

ЗАЩИТА ПРАВ РАБОТНИКОВ И РАБОТОДАТЕЛЕЙ: УКЛОНЕНИЕ ОТ УЧАСТИЯ В ПРИМИРИТЕЛЬНЫХ ПРОЦЕДУРАХ

Крапивина Г.М.

*Крапивина Гульназ Муллануровна / Kravina Gulnaz Mullanurovna - магистрант,
направление: юриспруденция, кафедра гражданского права и гражданского процесса,
Набережночелнинский институт
Казанский (Приволжский) федеральный университет, г. Набережные Челны*

Аннотация: в процессе урегулирования коллективных трудовых споров работники и работодатели сталкиваются с такой проблемой как уклонение в примирительных процедурах, которая может привести к тупиковой ситуации и нарастанию социальной напряженности. В работе исследуется специфика коллективных трудовых конфликтов, возникающих между участниками трудовых отношений. Рассматривается проблема: уклонение в примирительных процедурах, также анализируется определение уклонения работодателя от создания примирительных органов и их деятельности.

Ключевые слова: коллективный трудовой спор, примирительная комиссия, трудовой арбитраж, посредник.

Согласно ст. 398 ТК РФ коллективный трудовой спор – это неурегулированные разногласия между работниками (их представителями) и работодателями (их представителями) по поводу установления и изменения условий труда (включая заработную плату), 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 [3, с. 163].

Порядок разрешения коллективного трудового спора состоит из последовательных этапов примирительных процедур.

Органами по рассмотрению коллективных трудовых споров являются:

- 1) Примирительная комиссия. [3, с. 167].
- 2) Посредник – следующий этап регулирования трудового спора.
- 3) Трудовой арбитраж [3, с. 168].

Все это – негосударственные органы, создаваемые для рассмотрения конкретного трудового спора.

В процессе урегулирования коллективных трудовых споров работники и работодатели сталкиваются с такой проблемой, как уклонение в примирительных процедурах. Уклонение одной из сторон от участия в создании или работе примирительной комиссии не должно привести к тупиковой ситуации и нарастанию социальной напряженности.

В соответствии со ст. 401 ТК РФ спорящие стороны не вправе уклоняться от участия в примирительных процедурах.

Какие конкретные действия сторон коллективного трудового спора следует считать уклонением, ТК РФ не определяет. Несомненно, что в случае, если то или иное действие стороны спора признается законом обязательным (например, участие в формировании примирительной комиссии) и не выполняется обязанной стороной, то подобное поведение следует считать уклонением.

На практике уклонение от участия в примирительных процедурах может проявляться в случаях:

- не предоставление помещения для проведения собрания (конференции) с целью выдвижения требований;
- создания иных препятствий проведению таких мероприятий;
- нарушения срока ответа на требования работников;
- отказа от участия в формировании примирительной комиссии, выборе посредника, образовании трудового арбитража;
- несоблюдения сроков создания этих органов;
- неявки представителя работодателя на заседание примирительной комиссии, трудового арбитража или на встречу с посредником;
- невыполнения обязательств по созданию необходимых условий для работы примирительных органов.

В силу ч. 2 ст. 409 ТК РФ, если примирительные процедуры не привели к разрешению коллективного трудового спора либо работодатель (представители работодателя) или работодатели (представители работодателей) не выполняют соглашения, достигнутые сторонами коллективного трудового спора в ходе разрешения этого спора, или не исполняют решение трудового арбитража, то работники или их представители имеют право приступить к организации забастовки, за исключением случаев, когда в целях разрешения коллективного трудового спора забастовка не может быть проведена.

При этом на основании ч. 8 ст. 404 ТК РФ в случаях, когда в целях разрешения коллективного трудового спора не может быть проведена забастовка, рассмотрение коллективного трудового спора в трудовом арбитраже является обязательным, и решение трудового арбитража имеет для сторон обязательную силу независимо от наличия соглашения сторон по данному вопросу.

Представители работодателя, виновные в невыполнении обязательств по соглашениям, достигнутым в результате примирительной процедуры, а также виновные в неисполнении либо отказе от исполнения решения трудового арбитража, привлекаются к административной ответственности в порядке, установленном Кодексом Российской Федерации об административных правонарушениях (далее — КоАП РФ) (ст. 416 ТК РФ).

В силу ст. 401 ТК РФ ни одна из сторон коллективного трудового спора не имеет права уклоняться от участия в примирительных процедурах. Также стороны коллективного трудового спора не имеют права уклоняться от создания примирительной комиссии и участия в ее работе.

По смыслу закона не имеет значения, в какой ситуации работодатель уклоняется от создания или участия в работе трудового арбитража. Это может произойти после рассмотрения спора в примирительной комиссии или с участием посредника (если стороны выбрали трехэтапное рассмотрение спора). Может оказаться и так: работодатель уклонялся от участия в создании и работе примирительной комиссии, поэтому работники были вынуждены приступить к созданию трудового арбитража, затем работодатель отказался принять участие в образовании или деятельности арбитража. Таким образом, ни одна примирительная процедура не проведена в надлежащем порядке. Тем не менее работники имеют право приступить к забастовке, поскольку невыполнение требований Закона об обязательности примирительных процедур вызвано виновным поведением представителей работодателя.

Самым сложным на практике вопросом является определение уклонения работодателя от создания примирительных органов и их деятельности.

Таким образом, уклонение одной из сторон от участия в создании или работе примирительной комиссии не должно привести к тупиковой ситуации и нарастанию социальной напряженности. Вместе с тем предоставление права приступить в этом случае к проведению забастовки означало бы фактически признание возможности игнорировать примирительные процедуры, которые, как показывает мировой опыт, являются эффективным средством разрешения коллективных трудовых споров.

Литература

1. *Магницкая Е. В.* Трудовое право. М.: НИЦ ИНФРА-М, 2015. 312 с.
2. *Смоленский М. Б.* Основы права. М.: ИЦ РИОР. НИЦ ИНФРА-М, 2015. 308 с.
3. *Тыщенко А. И.* Правовое обеспечение профессиональной деятельности. М.: ИЦ РИОР. НИЦ ИНФРА-М, 2016. 203 с.
4. *Хабибулин А. Г.* Правовое обеспечение профессиональной деятельности. М.: ИД ФОРУМ: НИЦ ИНФРА-М, 2014. 336 с.