

Стачку на «прокачку»



Дина Луснякян,
директор юридического
департамента ООО «Юридическая
компания «Бизнес Консалтинг»

Что или кто вынуждает работников «качать права»? Можно ли предотвратить акции протеста? Чтобы ответить на эти вопросы, необходимо прежде проанализировать существующие формы протеста и причины их появления.

Трудовые протесты – это форма проявления трудового конфликта, предметом которой могут быть как конкретные действия работодателя, так и политика работодателя в целом. Протестное поведение работников выражается в таких формах, как выступления, митинги, забастовки и т.п. Эти действия предпринимаются работниками для отстаивания своих позиций и интересов.

Девушка, вы бастуете?

Интересной формой протеста является так называемая итальянская забастовка. Заключается она в строгом исполнении работниками своих должностных обязанностей и трудовой дисциплине. Сотрудники трудятся, до запятой соблюдая правила, изложенные в локальных актах. Такая форма борьбы достаточно эффективна, т.к., с одной стороны, приводит к бюрократическим проволочкам и, как следствие, к неэффективному выполнению работы. С другой – работодателю очень сложно с ней бороться и привлекать протестующих сотрудников к ответственности.

В соответствии со ст. 398 ТК РФ забастовка – это временный добровольный отказ работников от исполнения трудовых обязанностей (полностью или частично) в целях разрешения коллективного трудового спора. Главными отличительными признаками забастовки являются, во-первых, временный характер, во-вторых, коллективный характер спора. Трудовой кодекс дает точные понятия индивидуального и коллективного трудового спора.

Коллективное «творчество»

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 предста-

вительного органа работников при принятии локальных нормативных актов (ст. 398 ТК РФ).

И один в поле воин

Индивидуальный трудовой спор – это 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 т. ч. об установлении или изменении индивидуальных условий труда), о которых заявлено в орган по рассмотрению индивидуальных трудовых споров.

Индивидуальным трудовым спором признается спор между работодателем и лицом, ранее состоявшим в трудовых отношениях с этим работодателем, а также лицом, изъявившим желание заключить трудовой договор с работодателем, в случае отказа работодателя от заключения такого договора (ст. 381 ТК РФ).

Таким образом, не каждое прекращение работы является забастовкой, поэтому прежде всего необходимо определить, следствием какого трудового спора – индивидуального или коллективного является этот протест.

Итак, причинами забастовок являются неурегулированные коллективные трудовые споры, а именно: низкая заработная плата, изменения системы оплаты труда, массовые увольнения и сокращения, изменения (ухудшения) иных условий труда и др.

Причины и следствия

Конечно, самой распространенной причиной забастовок являются споры, связанные с размером заработной платы и системой оплаты труда. На втором месте – споры из-за ухудшения условий труда, в т. ч. касающиеся изменения рабочего времени, а также споры, связанные с массовыми увольнениями.

Каждый работодатель в принципе в теории понимает, как не довести работников до забастовки, но, как правило, на деле всё происходит иначе. Любой забастовке предшествует трудовой конфликт, и реагировать работодателю необходимо уже на этой стадии, не пуская дело на самотек.

Главными ошибками работодателя, которые приводят работников к забастовке, являются отказ от переговоров, т. е. уход от разрешения спора, а также оказание давления на организаторов забастовки, применение угроз.

Чтобы не довести конфликт до забастовки, работодатель, во-первых, должен проанализировать требования работников и определить дальнейшую тактику, во-вторых, вступить в переговоры с работниками, проявляя заинтересованность в разрешении конфликта, в-третьих, предоставить работникам полную информацию о сложившейся ситуации, озвучить, по каким причинам приняты решения, которые привели к данному конфликту. В таком случае можно если не разрешить конфликт полностью, то хотя бы не дать ему развиваться до критической точки.

И все-таки она случилась

Что делать, если, несмотря на все принятые меры, забастовка все-таки состоялась?

...интересной формой протеста является так называемая итальянская забастовка. Заключается она в строгом исполнении работниками своих должностных обязанностей и трудовой дисциплине...

Работодатель может обратиться за поддержкой к слушателям Фемиды. Решение о признании забастовки незаконной принимается верховными судами республик, краевыми, областными судами, судами городов федерального значения, судами автономной области и автономных округов по заявлению работодателя или прокурора.

Забастовка может быть признана незаконной, если в ходе судебного разбирательства будет установлено, что:

- имелись ограничения для реализации права на забастовку, установленные федеральным законом. Например, она проведена в нарушение ч. 1 ст. 413 ТК РФ, предусматривающей случаи, когда забастовка не допускается;
- забастовка была объявлена с нарушением сроков, процедур и требований, установленных ТК РФ. В частности, не были проведены примирительные процедуры до объявления забастовки, предусмотренные ст. 401–404 ТК РФ;
- решение о проведении забастовки принято в отсутствие необходимого кворума (ч. 3 ст. 410 ТК РФ) либо за это решение проголосовало менее половины работников, присутствующих на собрании (конференции), или за его утверждение (при невозможности проведения собрания, созыва конференции) представительный орган работников собрал недостаточное количество подписей работников (ч. 5 ст. 410 ТК РФ);
- не был обеспечен минимум необходимых работ или услуг, выполняемых в период проведения забастовки

работниками организаций, их филиалов, представительств или иных обособленных структурных подразделений, индивидуальных предпринимателей, деятельность которых связана с безопасностью людей, обеспечением их здоровья и жизненно важных интересов общества (ч. 3–8 ст. 412 ТК РФ).

Указанный минимум определяется соглашением между работодателем и представительным органом работников совместно с органом местного самоуправления на основании перечня, утверждаемого федеральным органом исполнительной власти соответствующей отрасли, в трехдневный срок с момента принятия решения об объявлении забастовки (ч. 3 и ч. 5 ст. 412 ТК РФ);

· работодатель не был предупрежден в письменной форме не позднее чем за десять календарных дней о начале предстоящей забастовки (ч. 8 ст. 410 ТК РФ).

...каждый работодатель в принципе в теории понимает, как не довести работников до забастовки, но, как правило, на деле всё происходит иначе. Любой забастовке предшествует трудовой конфликт...

Следует отметить, что в большинстве случаев суд выносит решение в пользу работодателей и признает забастовки незаконными.

Ваша карта бита!

Решение суда доводится до работников через орган, возглавляющий забастовку, и в случае вступления в законную силу подлежит немедленному исполнению. Работники обязаны прекратить забастовку и приступить к работе не позднее следующего дня после вручения копии указанного решения суда органу, возглавляющему забастовку. В случае создания непосредственной угрозы жизни и здоровью людей суд вправе ненадавшему забастовку отложить на срок до 15 дней, а начавшуюся – приостановить на тот же срок.

Но работодатель должен понимать, что участие работника в забастовке не может рассматриваться в качестве нарушения трудовой дисциплины и основания для расторжения трудового договора. Часть 1 ст. 414 ТК РФ устанавливает гарантии работникам в связи с проведением и участием в забастовках, а исключения составляют случаи неисполнения обязанности прекратить забастовку в соответствии с ч. 6 ст. 413 ТК РФ.

В соответствии со ст. 417 ТК РФ работники, приступившие к проведению забастовки или не прекратившие ее

на следующий рабочий день после доведения до органа, возглавляющего забастовку, вступившего в законную силу решения суда о признании забастовки незаконной либо об отсрочке или о приостановке забастовки, могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию за нарушение трудовой дисциплины. Например, если работник не исполняет обязанность прекратить забастовку в соответствии с ч. 6 ст. 413 ТК РФ и, соответственно, отсутствует на рабочем месте без уважительных причин более четырех часов, то его действия можно квалифицировать как прогул.

Дисциплинарные взыскания на участников забастовки работодатель должен применять только с соблюдением норм трудового законодательства с учетом тяжести и обстоятельств дисциплинарного проступка и применять только те виды взысканий, которые предусмотрены ТК РФ, а именно: замечание, выговор, увольнение по соответствующим основаниям.

Представительный орган работников, объявивший и не прекративший забастовку после признания ее незаконной, обязан возместить убытки, причиненные работодателю незаконной забастовкой, за счет своих средств в размере, определенном судом (ст. 417 ТК РФ).

Худой мир лучше доброй ссоры

В заключение хотелось бы еще раз подчеркнуть, что работодателю лучше разрешать трудовые споры на начальной стадии, следуя таким принципам, как уважение работников, заинтересованность в разрешении спора, соблюдение норм трудового законодательства. Необходимо вступать в полноценный диалог с работниками и видеть в нем не врага, а партнера.

Кроме того, работодателю не стоит ограничивать право работников на объединение. Он должен понимать, что создание профсоюзной организации может оказать помощь не только работникам, но и самому работодателю. Профсоюз непосредственно общается с работниками и в курсе всех их проблем, поэтому может вовремя сообщить работодателю о назревающих конфликтах. Профсоюз может не только грамотно представлять интересы работников, но и грамотно доводить до них позицию руководства. Таким образом, от наличия в организации профсоюза выигрывают не только работники, но и сами работодатели.

Если работодатель будет следовать всем вышеуказанным принципам, то у него может и не возникнуть вопроса – что делать, если организуется забастовка. ■