

Секция «Юриспруденция»

**Сроки проведения примирительных процедур: баланс между приоритетом мирного урегулирования коллективных трудовых споров и правом на забастовку**

**Князева Наталья Александровна**

*Аспирант*

*Воронежский государственный университет, Юридический факультет, Воронеж, Россия*

*E-mail: Knyazhna-Nataly@yandex.ru*

Федеральным законом от 22 ноября 2011 г. [3] были сокращены сроки проведения примирительных процедур, а также была введена дифференциация по продолжительности сроков в зависимости от уровня, на котором возник коллективный трудовой спор. Очевидно, эти изменения были продиктованы тем, что, по мнению Комитета по свободе объединений, временное ограничение осуществления права на забастовку как следствие обязательного обращения к примирительно-третейским процедурам допустимо только в том случае, если эта процедура не станет такой сложной и медленной, что законная забастовка становится практически невозможной или теряет свою эффективность [9]; а также необходимостью реализации принципа оперативности примирительных процедур, закрепленного в Рекомендации МОТ № 92 [1].

С другой стороны, МОТ придерживается мнения о предпочтительности примирительных процедур и использовании забастовки в качестве крайней меры [См. 4]. Во многих зарубежных странах, например, в Германии, Нидерландах, Швеции, Бельгии, забастовка считается законной, только если исчерпаны все способы достижения соглашения посредством примирительных процедур [9]. И названным выше федеральным законом были внесены изменения в ст. 406 и 409 ТК РФ [2], согласно которым, в отличие от ранее действовавшей редакции, работники (их представители) лишились права на объявление забастовки в случае уклонения работодателя (представителей работодателя) от участия в примирительных процедурах, и фактически стало обязательным по крайней мере предпринять попытку использования всех примирительных процедур. Таким образом, срок между днем начала коллективного трудового спора и днем, в который может быть начата забастовка, увеличился, а процедура объявления забастовки - усложнена.

Обращает на себя внимание и то обстоятельство, что в большинстве зарубежных стран сроки проведения примирительных процедур продолжительнее, чем в РФ (например, в Великобритании так называемый стандартный срок примирения составляет 13 недель [См. 7]), и для их положительного исхода часто проводят серии встреч, продолжающиеся недели и даже месяцы [См. 6]. Кроме того, в законодательстве некоторых стран предусмотрены увеличенные сроки проведения примирительных процедур в случаях, когда для разрешения коллективного трудового спора не допускается забастовка, например, в Азербайджанской Республике срок рассмотрения коллективного трудового спора в принудительном арбитраже составляет 1 месяц [См. 5].

Согласно ч. 7 ст. 401 ТК РФ в случае необходимости сроки, предусмотренные для проведения примирительных процедур, могут быть продлены при согласии сторон коллективного трудового спора. Но, во-первых, не урегулирована процедура решения во-

проса о продлении этих сроков: не ясно, кто вправе инициировать продление срока и кто должен решать, на сколько он может быть продлен – сами стороны или примирительная комиссия, посредник, трудовой арбитраж; кроме того, так как одной из сторон коллективного трудового спора являются работники, то, по всей видимости, для получения их согласия на продление сроков необходимо проводить общее собрание работников. Представляется, процедура продления срока проведения примирительных процедур должна быть урегулирована и представлять собой примерно следующее: правом ставить вопрос о продлении срока и указывать, на какой период его следует продлить, должны обладать примирительная комиссия, посредник и арбитраж – соответственно при проведении этих процедур, так как они могут определить, сколько им еще нужно времени для достижения положительного результата; представители же сторон должны в течение 1 рабочего дня получить решение сторон по этому вопросу и в случае их согласия, составить протокол.

Во-вторых, не установлено, на сколько могут быть продлены эти сроки. Полагаем, во-первых, исходя из принципа процессуальной аналогии со сроками, установленными для ведения коллективных переговоров о заключении коллективных договоров и соглашений [См. 8], а во-вторых, исходя из срока, на который согласно ч. 1 ст. 405 ТК РФ освобождаются от основной работы с сохранением среднего месячного заработка члены примирительной комиссии и трудовые арбитры, целесообразно установить в ч. 7 ст. 401 ТК РФ предельный срок каждой из примирительных процедур, равный 3 месяцам.

В-третьих, неясно, каковы последствия неразрешения коллективного трудового спора в установленный срок и недостижения сторонами спора соглашения о его продлении, а также неразрешения коллективного трудового спора в течение 3 месяцев. С учетом различной юридической природы процедур рассмотрения коллективного трудового спора в примирительной комиссии и с участием посредника с одной стороны и в трудовом арбитраже – с другой, а также с учетом особенностей добровольного и принудительного трудового арбитража, полагаем, должен быть различный подход и к последствиям незавершения этих процедур в срок:

1) очевидно, в случае недостижения соглашения сторон в установленный и (или) согласованный срок в примирительной комиссии или с участием посредника просто должен быть составлен протокол разногласий;

2) в случае непринятия решения в установленный и (или) согласованный срок добровольным трудовым арбитражем, полагаем, следует считать, что примирительные процедуры не привели к разрешению коллективного трудового спора и, следовательно, у работников должно возникать право приступить к организации забастовки, что должно быть отражено в соответствующих нормах ТК РФ;

3) в случае рассмотрения коллективного трудового спора в принудительном арбитраже, очевидно, норма о согласии сторон на продление срока носит декларативный характер. Потому, полагаем разумно установить правило, согласно которому в случае принудительного арбитража, срок рассмотрения спора может быть продлен самим арбитражем, независимо от воли сторон, а в случае, если срок рассмотрения трудового спора превысит три месяца, стороны по согласованию со Службой по разрешению коллективных трудовых споров могут принять решение о формировании нового состава арбитража.

Таким образом, в целях повышения эффективности примирительных процедур нор-

мы о сроках их проведения нуждаются в совершенствовании.

### **Литература**

1. О добровольном примирении и арбитраже : Рекомендация МОТ № 92, принята в г. Женеве 29.06.1951 на 34-ой сессии Генеральной конференции МОТ / МОТ: Конвенции и рекомендации. Женева, 1991. Т. 1. С. 1045 – 1046.
2. Трудовой кодекс Российской Федерации : федер. закон от 30 декабря 2001 г. № 197-ФЗ (в ред. Федер. закона от 29 декабря 2012 г. № 280-ФЗ) // Собр. законодательства Рос. Федерации. 2002. № 1 (ч. 1). Ст. 3 ; 2012. № 53. (ч. 1) Ст. 7605.
3. О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации в части совершенствования порядка рассмотрения и разрешения коллективных трудовых споров : Федеральный закон от 22 ноября 2011 г. №334-ФЗ \_\_ Собр. законодательства Рос. Федерации. 2011. №48. Ст. 6735.
4. Гусов К. Н. Лютов Н. Л. Международное трудовое право : учебник. М. : Проспект, 2013. С. 273.
5. Джафаров З. И. Примирительно-третейские процедуры (способы) урегулирования коллективных трудовых споров // Трудовое право в России и за рубежом. 2011. №1. СПС «КонсультантПлюс»
6. Киселев И. Я. Трудовые конфликты в капиталистическом обществе: социально-правовые аспекты. М. : Наука, 1978. С. 126.
7. Лютов Н. Л. Коллективное трудовое право Великобритании. М. : Волтерс Клувер, 2009. С. 105.
8. Миронов В. И. Трудовое право : учеб. для вузов. СПб. : Питер, 2009. С. 797.
9. Обзор зарубежного законодательства о забастовках и локаутах // URL: <http://www.trudsu> (дата обращения – 7. 02. 2013 г.)