ЗАБАСТОВКА КАК СПОСОБ РЕШЕНИЯ ТРУДОВОГО СПОРА: КОНСТИТУЦИОННАЯ ОСНОВА ПРОЦЕДУРЫ ПРОВЕДЕНИЯ И ПРОБЛЕМЫ В РАССМАТРИВАЕМЫХ ТРУДОВЫХ ПРАВООТНОШЕНИЯХ

Пащенко Ян Викторович

студент, Саратовская государственная юридическая академия, РФ, г. Саратов

Осипов Александр Сергеевич

студент, Саратовская государственная юридическая академия, РФ, г. Саратов

Герасимова Екатерина Александровна

научный руководитель, доцент, канд. юрид. наук, Саратовская государственная юридическая академия, РФ, г. Саратов

STRIKE AS A WAY TO SOLVE A LABOR DISPUTE: THE CONSTITUTIONAL BASIS OF THE PROCEDURE AND PROBLEMS IN THE CONSIDERED SUBJECT LABOR RELATIONSHIPS

Yan Pashchenko

Student, Saratov State Law Academy, Russia, Saratov

Alexander Osipov

Student, Saratov State Law Academy, Russia, Saratov

Ekaterina Gerasimova

Scientific adviser, Associate Professor, Cand. Legal Sciences, Saratov State Law Academy, Russia, Saratov

Российская Федерация, согласно статье 1 Конституции РФ, признается демократическим правовым государством. Защита граждан в России охватывает все сферы жизни, что подтверждается множеством нормативных актов. Одной из таких сфер является трудовая деятельность, которая, безусловно, является одной из важнейших областей жизнедеятельности человека. Со временем количество и качество норм и правил, регулирующих трудовые отношения, увеличивается в зависимости от степени развития этой сферы. В настоящее время трудовое законодательство России охватывает большинство отношений, возникающих между работодателем и работником, в которых определены права и обязанности сторон, а также последствия невыполнения или реализации должным образом своих прав и обязанностей [1, с. 113].

Одним из прав, которые предоставляет трудовое законодательство России, является право на забастовку. Право работников на забастовку как способ разрешения трудового спора регламентировано в ст. 37 Конституции РФ, в которой определено: «Признается право на индивидуальные и коллективные трудовые споры с использованием установленных

федеральным законом способов их разрешения, включая право на забастовку». В соответствии со статьей 398 Трудового кодекса РФ под забастовкой понимается временный добровольный отказ работников от исполнения трудовых обязанностей (полностью или частично) в целях разрешения коллективного трудового спора. Рассматривая процедуру проведения забастовки стоит отметить, что она характеризуется довольно сложным процессом по причине наличия ряда важных аспектов, которые необходимо учитывать для правильного оформления данной процедуры. Для того, чтобы воспользоваться этим правом, необходимо выполнить ряд условий. Конституционное право на забастовку можно реализовать только в том случае, если примирительные процедуры не дали результатов или работодатель не выполняет соглашений, достигнутых в ходе разрешения спора. Также важными условиями законности проведения забастовки является кворум представителей на собрании в соответствии со статьями 388 и 410 Трудового кодекс РФ, своевременное оповещение работодателя о предстоящей забастовке по пункту 6 статьи 410 Трудового кодекс РФ, а также соблюдение условий, закрепленных в статье 413 ТК РФ [2, с. 2-3].

Забастовка – это не только право, но и ответственность. Ее проведение требует тщательной подготовки и соблюдения всех условий, установленных законодательством. Нарушение хотя бы одного из них может привести к незаконности забастовки и негативным последствиям для работников. Они могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию за нарушение трудовой дисциплины. Кроме того, представительный орган работников, который проводит незаконную забастовку, обязуется возместить убытки, причиненные работодателю, за свой счет. Поэтому, чтобы провести забастовку законно и успешно, необходимо уделить ей достаточно внимания и усилий со стороны всех участников.

Забастовка, как право, гарантированное Конституцией Российской Федерации, имеет свойство временности и не приводит к прекращению трудовых отношений между работником и работодателем. В то же время, законодательство не ясно регулирует возможность принятия временных работников работодателем во время забастовки, что может свести эффективность этого способа защиты прав работников к нулю. Поэтому важно, чтобы работодатель проявлял добросовестность и вел переговоры с организаторами забастовки, а также отказывался от преимуществ, которые могут быть созданы за счет коллизий в законодательстве. Только так можно обеспечить справедливость в трудовых правоотношениях и защитить права работников.

Проблемой изучаемой темы является тот аспект, что, несмотря на то, что трудовое законодательство является важнейшим инструментом, регулирующим поведение между сторонами трудовых правоотношений, зачастую отношение к нему является весьма формальным и незначительным, чаще всего, со стороны работодателя, который не всегда готов воспроизводить в реальность взятые им формально определенные обязательства, что является одним из самых частых оснований споров в трудовых правоотношениях [3, с. 43].

Примером коллективного трудового спора, решенного с помощью проведения забастовки, является проведение забастовки операторами пунктов выдачи заказов (далее – ПВЗ) «Вайлдберриз», которые 15 марта закрыли собственные пункты выдачи заказов с целью отмены, установленных ООО «Вайлдберриз», незаконных штрафов в размере 100% от стоимости товара, если покупатель, получающий заказ в соответствующем ПВЗ, возвращает его в связи с браком или возвращает подмену. Важно отметить, что штраф – как дисциплинарное взыскание в трудовых правоотношениях – запрещен, он противоречит перечню разрешенных дисциплинарных взысканий, установленному в статье 192 Трудового кодекса РФ. Результатом забастовки стало то, что в тот же день Минтруда и соцзащиты сообщило о начале рассмотрения ситуации с точки зрения законности действий ООО «Вайлдберриз», компания приостановила начисление новых штрафов операторам, а также отменила штрафы, выписанные ранее. Также была создана группа по решению спорных вопросов. То есть, забастовка позволила работникам защитить собственные права, наладить коммуникацию с работодателем, что позволило учесть мнение работников для взаимно-эффективной трудовой деятельности.

Несмотря на то, что право на забастовку является конституционном правом работников, законодательно закреплены положения, ограничивающие данное право для определенных категорий граждан:

1. В соответствии со ст. 17 ФЗ «О государственной службе Российской Федерации» гражданским служащим запрещается прекращать исполнение должностных обязанностей в целях урегулирования служебного спора.
2. В соответствии со ст. 52 Воздушного Кодекса РФ не допускается проведение забастовок авиационному персоналу гражданской авиации, осуществляющим обслуживание (управление) воздушного движения.
3. В соответствии со ст. 9 ФЗ «О федеральной фельдъегерской связи» сотрудникам органов федеральной фельдъегерской связи запрещаются организация забастовок и участие в их проведении.
4. В соответствии со ст. 39 ФЗ «Об использовании атомной энергии» для работников, осуществляющих свою деятельность на соответствующих предприятиях, запрещено организовывать и проводить забастовки, если в результате этого может произойти нарушение работоспособности ядерной установки или пункта хранения, будет затруднено выполнение работниками ядерных установок или пунктов хранения своих служебных обязанностей либо будут иметь место иные угрозы безопасности населения, окружающей среды, здоровью, правам и законным интересам других лиц
5. В соответствии со ст. 7 ФЗ «О статусе военнослужащих» запрещается участие военнослужащих в забастовках.

Основываясь на данные положения законодательства можно сделать вывод, что установлены определенные ограничения права на забастовку, однако, стоит отметить, что данное ограничение, в большей мере, распространяется на такие категории граждан, которые связаны с обеспечение безопасности в обществе и осуществлением деятельности, объектом которой являются опасные вещества, неправильное отношение к которым, может привести к катастрофе как на государственном, так и на глобальном уровне.

Таким образом, можно сказать, что право на забастовку является важнейшим коллективным правом работников, однако по своей сути недостаточно регламентированным и требуется более конкретное регулирование данной сферы, так как существует довольно тонкая грань между правомерным использованием данного способа решения трудового спора и незаконным срывом процесса производства. Мы считаем, что необходимо, во-первых, более строго регулировать ознакомление работниками как локальных нормативно-правовых актов, так и в целом норм трудового законодательства, в особенности, касающихся способов защиты своих прав; во-вторых, создать на уровне каждого субъекта независимую комиссию, осуществляющую консультативную помощь работникам по защите трудовых прав, в том числе, и в таком способе решения трудового спора, как забастовка; в-третьих, законодательно закрепить запрет для работодателей принимать на время проведения забастовки временных работников.

Список литературы:

1. Ветрова А.В., Славич А.С. Право граждан России на забастовку: реальность и проблемы правового регулирования // Вестник магистратуры. 2016. № 12−1 (63). С. 113−114.

2. Крапивина Г.М. Право работников на забастовку как способ разрешения коллективного трудового спора // Отечественная юриспруденция. 2017. С 2-3

3. Москалева О. Споры, связанные с исполнением коллективного договора // Трудовое право. 2015. № 9. С. 43.