объединений, работодатели в соответствии со ст. 400 ТК РФ обязаны принять к рассмотрению направленные им требования.

О принятом решении работодатель сообщает представительному органу работников организации (филиала, представительства, иного обособленного структурного подразделения) в письменной форме в течение трех рабочих дней со дня получения требования работников. Представители работодателей (объединений работодателей) обязаны принять к рассмотрению направленные им требования профессиональных союзов (их объединений) и сообщить профессиональным союзам (их объединениям) о принятом решении в течение одного месяца со дня получения указанных требований.

Если работодатель удовлетворяет требования работников, то на этом урегулирование разногласий завершается. В том случае, если работодатель отклоняет все или часть требований работников (или их представителей) либо не сообщает о своем решении в установленные сроки, можно говорить о начале коллективного трудового спора. Согласно ст. 398 ТК РФ момент начала коллективного трудового спора — день сообщения решения работодателя (его представителя) об отклонении всех или части требований работников (их представителей) или несообщение работодателем (его представителем) своего решения, а также дата составления протокола разногласий в ходе коллективных переговоров.

С момента начала коллективного трудового спора стороны должны перейти к примирительным процедурам. Согласно ст. 398 ТК РФ примирительные процедуры — это рассмотрение коллективного трудового спора в целях его разрешения примирительной комиссией, с участием посредника и (или) в трудовом арбитраже.

В соответствии со ст. 401 ТК РФ рассмотрение коллективного трудового спора примирительной комиссией является обязательным этапом. При недостижении согласия в примирительной комиссии стороны коллективного трудового спора переходят к рассмотрению коллективного трудового спора с участием посредника и (или) в трудовом арбитраже.

Каждая из сторон коллективного трудового спора в любой момент после начала этого спора вправе обратиться в Службу по урегулированию коллективных трудовых споров для уведомительной регистрации спора.

Согласно ст. 407 ТК РФ Служба по урегулированию коллективных трудовых споров — это система государственных органов (подразделений), формируемых в составе федерального органа исполнительной власти по труду, соответствующих органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации и органов местного самоуправления, предназначенная для содействия в разрешении коллективных трудовых споров путем организации примирительных процедур и участия в них.

Служба была создана при Минтруда России в 1992 г. в соответствии с Указом Президента РСФСР “О социальном партнерстве и разрешении трудовых споров (конфликтов)”. В настоящее время Служба действует в соответствии с Положением, утвержденным Постановлением Правительства РФ.

Службу по урегулированию коллективных трудовых споров образуют Департамент по урегулированию коллективных трудовых споров и развитию социального партнерства и территориальные органы по урегулированию коллективных трудовых споров Минтруда России. Возглавляет и организует деятельность Службы по урегулированию коллективных трудовых споров Минтруда России; он же создает одноименные территориальные органы. В систему Службы входят межрегиональные территориальные органы Минтруда России по урегулированию коллективных трудовых споров: Северо-Западный (г. Санкт-Петербург); Центрально-Черноземный (г. Воронеж); Северо-Кавказский (г. Краснодар); Волго-Вятский (г. Нижний Новгород); Поволжский (г. Самара); Уральский (г. Екатеринбург); Западно-Сибирский (г. Кемерово); Восточно-Сибирский (г. Иркутск); Дальневосточный (г. Владивосток).

Рассмотрение коллективного трудового спора примирительной комиссией. Примирительная комиссия является первым органом по рассмотрению коллективного трудового спора и создается в срок до трех рабочих дней с момента его начала. Решение о создании комиссии согласно ст. 402 ТК РФ оформляется соответствующим приказом (распоряжением) работодателя и решением представителя работников. Формирование примирительной комиссии возможно в организации, на уровне отрасли, субъекта Российской Федерации и т.п.

Примирительная комиссия формируется из представителей сторон коллективного трудового спора на равноправной основе. Стороны коллективного трудового спора не вправе уклоняться от создания примирительной комиссии и участия в ее работе, так как примирительная комиссия является обязательной стадией разрешения коллективного трудового спора.

С целью оказания практической помощи территориальным органам по урегулированию коллективных трудовых споров Минтруда России, подразделениям органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации, на которые возложены функции по урегулированию коллективных трудовых споров, Министерство труда и социального развития Российской Федерации утвердило Рекомендации об организации работы по рассмотрению коллективного трудового спора примирительной комиссией.

Работодатель должен создать необходимые условия для работы примирительной комиссии.

Коллективный трудовой спор должен быть рассмотрен примирительной комиссией в срок до пяти рабочих дней с момента издания приказа (распоряжения) о ее создании. Указанный срок может быть продлен при взаимном согласии сторон, что оформляется протоколом.

Решение примирительной комиссии принимается по соглашению сторон коллективного трудового спора, оформляется протоколом, имеет для сторон этого спора обязательную силу и исполняется в порядке и сроки, которые установлены решением примирительной комиссии.

При недостижении согласия в примирительной комиссии стороны коллективного трудового спора продолжают примирительные процедуры с участием посредника и (или) в трудовом арбитраже.

Рассмотрение коллективного трудового спора с участием посредника. После составления примирительной комиссией протокола разногласий стороны коллективного трудового спора в соответствии со ст. 403 ТК РФ могут в течение трех рабочих дней пригласить посредника. Особенность этой примирительной процедуры заключается в том, что к разрешению спора привлекается не зависимое от сторон лицо — посредник, который предлагает участникам конфликта один или несколько вариантов его разрешения. Эти варианты обсуждаются на совместных или отдельных заседаниях представителей сторон и служат основой последующего соглашения о разрешении коллективного трудового спора.

Если стороны коллективного трудового спора не могут найти подходящую кандидатуру, то при необходимости они могут обратиться в Службу по урегулированию коллективных трудовых споров за рекомендацией кандидатуры посредника.

Посредником может выступать как работник органов по труду, так и любой независимый специалист. В связи с тем, что посредник играет значительную роль в урегулировании существующих разногласий, к его личным качествам и профессиональным навыкам предъявляются повышенные требования. Памятка посредникам, привлекаемым к участию в рассмотрении коллективных трудовых споров, обращает особое внимание на личные качества посредника и этику его поведения в ходе взаимодействия со сторонами спора. Подчеркивается, в частности, необходимость признания сторонами компетентности, объективности, беспристрастности и независимости посредника. Посредник должен уметь анализировать ситуацию, тщательно оценивать возможные результаты своих предложений и рекомендаций. Он должен знать действующее законодательство и методы ведения договорного процесса. Основными качествами посредника являются умение аргументировать, убеждать, управлять дискуссией, чутко реагировать на смену настроения участников переговоров. Большую роль играют и его стремление к пониманию, заинтересованность, умение выслушивать оппонента, вовремя снять напряженность. Обращается внимание и на соблюдение этических правил. Конфиденциальная информация, доверенная посреднику в процессе его работы, не должна распространяться и использоваться им прямо или косвенно для личной или иной выгоды. Позиции и предложения, высказанные посреднику конфиденциально в ходе переговоров, не должны передаваться одной стороне без предварительного на то согласия другой или лица, передавшего информацию. Посредник не должен принимать вознаграждение или ценные подарки от представителей сторон коллективного трудового спора.

Рассмотрение коллективного трудового спора в трудовом арбитраже. Согласно ст. 404 ТК РФ трудовой арбитраж представляет собой временно действующий орган по рассмотрению коллективного трудового спора, который создается в случае, если стороны этого спора заключили соглашение в письменной форме об обязательном выполнении его решений.

В соответствии с законом к рассмотрению спора в трудовом арбитраже можно перейти в следующих случаях:

- при недостижении согласия в примирительной комиссии, если стороны в качестве следующей примирительной процедуры выбрали рассмотрение спора в трудовом арбитраже;
- при недостижении согласованного решения на стадии посредничества, если стороны решили продолжить примирительные процедуры;
- при уклонении работодателя от участия в создании или работе примирительной комиссии;
- при рассмотрении коллективного трудового спора в организациях, в которых законом запрещено или ограничено проведение забастовок.

Трудовой арбитраж создается сторонами коллективного трудового спора и Службой по урегулированию коллективных трудовых споров в срок не позднее трех рабочих дней со дня окончания рассмотрения коллективного трудового спора примирительной комиссией или посредником.

Поскольку трудовой арбитраж создается как независимый третейский орган (в отличие от примирительной комиссии, формируемой на смешанной основе), в его состав не могут входить представители работников и работодателей, участвующих в данном споре.

Создание трудового арбитража, его состав, регламент, полномочия оформляются соответствующим решением работодателя, представителя работников и указанной Службы. Рекомендации Минтруда России советуют оформить эти действия протоколом, подписанным представителями работодателя (работодателей), представителями работников, представителями территориального органа Минтруда России по урегулированию коллективных трудовых споров или подразделения органа исполнительной власти субъекта Российской Федерации, на который возложены функции по урегулированию коллективных трудовых споров.

Коллективный трудовой спор рассматривается в трудовом арбитраже с участием представителей сторон этого спора в срок до пяти рабочих дней со дня его создания.

Забастовка как способ разрешения коллективного трудового спора

В соответствии со ст. 37 Конституции Российской Федерации признается право работников на забастовку как способ разрешения коллективного трудового спора. Согласно ст. 398 ТК РФ забастовка — это временный добровольный отказ работников от исполнения трудовых обязанностей (полностью или частично) в целях разрешения коллективного трудового спора. Это определение забастовки позволяет выделить ее признаки.

1. Забастовка — коллективное действие, один работник не может провести забастовку. Это право принадлежит коллективу (работников, членов профсоюза). Возможно объявление забастовки работниками определенной отрасли, профессии, региона, так как они выступают стороной на коллективных переговорах и могут вступить в коллективный трудовой спор. Однако принятое на этом уровне решение профессионального союза (объединения профессиональных союзов) о проведении забастовки формально не может служить основанием для прекращения работы. Оно должно быть утверждено решением общего собрания (конференции) работников каждой организации, принимающей участие в коллективном трудовом споре.

2. Забастовка — это временная акция, не может быть забастовок бессрочных.

3. Забастовка — это добровольное действие. Никто не может быть принужден к участию или отказу от участия в забастовке. Согласно ст. 409 ТК РФ лица, принуждающие работников к участию или отказу от участия в забастовке, несут дисциплинарную, административную, уголовную ответственность.

4. Забастовка — это средство разрешения коллективного трудового спора. При отсутствии коллективного трудового спора забастовку проводить нельзя. Процедура рассмотрения индивидуальных трудовых споров, установленная гл. 60 ТК РФ, не предполагает проведения забастовочных действий.

5. Забастовка — это акция, которую проводят только работники. Представители работодателя не вправе организовывать забастовку и принимать в ней участие. Работники или их представители вправе приступить к организации забастовки в следующих случаях:

- если примирительные процедуры не привели к разрешению коллективного трудового спора;
- если работодатель уклоняется от примирительных процедур;
- если работодатель не выполняет соглашение, достигнутое в ходе разрешения коллективного трудового спора.



Порядок проведения забастовки включает несколько этапов:

- 1) принятие решения об объявлении забастовки;
- 2) объявление забастовки и предупреждение работодателя;
- 3) прекращение работы и проведение примирительных процедур;
- 4) приостановка забастовки в случае необходимости;
- 5) достижение согласия (или признание забастовки незаконной) и прекращение забастовки.

Объявление забастовки. Согласно ст. 410 ТК РФ решение об объявлении забастовки принимается на собрании (конференции) работников организации (филиала, представительства, иного обособленного структурного подразделения) по предложению представительного органа работников, который был ранее уполномочен работниками на разрешение коллективного трудового спора. Если решение об объявлении забастовки принято профессиональным союзом (объединением профессиональных союзов), то оно должно быть утверждено для каждой организации на собрании (конференции) работников данной организации.

Собрание (конференция) работников считается правомочным, если на нем присутствует не менее двух третей от общего числа работников (делегатов конференции). Решение о проведении забастовки считается принятым, если за него проголосовало не менее половины работников, присутствующих на собрании (конференции). Работодатель обязан предоставить помещение и создать необходимые условия для проведения собрания (конференции) работников и не имеет права препятствовать его (ее) проведению.

Если невозможно провести собрание (созвать конференцию) работников, то представительный орган работников имеет право утвердить свое решение о проведении забастовки, собрав подписи более половины работников в поддержку проведения забастовки.

В решении об объявлении забастовки должны быть указаны следующие сведения:

- перечень разногласий сторон коллективного трудового спора, являющихся основанием для объявления и проведения забастовки;
- дата и время начала забастовки, ее предполагаемая продолжительность и предполагаемое количество участников;
- наименование органа, возглавляющего забастовку, состав представителей работников, уполномоченных на участие в примирительных процедурах;
- предложения по минимуму необходимых работ (услуг), выполняемому в организации, филиале, представительстве, ином обособленном структурном подразделении в период проведения забастовки.

Это решение должно быть передано работодателю в письменной форме. Получив от работников решение о проведении забастовки, работодатель предупреждает о предстоящей забастовке Службу по урегулированию коллективных трудовых споров.

Забастовку возглавляет представительный орган работников. Согласно ст. 411 ТК РФ, он имеет право созывать собрания (конференции) работников, получать от работодателя информацию по вопросам, затрагивающим интересы работников, привлекать специалистов для подготовки заключений по спорным вопросам.

Действующее российское законодательство предусматривает два вида забастовок: **предупредительная** и **основная**.

Предупредительная забастовка может быть проведена однократно в течение одного часа после пяти календарных дней работы примирительной комиссии. О проведении этой забастовки работодатель должен быть предупрежден в письменной форме не позднее чем за три рабочих дня. При проведении предупредительной забастовки орган, ее возглавляющий, обеспечивает минимум необходимых работ (услуг).

О начале предстоящей **основной** забастовки работодатель должен быть предупрежден в письменной форме не позднее чем за десять календарных дней.

Закрепляя право работников на проведение забастовки, законодатель предусмотрел и возможность его ограничения. В соответствии со ст. 55 Конституции РФ и ст. 413 ТК РФ являются незаконными и не допускаются забастовки:

а) в периоды введения военного или чрезвычайного положения либо особых мер в соответствии с законодательством о чрезвычайном положении; в органах и организациях Вооруженных Сил Российской Федерации, других военных, военизированных и иных формированиях и организациях, ведающих вопросами обеспечения обороны страны, безопасности государства, аварийно-спасательных, поисково-спасательных, противопожарных работ, предупреждения или ликвидации стихийных бедствий и чрезвычайных ситуаций; в правоохранительных органах; в организациях, непосредственно обслуживающих особо опасные виды производств или оборудования, на станциях скорой и неотложной медицинской помощи;

б) в организациях, связанных с обеспечением жизнедеятельности населения (энергообеспечение, отопление и теплоснабжение, водоснабжение, газоснабжение, авиационный, железнодорожный и водный транспорт, связь, больницы), в том случае, если проведение забастовок создает угрозу обороне страны и безопасности государства, жизни и здоровью людей.

Право на забастовку может быть ограничено федеральным законом. Так, Федеральный закон «Об основах государственной службы» предусматривает, что государственные служащие не вправе принимать участие в забастовках. Запрещается прекращение работы сотрудниками милиции в качестве средства разрешения коллективного трудового спора.

Забастовка при наличии коллективного трудового спора является незаконной, если она была объявлена без учета сроков, процедур и требований, предусмотренных Трудовым кодексом.

Решение о признании забастовки незаконной принимается верховными судами республик, краевыми, областными судами, судами городов федерального значения, судами автономной области и автономных округов по заявлению работодателя или прокурора. Решение суда доводится до сведения работников через орган, возглавляющий забастовку, который обязан немедленно проинформировать участников забастовки о решении суда.

Важнейшим и наиболее распространенным на практике основанием признания забастовки незаконной является нарушение процедур разрешения коллективного трудового спора. К числу таких нарушений необходимо отнести:

- нарушение сроков, предусмотренных ст. 399—404, 410 ТК РФ;
- объявление забастовки без проведения примирительных процедур;
- проведение забастовки без определения минимума необходимых работ (услуг) или с нарушением соглашения о минимуме;
- объявление забастовки с нарушением порядка, предусмотренного ст. 410 ТК РФ;
- невыполнение требований ст. 412 ТК РФ об обеспечении общественного порядка, сохранности имущества, продолжения работы машин и оборудования, остановка которых представляет непосредственную угрозу жизни и здоровью людей;
- организацию забастовки представителями работодателя (ч. 5 ст. 409 ТК РФ) и др.

Ответственность за нарушение законодательства о порядке разрешения коллективных трудовых споров

В ходе разрешения коллективного трудового спора стороны должны выполнять обязанности, предусмотренные законодательством, коллективным договором, соглашением **либо** соглашением, достигнутым при разрешении спора. При нарушении законодательства о порядке разрешения коллективных трудовых споров стороны несут ответственность.

Так, согласно ст. 416 ТК РФ представители работодателя, уклоняющиеся от получения требований работников и участия в примирительных процедурах, в том числе не предоставляющие помещения для проведения собрания (конференции) по выдвижению требований, объявлению забастовки или препятствующие его (ее) проведению, привлекаются к дисциплинарной ответственности в соответствии с Трудовым кодексом РФ или к административной ответственности в порядке, который установлен законодательством Российской Федерации об административных правонарушениях.

Кодекс РФ об административных правонарушениях предусматривает, что уклонение работодателя или его представителя от получения требований работников и от участия в примирительных процедурах, в том числе непредоставление помещения для проведения собрания (конференции) работников в целях выдвижения требований или создание препятствий проведению такого собрания (такой конференции), влечет наложение административного штрафа в размере от десяти до тридцати минимальных размеров оплаты труда.

Представители работодателя и работников, виновные в невыполнении обязательств по соглашению, достигнутому в результате примирительной процедуры, привлекаются к административной ответственности в порядке, который установлен законодательством Российской Федерации об административных правонарушениях. Между тем в ст. 5.33 Кодекса РФ об административных правонарушениях предусмотрено, что административный штраф в размере от двадцати до сорока минимальных размеров оплаты труда может быть наложен только на работодателя или его представителя за невыполнение обязательств по соглашению, достигнутому в результате примирительной процедуры. Ответственность представителей работников в данном случае законодательством об административных правонарушениях не предусмотрена.

Работники, приступившие к проведению забастовки или не прекратившие ее на следующий день после доведения до органа, возглавляющего забастовку, вступившего в законную силу решения суда о признании забастовки незаконной либо об отсрочке или о приостановке забастовки, могут быть согласно ст. 417 ТК РФ подвергнуты дисциплинарному взысканию за нарушение трудовой дисциплины. В данной ситуации отсутствие работников на работе можно расценивать как прогул без уважительной причины. Если же работники выходят на работу, но не выполняют свои трудовые обязанности, к ним можно применить дисциплинарные взыскания, не связанные с увольнением.

Представительный орган работников, объявивший и не прекративший забастовку после признания ее незаконной, обязан возместить убытки, причиненные работодателю незаконной забастовкой, за счет своих средств в размере, определенном судом.