

УДК 349.222.1

Коллективный трудовой спор: современные проблемы

© **Мурзина Елена Александровна**

кандидат юридических наук, доцент,
Бурятский государственный университет
Россия, 670000, г. Улан-Удэ, ул. Сухэ-Батора, 6
E-mail: elena.murzina.57@mail.ru

© **Сансуева Светлана Борисовна**

магистрант 2-го курса,
Бурятский государственный университет
Россия, 670000, г. Улан-Удэ, ул. Сухэ-Батора, 6
E-mail: sansuevasb@mail.ru

Данная статья посвящена современным проблемам по применению понятия «коллективный трудовой спор», его отличиям от индивидуального трудового спора. Несмотря на то, что в Трудовом кодексе Российской Федерации даны понятия этих двух видов трудовых споров, остаются востребованными разъяснения для практического применения этих понятий.

Ключевые слова: индивидуальный трудовой спор; коллективный трудовой спор; забастовка.

Один из институтов трудового права, вызывающий повышенный интерес со стороны не только юристов, но и политологов, историков, экономистов, менеджеров, — институт коллективных трудовых споров [1, с. 115].

Конституция Российской Федерации признает право каждого на индивидуальные и коллективные трудовые споры с использованием установленных федеральным законом способов их разрешения, включая право на забастовку (ст. 37)¹.

Разделение трудовых споров на индивидуальный и коллективный может создать впечатление, что именно субъективный состав является главным различием между указанными видами трудовых споров, что не может быть признано верным.

Действующим в настоящее время российским трудовым законодательством закреплены понятия индивидуального и коллективного трудового спора.

¹ Конституция Российской Федерации (принята всенародным голосованием 12.12.1993г.) (с учетом поправок, внесенных законами РФ о поправках в Конституцию РФ от 5 февраля 2014 г. № 2-ФКЗ, от 21 июля 2014 г. № 11-ФКЗ, от 30 декабря 2008 г. № 6-ФКЗ, от 30 декабря 2008 г. № 7-ФКЗ) [Электронный ресурс]. URL: <http://www.pravo.gov.ru> (дата обращения: 21.07.2018).

Так, индивидуальный трудовой спор согласно положениям части 1 статьи 381 Трудового кодекса РФ (далее по тексту — ТК РФ) представляет собой неурегулированные разногласия между работодателем и работником по вопросам применения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, коллективного договора, соглашения, локального нормативного акта, трудового договора (в том числе об установлении или изменении индивидуальных условий труда), о которых заявлено в орган по рассмотрению индивидуальных трудовых споров.

В свою очередь 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 (часть 1 статьи 398 ТК РФ)¹.

Исходя из установленных законодателем вышеприведенных понятий, разделение трудовых споров на индивидуальные и коллективные осуществляется как по субъектному составу, так и по предмету спора. Предметом индивидуального трудового спора могут быть разногласия конкретного работника с работодателем, которые возникают при применении норм трудового законодательства. Эти разногласия могут возникнуть при заключении, изменении или прекращении трудовых договоров (в том числе по установлению или изменению индивидуальных условий труда), и связаны они, как правило, с различной трактовкой норм права обеими сторонами. Предметом коллективных трудовых споров являются неурегулированные разногласия по поводу установления и изменения условий труда для всех работников организации. То есть, такие отношения, на которые работник в индивидуальном порядке воздействовать не может: он либо соглашается с установленными условиями и заключает трудовой договор на предложенных условиях, либо не соглашается и не вступает в трудовые отношения. Право выразить свое несогласие с установленными условиями работниками могут осуществить только в порядке коллективного трудового спора.

Коллективные трудовые споры между работниками (их представителями) и работодателями (их представителями) могут возникнуть также в случаях игнорирования или отклонения уполномоченным органом управления организацией заявления представительного органа работников, который в соответствии с положениями статьи 195 ТК РФ имеет право на подачу заявления о нарушении руководителем организации, руководителем структурного подразделения организации, их заместителями трудово-

¹ Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. № 197-ФЗ (ред. от 29.07.2017 г.). URL: <http://www.pravo.gov.ru> (дата обращения: 29.07.2017).

го законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, условий коллективного договора, соглашения. То есть неправильное применение трудового законодательства лицом, который является носителем власти в данной организации, в случае не рассмотрения заявления профсоюзной организации о допускаемых им нарушениях норм трудового права, либо норм коллективного договора, отраслевых или иных соглашений, может также послужить поводом для возникновения коллективного трудового спора.

Следует отметить, что среди ученых нет единого мнения относительно предмета коллективного трудового спора. Так, Н.Л. Лютов предлагает внести в российское определение коллективного трудового спора указание на споры об исполнении законодательства. При этом он опирается на мнение комитета экспертов Международной организации труда (МОТ) по применению конвенций и рекомендаций, считающего, что существующая в законодательстве тенденция отдавать предпочтение индивидуальным трудовым правам перед коллективными является отрицательной [2, с. 46].

Ю.А. Кучина с данным мнением не соглашается, мотивируя это тем, что, не исполняя положения законодательства, работодатель нарушает не коллективные, а индивидуальные права работников [1, с. 118].

Профессор Ю.П. Орловский в монографии «Коллективные трудовые конфликты: Россия в глобальном контексте» [3, с. 68] использует термины «споры о праве» и «споры об интересах» как наиболее распространенные в российском и зарубежном обороте. При этом под термином «споры об интересах» понимаются экономические споры, а под термином «споры о праве» — споры, когда одна из сторон защищает нарушенное по ее мнению юридически закрепленное право. По мнению Ю.П. Орловского, «ключевым отличием предмета двух видов трудовых споров выступает то, что в первом случае стороны спора разрешают разногласия по поводу уже закрепленных и обязательных для них условий, а во втором, как правило, ведутся переговоры по поводу изменения или установления новых условий труда» [3, с. 68].

Исследовав различные точки зрения ученых, полагаем, что предмет коллективных трудовых споров представляет собой практически любые аспекты условий труда как на стадии их установления, так и на стадии их применения. Эти условия устанавливаются в организации коллективными договорами, локальными нормативными актами, содержащими нормы трудового права, а за пределами организации — различного уровня соглашениями.

Несоблюдение работодателем своих обязательств и условий, закрепленных в коллективном договоре, соглашении, может повлечь как коллективный, так и индивидуальный трудовой спор.

Так, работник имеет право в порядке индивидуального трудового спора обжаловать действия работодателя по расторжению с ним трудового договора в связи с проведением реорганизационных процедур — сокращение численности или штата работников, мотивируя нарушением рабо-

тодателем установленной законодательством процедуры проведения сокращения численности или штата работников: несвоевременное уведомление, несоблюдение требования о преимущественном праве оставления на работе, расторжение договора в отношении члена профсоюзной организации без учета мнения первичного профсоюзного органа и пр. А предметом коллективного трудового спора может служить вопрос о проведении реорганизационных процедур по сокращению численности или штата работников до начала проведения процедуры реорганизации. Несмотря на то, что работодатель преследует цель, как правило, только извлечение прибыли, профсоюзная организация, выступая представителем интересов работников, вправе в защиту их интересов поднять вопрос о целесообразности проведения такого сокращения численности или штата работников, и разрешить указанный спор возможно лишь путем проведения примирительных процедур с привлечением уполномоченного обеими сторонами спора органа.

Анализ судебной практики показывает, что достаточно часто предметом рассматриваемых судами дел по индивидуальным трудовым спорам являются споры, вытекающие не только из-за нарушений норм трудового права (несоблюдение порядка увольнения, нарушение сроков применения дисциплинарного взыскания), но и за-за несоблюдения условий коллективного договора, соглашения, в частности: о нарушении сроков индексации заработной платы, начислении выплат негосударственной пенсии, отказе в выплате вознаграждения за выслугу лет и др.

Так, решением суда были удовлетворены иски работника к ОАО «МРСК Волга» о взыскании вознаграждения за выслугу лет, возложении обязанности ежемесячно его выплачивать до истечения срока действия Отраслевого тарифного соглашения в электроэнергетике на 2013–2015 гг.

Из положений п. 8.4 Отраслевого тарифного соглашения в электроэнергетике на 2013–2015 гг. (далее по тексту — ОТС) следует, что расходы (средства), направляемые на оплату труда, состоят, в том числе, (п. 8.4.2.5) из вознаграждения за выслугу лет — в размере не менее 15 процентов тарифной составляющей расходов (средств), направляемых на оплату труда (что составляет не менее 1,8 должностного оклада за полный год). Поскольку п. 3.5 ОТС относит вознаграждение за выслугу лет к постоянной части заработной платы, то оплата должна производиться в порядке ст. 136 ТК РФ ежемесячно. С учетом установленных обстоятельств суд удовлетворил иски работника [4].

Индивидуальные и коллективные трудовые споры различаются также и способами (порядком) их разрешения. Так, для разрешения индивидуального трудового спора работник обращается либо сразу непосредственно в суд, либо сначала в досудебный орган, каковым является действующая в организации комиссия по трудовым спорам, а затем в суд. То есть, в данном случае спор о праве решается уполномоченным государством

юрисдикционным органом. А для разрешения коллективного трудового спора законодателем установлен иной порядок: применение примирительных процедур. Крайней мерой разрешения коллективного трудового спора является проведение забастовки. При этом работники вправе реализовать свое право на забастовку только в случае соблюдения ими установленных законодательством примирительных процедур.

Литература

1. Кучина Ю. А. Примирительные процедуры при разрешении коллективных трудовых споров: сравнительный анализ законодательства стран ЕврАзЭС // Теоретические проблемы правового регулирования труда: международно-правовой и национальный аспекты: сб. науч. тр. Екатеринбург: Изд-во Уральской гос. юрид. академии, 2009. 188 с.
2. Лютов Н. Л. Коллективные трудовые споры: сравнительно-правовой анализ. М., 2007. 256 с.
3. Орловский Ю. П., Герасимова Н. С. Коллективные трудовые конфликты: Россия в глобальном контексте: монография. М.: Юр. Норма; Инфра-М, 2016. 256 с.
4. Седрединова М. Р. К вопросу о судебных способах защиты коллективных договоров // Российский судья. 2015. № 7. С. 9–12.

COLLECTIVE LABOR DISPUTE: MODERN PROBLEMS

Murzina Elena Alexandrovna

Cand. Sci. (Law), Associate Professor,
Buryat State University
Russia, 670000, Ulan-Ude, Sukhe-Batora st, 6
E-mail: elena.murzina.57@mail.ru

Sansueva Svetlana Borisovna

Cand. For a Master's Degree,
Buryat State University
Russia, 670000, Ulan-Ude, St. Sukhe-Batora, 6
E-mail: sansuevasb@mail.ru

This article is devoted to modern problems of the concept of “collective labor dispute”, its differences from «individual labor dispute». Although the definitions of these two types of labor disputes are given in the Labor Code of the Russian Federation, explanations of these ones are still demanded for practical application.

Keywords: individual labor dispute; collective labor dispute; industrial action.