

А. М. Куренной

серия образование

# ПРАВОВОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ КОЛЛЕКТИВНЫХ ТРУДОВЫХ СПОРОВ

Александр Куренной

**Правовое регулирование  
коллективных трудовых споров:  
Научно-практическое пособие**

«Юстицинформ»

2010

**Куренной А. М.**

Правовое регулирование коллективных трудовых споров: Научно-практическое пособие / А. М. Куренной — «Юстицинформ», 2010

ISBN 978-5-7205-1062-6

Настоящее издание представляет собой краткий научно-практический комментарий действующего российского законодательства о труде, регулирующего вопросы коллективных трудовых споров, и регламент действий сторон коллективных трудовых споров по их регулированию. Автор предлагает алгоритм этих действий на каждой из возможных стадий этой категории споров, включающий «пошаговое» описание этих действий на всех этапах коллективных трудовых споров, а также образцы документов, оформляемых в ходе рассмотрения и разрешения таких споров. В работе приведен перечень важнейших нормативных актов по вопросам, касающимся правового регулирования коллективных трудовых споров, даны извлечения из этих актов, приведен список рекомендуемой литературы. Книга адресована сторонам трудовых отношений и их представителям – работодателям, профсоюзным работникам, юристам, специалистам по управлению персоналом. Она также представляет интерес для преподавателей, аспирантов и студентов юридических вузов и может быть использована в учебном процессе.

ISBN 978-5-7205-1062-6

© Куренной А. М., 2010

© Юстицинформ, 2010

## Содержание

Глава 1 Трудовые споры: понятие и общая характеристика правового регулирования	5
§ 1. Трудовые конфликты в условиях перехода к рынку	5
§ 2. Понятие и общая характеристика трудовых споров	8
§ 3. Нормативные акты, регулирующие рассмотрение трудовых споров	10
Глава 2 Общие вопросы правового регулирования рассмотрения и разрешения коллективных трудовых споров	13
Конец ознакомительного фрагмента.	15

# **Александр Михайлович Куренной**

## **Правовое регулирование коллективных трудовых споров: Научно-практическое пособие**

### **Глава 1 Трудовые споры: понятие и общая характеристика правового регулирования**

#### **§ 1. Трудовые конфликты в условиях перехода к рынку**

Рыночная экономика невозможна без применения человеческого труда. Это аксиома, однако приходится констатировать, что, увлекаясь чисто экономическими категориями, современные российские политика! и предприниматели нередко забывают об этом. На первое место выходят проблемы собственности, организационно-правовых форм предпринимательства, инвестиций, прибыли, налогов. Безусловно, все это очень важные элементы рыночной экономики, но она не может существовать без рынка труда, на котором продается и покупается такой специфический «товар», как рабочая сила, способности человека к тому или иному виду труда. Все остальное производно от этого. Непонимание этой достаточно простой вещи создает базу для социальных конфликтов в основной сфере человеческой деятельности.

Ведущая роль в регулировании общественных отношений (в том числе и в сфере труда) принадлежит праву. Конституция Российской Федерации 1993 г. определяет Россию как демократическое федеративное правовое государство с республиканской формой правления. Являясь базой для развития и совершенствования всего российского законодательства, Конституция РФ закрепляет широкий спектр прав и свобод человека и гражданина.

Новое содержание получило в Конституции и традиционное право на труд. Право человека на труд является одним из самых принципиальных прав, а способы его реализации в значительной степени характеризуют уровень развития общества. Сегодня граждане Российской Федерации могут реализовать свое конституционное право на труд в самых разнообразных формах. Существенно изменилось его содержание: труд свободен, и каждый имеет право свободно распоряжаться своими способностями к труду, выбирать род деятельности и профессию. Одновременно запрещается принудительный труд.

Каждый имеет право на труд в условиях, отвечающих требованиям безопасности и гигиены, на вознаграждение за труд без какой бы то ни было дискриминации и не ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда, а также право на защиту от безработицы.

Каждый имеет право на отдых. Работающему по трудовому договору гарантируются установленные федеральным законом продолжительность рабочего времени, выходные и праздничные дни, оплачиваемый ежегодный отпуск.

Конституция РФ признает *право на индивидуальные и коллективные трудовые споры с использованием установленных федеральным законом способов их разрешения, включая право на забастовку.*

Однако эти очень важные для каждого человека конституционные гарантии не реализуются автоматически в конкретных трудовых правоотношениях, в которые вступает человек,

начиная работать в качестве наемного работника и заключая трудовой договор. Они конкретизируются с учетом законов, иных нормативных правовых актов (включая локальные, принимаемые в рамках конкретных организаций), в индивидуальном трудовом договоре.

Интересы работодателя и нанимаемого им работника не всегда совпадают, поэтому возможно столкновение этих интересов на любой стадии трудового правоотношения, что, в свою очередь, приводит к возникновению конфликтов.

Человеческое общество в принципе не может существовать бесконфликтно. Это хорошо известно специалистам в области конфликтологии. В цивилизованном обществе должны создаваться все условия если не для устранения причин конфликтов, то хотя бы для смягчения их последствий. Это очень непростая задача, и она решается, но тем труднее, чем более кризисная ситуация складывается для отдельного человека или общества в целом.

Конфликтогенность сегодняшней России по-прежнему велика. Это вызвано и быстрой трансформацией страны в постсоциалистическое общество (для части общества этот процесс протекает крайне болезненно), и тем, что глубокие изменения в его социально-политической структуре сопровождаются и частично вызываются радикальным перераспределением собственности и власти. Коренной ломке подвергаются **практически** все стороны жизни общества и человека. Положение усугубляется снижением жизненного уровня значительной части населения. К тому же в российском обществе слабо развиты традиции компромисса, терпимость к мнениям и позициям других людей. Лишь немногие способны спокойно воспринимать позиции и действия, которые чем-то не по душе. Неудовлетворительным является и отношение властных структур к интересам различных групп населения.

Изменения, происходящие в российской экономике, также сопровождаются конфликтами, что в большинстве случаев объясняется культурой управления, которая может быть инновационной и традиционной, социально направленной и клановой, функционально или личностно ориентированной и т. п. Различия в культуре управления неизбежно приводят к столкновениям, вызывают неадекватное поведение.

Даже внешне преуспевающие новые собственники и менеджеры нового типа находятся в хронической конфликтной ситуации. С одной стороны, они подвергаются постоянному давлению властей и ежедневно ожидают от них не всегда предсказуемых экономических или правовых решений либо санкций, с другой – испытывают неоднозначное отношение к себе большинства населения.

Это большинство всегда являлось наемными работниками. Таковыми они будут и впредь, однако если раньше они не замечали эксплуатации со стороны государства, то теперь «источник эксплуатации» для них вполне определен. И даже получив лучшие условия труда, они нередко испытывают дискомфорт в отношениях с собственниками и их представителями.

Условия работы, не соответствующие признанным или установленным стандартам, неэффективный менеджмент, игнорирующий законные интересы работников – субъектов трудовых отношений, – все это, как правило, подводит стороны трудовых отношений к конфликтам.

К причинам конфликтов в сфере труда следует отнести и различное понимание (а иногда и вовсе непонимание) правового механизма регулирования трудовых отношений, слабое знание норм трудового права. Причем непонимание правового механизма нередко проявляют обе стороны трудовых отношений – и работодатель, и работники, а также их представители.

К развитию конфликта часто подталкивает правовая неурегулированность достаточно типичных ситуаций, а иногда и отсутствие реальной ответственности у сторон трудовых отношений, в том числе и ответственности юридической. Безответственность является одним из наиболее мощных «двигателей» разрастания конфликта.

Возникает своеобразная спираль конфликта. Конфликты – экономический, правовой, социологический, психологический и т. д. – как правило, тесно переплетаются незаметно для

их участников. При этом, например, правовая коллизия может выступать средством как подталкивания, так и развязывания конфликта.

Право как регулятор общественных отношений активно выходит на авансцену обычно именно тогда, когда возникает тот или иной конфликт. Конфликт является своего рода «оселком», на котором проверяются и эффективность правовых норм, и способность государства, общества (а в трудовых отношениях – их сторон) на деле гарантировать человеку реализацию его прав, в том числе в сфере применения способностей к труду.

В настоящее время в российском обществе происходит медленная трансформация в понимании сущности права. Отходя от традиционного взгляда на него как на «волю господствующего класса, возведенную в закон», общество постепенно приходит к пониманию права как средства достижения общественного согласия и компромисса. Участники общественных отношений начинают постепенно понимать необходимость и целесообразность переговорного процесса и все чаще демонстрируют готовность перейти от принципа «победа любой ценой» к достижению компромисса.

В сфере социально-трудовых отношений на решение новой проблемы нацелена концепция социального партнерства, основанная на переговорах, посредничестве, консалтинге, экспертизе, сотрудничестве, что может и должно сыграть решающую роль в становлении реальной рыночной экономики.

Мировой опыт показывает, что социальное партнерство (или – социальный диалог) – не только средство стабилизации политического и экономического развития. Это еще и инструмент изменений в обществе, причем таких, которые не затрагивают базовых принципов и ценностей. Социальное партнерство особенно важно для общества, находящегося на переходном этапе. Расширение договорных начал в сфере регулирования трудовых отношений в российской экономике, повышение роли локальных актов – это результат реализации новой политики государства в области трудовых отношений. Осуществляется переход от директивного регулирования к договорному, от «единства интересов» работодателей и работников – к поиску взаимоприемлемых условий совместной работы, к социальному партнерству.

Государство с помощью права создает механизм, нацеленный на взаимный учет интересов сторон – участников трудовых отношений. Однако не следует переоценивать роль права, которое само по себе не в состоянии решить политические и экономические проблемы. Поэтому крайне важно наличие в правовой системе норм, гарантирующих эффективный механизм рассмотрения конфликтов, их справедливого разрешения и реализации вынесенных решений.

Трудовое законодательство в определенной степени решает эти вопросы, регулируя порядок рассмотрения трудовых конфликтов. Этот порядок существенно различается в зависимости от состава участников. Трудовые конфликты могут быть индивидуальными и **коллективными**. И хотя **коллективные** споры возникают гораздо реже, чем индивидуальные, они тают в себе большую опасность для работодателей, для стабильности их бизнеса, да и для стабильности общества в целом. Именно поэтому работодатели и представители работников должны уделять внимание профилактике таких споров, а в случае их возникновения они должны уметь грамотно применять существующие правовые механизмы их рассмотрения и разрешения.

## § 2. Понятие и общая характеристика трудовых споров

Трудовые конфликты между сторонами трудовых правоотношений, т. е. работодателем и работником, могут возникать по разным поводам, разным основаниям и на любом этапе трудового правоотношения. Причем они могут не только возникать в период действия трудового правоотношения, но и предшествовать ему или приходить ему на смену. Однако при этом конфликт не всегда рассматривается как синоним правового термина «трудовой спор».

Конфликт может «тлеть», при этом стороны не предпринимают никаких усилий, чтобы его погасить, разрешение такого конфликта возможно сторонами добровольно в результате переговоров. Но если конфликт не решается его участниками и возникает необходимость привлечения к его разрешению специальных уполномоченных на это органов, конфликт перерастает в трудовой спор.

Однако не всякий конфликт можно назвать спором в юридическом смысле. В Большом толковом словаре русского языка, изданном Институтом лингвистических исследований РАН, «спор» трактуется как: 1) словесное состязание при обсуждении чего-либо, в котором каждая из сторон отстаивает свое мнение, свою правоту; 2) взаимное притязание на владение чем-либо, разрешаемое судом<sup>1</sup>.

Такое понимание спора, как правило, предполагает наличие беспристрастного арбитра, способного, по мнению спорящих сторон, правильно оценить доводы каждой из них. Оно вполне подходит к трудовым спорам, так как интересы сторон трудовых отношений объективно не во всем совпадают – работодатель всегда заинтересован в том, чтобы работник больше работал и меньше получал, работник – в обратном: меньше работать и больше получать. Совместить эти позиции весьма сложно. Чаще всего именно коллизии интересов служат первопричиной большинства трудовых споров.

Тем не менее не каждый конфликт перерастает в юридический спор, и участники отношений, регулируемых трудовым правом, могут разрешить свой конфликт мирным путем и не допустить перехода возникающих между ними разногласий в стадию трудового спора.

Кроме того, нельзя не учитывать психологические факторы. Так, большинство работников, несмотря на недовольство неправомерными действиями работодателя, все же избегают обращения за защитой своих прав в компетентные органы, опасаясь (и не без оснований) оказаться не у дел. Ведь работник после разрешения спора в его пользу опять остается один на один с работодателем, от которого всегда находится в зависимости. Формально равноправные стороны фактически неравноправны в трудовых отношениях.

Следует признать, что для работников обращение в органы по рассмотрению трудовых споров связано с определенным риском.

Поразмыслив, работника! чаще всего не решаются выносить возникающие между ними и работодателями разногласия на рассмотрение органов, уполномоченных государством разрешать трудовые споры. В таком случае разногласия не перерастают в трудовой спор, т. е. не становятся предметом рассмотрения специальных органов.

Однако разрешение трудовых конфликтов без постороннего вмешательства не всегда возможно. Законодательство о трудовых спорах как раз и призвано разрешать их в рамках цивилизованных процедур.

Рассмотрение трудовых споров в установленном законодательством порядке (в том числе и специально уполномоченными на то органами) дает возможность защитить право граждан на труд. Кроме того, общество получает информацию о реальном положении дел в сфере трудовых отношений, что позволяет вносить **коррективы** в их правовое регулирование.

---

<sup>1</sup> Большой толковый словарь русского языка. – СПб., 2000. – С. 1251.



В действующем российском законодательстве трудовые споры определяются как неурегулированные разногласия между сторонами трудовых отношений и/или их представителями по вопросам установления, изменения и применения условий труда, установленных в законодательном или договорном порядке (см. об этом ст. 381, 398 Трудового кодекса Российской Федерации).

Законодатель связал определение трудового спора с его предметом, участниками и установлением момента начала конфликта, который означает, что спорящие субъекты не смогли урегулировать возникшие между ними разногласия путем переговоров без постороннего вмешательства.

При **коллективном** и индивидуальном трудовом споре в качестве сторон называются работники и работодатели, и тем не менее эти виды споров существенно различаются составом участников и механизмом их рассмотрения.

Так, в суд предъявляются десятки практически идентичных исков (например, при задержке заработной платы). Но такие споры не становятся **коллективными**. Более того, **коллективные** трудовые споры могут возникать лишь между наемными работниками и работодателем, у которого они работают, в то время как индивидуальные споры возможны не только по поводу содержания **конкретного** правоотношения, но и по вопросам, возникшим до заключения трудового договора или в период его действия (и даже после окончания действия такого правоотношения). Предметом индивидуальных трудовых споров могут быть не только трудовые, но и тесно связанные с ними иные отношения.

Трудовые споры могут возникать в различных ситуациях, например, как результат неэффективного менеджмента, и могут носить психологический оттенок. Причинами споров могут быть некие объективные факторы, вызываемые неудачными политическими, экономическими, а иногда и правовыми решениями, принимаемыми на уровне как Российской Федерации, так и ее субъектов, либо органов местного самоуправления, **конкретных** работодателей.

Для правового анализа проблемы важнейшее значение имеют юридико-технические аспекты этих споров.

### § 3. Нормативные акты, регулирующие рассмотрение трудовых споров

Основными нормативными актами, регулиующими трудовые споры, являются законы Российской Федерации. В первую очередь это *Конституция РФ*, закрепляющая основные права в сфере труда, и среди них – право на защиту своих прав (в том числе судебную защиту).

К числу важнейших нормативных **актов**, регулирующих рассмотрение трудовых споров, относится *Трудовой кодекс РФ* (далее – ТК РФ), в котором гл. 60 и 61 специально посвящены этой проблеме.

Такой важный орган по рассмотрению трудовых споров, как суд, применяет нормы не только материального (ТК РФ, другие законы и иные нормативные правовые акты), но и процессуального права, прежде всего, нормы Гражданского процессуального кодекса РФ (далее – ГПК РФ).

Поскольку трудовое законодательство является предметом совместного ведения Российской Федерации и ее субъектов, то правовое регулирование трудовых отношений осуществляется и на уровне законов субъектов Федерации.

Вопросы правового регулирования трудовых отношений находят отражение и в нормативных правовых актах иного уровня – в указах Президента РФ, постановлениях и распоряжениях Правительства РФ, в актах министерств и ведомств. При их применении важно соблюдать иерархию подобного рода **актов**. Принцип верховенства закона является одним из **краеугольных** для российской правовой системы и должен неукоснительно применяться на любой стадии рассмотрения споров (в том числе и трудовых).

Иерархия правовых актов должна соблюдаться по всей вертикали **актов**, регулирующих трудовые отношения.

Так, в ст. 11 ГПК РФ, где прямо закрепляется этот принцип, записано, что суд, установив при разрешении гражданского дела, что нормативный правовой акт не соответствует нормативному правовому акту, имеющему большую юридическую силу, применяет нормы акта, имеющего наибольшую юридическую силу.

В числе нормативных актов, регулирующих трудовые отношения, значительна доля локальных нормативных **актов**, принимаемых на уровне конкретных работодателей – хозяйственных обществ, предприятий, учреждений, организаций, иных организационно-правовых форм (далее – организаций). Постепенно увеличивается количество актов, принимаемых в рамках социального партнерства на уровне регионов, отраслей национальной экономики.

Современное российское трудовое законодательство старается максимально учесть мировой опыт, международно-правовые **акты**. Более того, в соответствии с Конституцией РФ (ст. 15) общепризнанные принципы и нормы международного права и международные договоры Российской Федерации являются составной частью ее правовой системы. Если международным договором Российской Федерации установлены иные правила, чем предусмотренные законом, то применяются правила международного договора.

Международные договоры Российской Федерации с зарубежными государствами и международными организациями заключаются от ее имени уполномоченными федеральными органами. После официального признания, ратификации и одобрения международные договоры в установленном порядке приобретают обязательную силу на всей российской территории.

Таким образом, в Конституции РФ закреплён принцип приоритета международно-правовых норм перед нормами национального законодательства. Аналогичный принцип фиксируется и в отраслевых законах. Эта новая для правовой системы России ситуация предполагает

знание международно-правовых норм российскими судами, органами государственной власти и управления и умение применять их.

Кроме того, Конституция РФ (ст. 46) закрепляет право каждого гражданина в соответствии с международными договорами Российской Федерации обращаться в межгосударственные органы по защите прав и свобод человека, если исчерпаны все имеющиеся внутригосударственные средства правовой защиты.

Теперь это не просто теоретическое положение. В результате присоединения России к Факультативному протоколу Международного **пакта** о гражданских и политических правах 1966 г., который содержит механизм защиты прав человека Комитетом по правам человека, граждане могут использовать и эту возможность. Практическая реализация данной конституционной нормы в перспективе может привести к нестандартным для сегодняшней правовой системы ситуациям.

Вступление в 1996 г. России в Совет Европы дает российским гражданам дополнительные гарантии для защиты своих прав и налагает на государственные органы дополнительные обязанности по соблюдению прав человека (в том числе и в сфере трудовых отношений).

«Проникновение» норм международно-правового регулирования в трудовое законодательство России происходит по двум направлениям: во-первых, путем ратификации конвенций и иных **актов** международных организаций и их органов, участницей (членом) которых является Россия, и, во-вторых, путем заключения Россией двусторонних и многосторонних международно-правовых договоров с другими государствами<sup>2</sup>.

Первое направление связано с нормотворческой деятельностью Организации Объединенных Наций (ООН), Международной организации труда (МОТ), европейского регионального объединения государств Совета Европы, Содружества Независимых Государств (СНГ). В первую очередь это конвенции и рекомендации МОТ. Второе направление выступает в виде совместной нормотворческой практики двух или нескольких конкретных государств, заинтересованных в обоюдном или региональном урегулировании вопросов трудового законодательства.

Это, в свою очередь, приводит к изменению сложившихся стереотипов в формировании российской правовой системы и в применении правовых норм. Во-первых, становится возможным и необходимым прямое (непосредственное) применение международных норм в случае их ратификации Российской Федерацией. Во-вторых, международно-правовые нормы включаются в российское законодательство, в **структуру** конкретных законов. Наконец, в-третьих, реализуются положения, закрепленные в международно-правовых нормах, путем принятия соответствующих актов российской правовой системой и правоприменительной практикой.

Таким образом, международно-правовое регулирование трудовых отношений становится одним из важнейших разделов российского трудового права, что необходимо учитывать и при разрешении трудовых споров.

Большое значение для рассмотрения трудовых споров имеет *судебная практика*. Конституция РФ (ст. 126) сохранила право Верховного Суда РФ давать разъяснения по вопросам **практики** судов общей **юрисдикции**, однако без указания на то, что они являются руководящими. Постановления Пленума Верховного Суда РФ не являются источником права и не входят в систему нормативных актов, но содержат судебное толкование соответствующих вопросов, и суды, рассматривая **конкретные** дела, ориентируются на них и используют для **выработки** единообразной судебной политики.

Россия – страна континентальной системы права, здесь отсутствует понятие судебного прецедента, однако публикуемые обзоры судебной практики и судебные решения по конкрет-

---

<sup>2</sup> См.: Трудовое право России / Под ред. А.С. Пашкова. – СПб., 1994. – С. 272.

ным делам оказывают определенное влияние на формирование единообразия в применении права, помогая сформулировать аргументацию при принятии решений. Поэтому специалисты в области трудового права и стороны трудового спора не должны игнорировать и этот источник информации.

## Глава 2 Общие вопросы правового регулирования рассмотрения и разрешения коллективных трудовых споров

Конституция Российской Федерации признает право не только на индивидуальные, но и на коллективные трудовые споры (ст. 37). Это право может быть реализовано с использованием установленных федеральным законом способов их разрешения, включая право на забастовку.

До принятия ТК РФ правовые нормы, предусматривающие порядок рассмотрения коллективных трудовых споров, содержались в Федеральном законе от 23 ноября 1995 г. № 175-ФЗ «О порядке разрешения **коллективных трудовых споров**» (далее – Федеральный закон от 23 ноября 1995 г.).

При принятии ТК РФ нормы данного Закона **практически** полностью были инкорпорированы в гл. 61 ТК РФ. В то же время ТК РФ развивает положения указанного Закона, определяет некоторые основные понятия, являющиеся принципиальными для данной сферы регулирования трудовых отношений, а также **конкретный** механизм разрешения **коллективного** трудового спора на всех стадиях, гарантии для сторон **коллективного** трудового спора, их ответственность.

До внесения в ТК РФ изменений от 30 июня 2006 г. существовало положение, при котором нормы, регулирующие порядок рассмотрения **коллективных** трудовых споров, содержались и в Федеральном законе от 23 ноября 1995 г., и непосредственно в ТК РФ.

Такое положение объяснялось отчасти тем, что подписанные Президентом РФ в один день ТК РФ и Кодекс РФ об административных правонарушениях (далее – КоАП РФ) предусматривали разные даты введения их в действие. ТК РФ вводился в действие с февраля, а КоАП РФ – с июля 2002 г. **И** хотя при принятии ТК РФ **практически** все положения Федерального закона от 23 ноября 1995 г. были в него включены, тем не менее в данном законе оставались нормы об ответственности, которые **«перекрывали»** период между февралем и июлем 2002 г. в плане возможности привлечения субъектов трудовых отношений к административной ответственности. Сегодня это значение Федерального закона от 23 ноября 1995 г. утрачено и он *признан утратившим силу*.

В настоящее время порядок и способы рассмотрения и разрешения **коллективных** трудовых споров, а также порядок реализации права на забастовку в ходе разрешения коллективного трудового спора определяется гл. 61 ТК РФ. В названии главы уточнено, что она регулирует вопросы не только рассмотрения, но и разрешения коллективных трудовых споров.

Нормы трудового законодательства, регулирующие эти проблемы, распространяются на всех работников, работодателей, а также на объединения работников и работодателей и их полномочные органы.

В определенных случаях может устанавливаться иной порядок разрешения коллективных трудовых споров и ограничения в реализации права на забастовку в той мере, в какой это необходимо в целях защиты основ конституционного строя, нравственности, здоровья, прав и законных интересов других лиц, обеспечения обороны страны и безопасности государства.

Следует отметить, что в целом российское законодательство о труде отвечает стандартам, закрепленным в международном трудовом праве. Например, Комитет по свободе объединения МОТ справедливо считает, что право на забастовку не может рассматриваться как абсолютное право: оно может не только быть **объектом** общего запрета в исключительных обстоятель-

ствах, но и регламентироваться положениями, определяющими условия осуществления этого основного права или ограничивающими его осуществление<sup>3</sup>.

Основной понятийный аппарат, раскрывающий содержание юридических категорий, которые являются предметом регулирования гл. 61 ТК РФ, содержится в ст. 398 ТК РФ.

Определение коллективного трудового спора, данное в ТК РФ, выделяет два признака коллективного трудового спора: коллективный характер и особый предмет разногласий.

В статье 398 ТК РФ дано отличие **коллективного** трудового спора от индивидуального. Оно определяется тем, что одной из сторон **коллективного** спора всегда выступает **коллектив** (группа) работников, имеющих общие интересы в области трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений.

Нарушение этих интересов может стать предметом разногласий между работниками и работодателем. Однако само по себе наличие разногласий еще не свидетельствует о возникновении **коллективного** трудового спора. Такой спор возникает, если разногласия не удалось урегулировать.

В качестве важного положения, относящегося к характеристике стороны **коллективного** спора, необходимо признать четкое представление об организационном единстве работников. Это не любая группа трудящихся, а **коллектив**, обладающий указанными в законе специфическими чертами.

Анализ ст. 398, 399, 410 ТК РФ позволяет сделать вывод о том, что стороной коллективного трудового спора могут быть:

члены первичной профсоюзной организации (когда спор возникает на уровне организации, ее филиала или представительства, иного обособленного структурного подразделения);

члены профессионального союза или профсоюза, входящего в состав соответствующего объединения (когда речь идет о споре на уровне отрасли, профессии и т. п.);

**коллектив** работников, занятых у определенного работодателя (независимо от того, является он физическим лицом либо организацией) или работающих в обособленном структурном подразделении юридического лица.

Таким образом, говоря о **коллективном** трудовом споре, следует понимать, что речь идет о работниках, связанных определенным организационным единством (члены профсоюза, работники организации, ее филиала или представительства) и объединенными общими профессиональными (социально-трудовыми) интересами. Соответственно, всякого рода вопросы проведения «акций солидарности» и иных способов выражения поддержки работникам иных организаций (и даже иных стран!) не являются предметом **коллективного** трудового спора и не регулируются трудовым законодательством РФ.

Федеральный закон от 23 ноября 1995 г. называл в качестве стороны **коллективного** трудового спора лишь работников и работодателей (ст. 2 Закона). ТК РФ расширил этот круг, включив в него на всех стадиях не только собственно работников и работодателей, но и их представителей.

Так, интересы работников при рассмотрении трудовых споров с работодателем представляют первичная профсоюзная организация или иные представители, избираемые работниками. За пределами организации интересы работников представляют только профсоюзы – в лице их территориальных организаций, объединений и объединений территориальных организаций.

---

<sup>3</sup> См.: Свобода объединения и коллективные переговоры. – Женева, 1994. – С. 69.

## **Конец ознакомительного фрагмента.**

Текст предоставлен ООО «ЛитРес».

Прочитайте эту книгу целиком, [купив полную легальную версию](#) на ЛитРес.

Безопасно оплатить книгу можно банковской картой Visa, MasterCard, Maestro, со счета мобильного телефона, с платежного терминала, в салоне МТС или Связной, через PayPal, WebMoney, Яндекс.Деньги, QIWI Кошелек, бонусными картами или другим удобным Вам способом.