

УДК 34.096

Улитин Артем Сергеевич,

студент,

кафедра документоведения, права, истории и русского языка,

Институт гуманитарного и социально-экономического образования,

ФГАОУ ВО «Российский государственный профессионально-педагогический университет»

г. Екатеринбург, Российская Федерация

Шмурыгина Ольга Владимировна,

кандидат философских наук, доцент, доцент,

кафедра документоведения, права, истории и русского языка,

Институт гуманитарного и социально-экономического образования,

ФГАОУ ВО «Российский государственный профессионально-педагогический университет»

г. Екатеринбург, Российская Федерация

О НЕКОТОРЫХ ПРОБЛЕМАХ РЕАЛИЗАЦИИ РАБОТНИКАМИ КОНСТИТУЦИОННОГО ПРАВА НА ЗАБАСТОВКУ

Аннотация:

В статье проводится краткий анализ проблем реализации работниками права на забастовку как одного из способов разрешения коллективного трудового спора; дается оценка правовых норм, регулирующих институт забастовки. Авторами также предлагаются некоторые изменения в действующее трудовое законодательство по данному вопросу.

Ключевые слова:

Забастовка, коллективные трудовые споры, право на забастовку, разрешение коллективного трудового спора.

Люди на протяжении всего своего существования так или иначе стремились отстоять свои права, свободы и интересы. В частности, это касалось и сферы труда, потому что она играла и играет значительную роль в жизни почти каждого человека. В современном же мире эти стремления приобрели более выраженную подчас даже радикальную форму. Данная тенденция объясняется тем, что с развитием технологий человеку всё меньше и меньше приходится заботиться о том, как выжить, и он начинает задумываться над тем, как ему жить и трудиться в комфортных условиях, чувствуя при этом свободу действий и самовыражения.

Однако зачастую бывает, что работодатель своими противоправными действиями нарушает трудовые права работников организации (предприятия), а разрешать их мирным путем не желает. В этой связи как в международных правовых актах, так и в национальном законодательстве немалого количества государств работники наделяются правом прибегнуть к забастовке как к одному из способов разрешения трудового спора. В частности, в Российской Федерации данное право устанавливается частью четвертой статьи 37 Конституции РФ [1], а уже более подробно регламентируется Трудовым кодексом Российской Федерации (далее – ТК РФ) [2] и иными нормативно-правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Согласно данным, предоставленным Федеральной службой государственной статистики, в 1997 году в России зарегистрировано свыше 17 000 забастовок; в 1999 году – почти на 7 000 меньше [3, с. 90]; с началом нового века число забастовок начало стремительно снижаться, а с 2013 года и до наших дней этот показатель не превышает пяти забастовок в год [4, с. 109], что, конечно же, не сопоставимо с показателями 1990-х годов. Значительное снижение проводимых забастовок связано в большей части не с тем, что работодатели стали более благоразумными и перестали нарушать права сотрудников (хотя это тоже значительный фактор). На наш взгляд, такие показатели связаны с тем, что ТК РФ чересчур жестко регламентирует процедуру организации забастовки как способа разрешения трудовых споров.

В настоящей статье мы хотим провести анализ проблем, с которыми сталкиваются работники при реализации их конституционного права на забастовку, с целью внесения предложений по совершенствованию действующего трудового законодательства. Стоит отметить, что проблем в данной сфере очень много, поэтому в работе будут рассмотрены лишь некоторые из них. Вторая часть проводимого исследования будет опубликована позже.

Из смысла части второй статьи 409 ТК РФ работники имеют право прибегнуть к забастовке только лишь при условии, если:

- 1) проведенные примирительные процедуры (примирительная комиссия, посредничество, трудовой арбитраж) не дали искомого результата;
- 2) работодатель уклоняется от выполнения обязательств, взятых на себя в ходе разрешения коллективного трудового спора.

Иными словами, забастовка является главным образом исключительной мерой разрешения трудовых споров. В этой связи нельзя не согласиться с Л.И. Родионовым, который считает, что данное положение ТК РФ отодвигает забастовку на второй, а то и на третий план как действенный способ разрешения трудового спора [5, с. 437], что, на наш взгляд, является существенным препятствием для реализации работниками рассматриваемого права. Конечно, работодатель во время забастовки подвергается большому риску нежели бастующие, однако это не отменяет того, что работники в целом являются гораздо более уязвимой стороной по отношению к работодателю. Поэтому, мы убеждены, что в определенных случаях работники должны иметь право прибегнуть к забастовке, минуя предшествующие ей по действующему законодательству процедуры.

В качестве примера наступления негативных последствий несоблюдения работниками обязательных примирительных процедур, которые должны предшествовать принятию решения о проведении забастовки, можно привести Решение Свердловского областного суда от 24 апреля 2008 года. Работники одной из свердловских шахт без каких-либо собраний (конференций), предупреждений, совершенно спонтанно, не соблюдая никаких сроков, объявили забастовку. Требования были стандартными: повышение заработной платы; возврат социального пакета. С целью умирения бастующих работодатель пошел на уступки и удовлетворил их требования. Однако после этого организация обратилась с иском в областной суд о признании проведенной забастовки незаконной. Суд искивые требования удовлетворил. Впоследствии Верховный Суд РФ оставил это решение без изменений [6].

Таким образом, мы видим, что суды общей юрисдикции и Верховный Суд РФ имеют консолидированную категоричную позицию касательно проведения забастовок в обход примирительных процедур, сроков и правил их (забастовок) объявления. Суды попросту не могут признать такую забастовку законной, потому что ТК РФ не предусматривает их спонтанный стихийный характер.

Исследуя тему настоящей статьи, нельзя не акцентировать внимание на том, что часть четвертая статьи 37 Основного закона России допускает проведение единоличных забастовок для решения индивидуальных трудовых споров. В свою очередь ТК РФ строго устанавливает, что:

1) забастовка проводится для решения исключительно коллективных трудовых споров (ч. 4 ст. 398, ч. 1 ст. 409);

2) решение об объявлении забастовки принимается собранием (конференцией) работников (ч. 1 ст. 410);

3) забастовку возглавляет представительный орган работников (ч. 1 ст. 411) и иное.

Из этого можно сделать вывод о том, что нормы трудового законодательства противоречат Конституции РФ в части организации и проведения индивидуальных забастовок. Этот факт безусловно образует юридическую коллизию.

Несмотря на то, что часть вторая статьи 142 ТК РФ закрепляет по сути схожее с забастовкой право работника приостановить работу в случае, если работодатель не выплачивает зарплату более 15 дней, на наш взгляд, этого недостаточно.

Мы выступаем за приведение норм ТК РФ в соответствие с Конституцией РФ в части установления права на организацию индивидуальных забастовок для решения индивидуальных трудовых споров, потому что один человек или небольшая группа работников должны иметь право на проведение забастовки независимо от интересов и мнения всего коллектива [7, с. 12]. Помимо этого, представляется необходимым закрепление забастовки в качестве одной из форм самозащиты работников (ст. 379 ТК РФ), так как уже давно понятно, что забастовка вполне может использоваться работником, помимо прочего, для единоличной защиты своих прав и законных интересов.

Объявление забастовки и участие в ней не означает прекращение трудовых отношений бастующих с работодателем; оно подразумевает лишь приостановку работы. То есть работодатель не может:

1) уволить бастующих работников (ч. 1 ст. 414 и ст. 415 ТК РФ);

2) привлечь их к дисциплинарной ответственности (ч. 2 ст. 414 ТК РФ);

3) перевести их на другую должность (ч. 3 ст. 414 ТК РФ).

Поэтому остро встает вопрос о замене бастующих работников временными работниками. С одной стороны, ни прямого, ни косвенного запрета в ТК РФ на осуществление работодателем подобных действий не имеется. С другой стороны, найм по срочному трудовому договору работников, которые на время забастовки будут выполнять обязанности бастующих, значительно снижает эффективность проводимой забастовки [8, с. 120]. Возникает закономерный вопрос: «А зачем тогда всё это, если можно просто нанять работников на замену?». По нашему мнению, необходимо ввести прямой законодательный запрет на привлечение работников по срочному трудовому договору вместо бастующих работников.

Таким образом, мы приходим к выводу, что за последние 30 лет такое явление как забастовка практически превратилось в рудимент, о чем свидетельствуют статистические данные и анализ трудового законодательства и судебной практики. ТК РФ не в полной мере отразил и регламентировал одно из основополагающих социальных прав – право на забастовку. Также не стоит сбрасывать со счетов тот факт, что за эти десятилетия трудовые отношения между работниками и работодателем в большей степени стали зиждиться на правовых началах, а не на самодурстве и тирании последнего.

Исходя из всего вышеизложенного, считаем необходимым и абсолютно обоснованным внесение в действующее трудовое законодательство следующих изменений и дополнений:

1. Признать за работниками право на проведение забастовок без предварительных примирительных процедур. Установить, что работники после выдвижения своих требований работодателю, имеют право по

истечении семи рабочих дней приступить к забастовке, если их требования не начнут исполняться или хотя бы не начнется переговорный процесс. Данное положение не относится к тем предприятиям (организациям), проведение забастовок на которых запрещено в соответствии с законодательством. Также отдельные категории работников будут лишены либо существенно ограничены в реализации этого права в соответствии с законодательством.

2. Закрепить и подробно регламентировать в ТК РФ право на индивидуальные забастовки для решения индивидуальных трудовых споров.

3. Признать забастовку одной из форм самозащиты работниками своих прав.

4. Установить запрет на привлечение работников по срочному трудовому договору вместо бастующих работников.

Мы убеждены, что введение перечисленных положений в ТК РФ положительно повлияет на развитие институтов разрешения коллективных и индивидуальных трудовых споров.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Конституция Российской Федерации (принята всенародным голосованием 12.12.1993 с изменениями, одобренными в ходе общероссийского голосования 01.07.2020) // Собрание законодательства РФ. 01.07.2020. № 31. Ст. 4398.
2. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 19.12.2022) // Собрание законодательства РФ. 07.01.2002. № 1 (ч. 1). Ст. 3.
3. Россия в цифрах. 2003: Краткий статистический сборник / В. Л. Соколин, Э. Ф. Баранов, М. И. Гельвановский, Л. М. Гохберг [и др.] // Москва: Государственный комитет Российской Федерации по статистике, 2003. 398 с.
4. Россия в цифрах. 2020: Краткий статистический сборник / П. В. Малков, Э. Ф. Баранов, Т. С. Безбородова, С. Н. Бобылев [и др.] // Москва: Федеральная служба государственной статистики, 2020. 550 с.
5. Родионов, Л. И. О некоторых проблемах реализации права работников на забастовку // Вопросы российской юстиции. 2021. № 15. С. 435-443.
6. Определение Верховного Суда РФ от 18 июля 2008 г. № 45-Г08-12 // Банк судебных решений Верховного Суда РФ. URL: http://vsrf.ru/stor_pdf.php?id=237168 (дата обращения: 31.03.2023).
7. Сойфер, В. Г. Индивидуальная забастовка? Почему бы и нет... // Трудовое право. 2008. № 8. С. 10-13.
8. Магомедова, А. Г. Забастовка как способ разрешения коллективного трудового спора: проблемы реализации в современных условиях // Юридический вестник Дагестанского государственного университета. 2017. Т. 24. № 4. С. 119-123.

Ulitin Artem S.,

Student,

Department of Documentation, Law, History and Russian Language,

Institute of humanitarian and social-economical education,

Russian state vocational-pedagogical university

Yekaterinburg, Russian Federation

Shmurygina Olga V.,

Candidate of Philosophy, Associate Professor,

Department of Documentation, Law, History and Russian Language,

Institute of humanitarian and social-economical education,

Russian state vocational-pedagogical university

Yekaterinburg, Russian Federation

ABOUT SOME PROBLEMS OF EMPLOYEES' REALIZATION OF THE CONSTITUTIONAL RIGHT TO STRIKE

Abstract:

The article provides a brief analysis of the problems of employees' realization of the right to strike as one of the ways to resolve a collective labor dispute; an assessment of the legal norms governing the institution of a strike is given. The authors also propose some changes to the current labor legislation on this issue.

Keywords:

Strike, collective labor disputes, the right to strike, resolution of a collective labor dispute.