Санкт-Петербургский государственный университет

направление «Юриспруденция»

**Право на забастовку в Российской Федерации**

Выпускная квалификационная работа

студента 2 курса магистратуры

очной формы обучения

Мамонтовой Анастасии Владимировны

Научный руководитель:

профессор, доктор юридических наук

Дивеева Нелли Ивановна

Санкт-Петербург

2018 год

**Оглавление**

[Введение 3](#_Toc511812024)

[Глава 1. Сущность права на забастовку 6](#_Toc511812025)

[1.1. Право на забастовку в законодательстве Российской Федерации, иностранных государств, международных актах. 6](#_Toc511812026)

1.[2. Право на забастовку как индивидуальное право работника 12](#_Toc511812027)

1.[3. Характеристика действий забастовочного характера 20](#_Toc511812028)

[Глава 2. Право на локаут 28](#_Toc511812029)

2.[1. Условия реализации права на локаут 28](#_Toc511812030)

2.[2. Правомерность найма замещающих работников (штрейкбрехеров) во время забастовки 36](#_Toc511812031)

[Глава 3. Ограничения права на забастовку в Российской Федерации 40](#_Toc511812032)

3.[1. Возможность проведения забастовки в обособленном структурном подразделении 40](#_Toc511812033)

3.[2. Запрет забастовок для некоторых категорий работников 48](#_Toc511812034)

3.[3. Запрет забастовки для государственных служащих 57](#_Toc511812035)

3.[4. Существенность нарушения сроков предупреждения работодателя во время забастовки 63](#_Toc511812036)

[Заключение 68](#_Toc511812037)

[Библиографический список 73](#_Toc511812038)

# **Введение**

Период существования СССР в целом оказал негативное влияние на становление права на забастовку в России, поскольку советская экономическая система была основана на идеях и принципах, запрещающих конфликт между работниками и работодателями. Национализация предприятий привела к появлению фикции, согласно которой работники как представители народа являются собственниками целых отраслей хозяйства. Поэтому забастовка как средство борьбы с работодателем была запрещена, а «советская правовая доктрина объявляла забастовки бессмысленными в странах социализма[[1]](#footnote-1)».

Однако в связи с переходом от плановой экономики к рыночной последовали перемены в трудовых отношениях, в том числе в специфики социального партнерства работников и работодателей. Право на забастовку гарантировано положениями законодательства РФ, однако понятие права на забастовку, процедура ее реализации, запреты и ограничения данного права не соответствуют происходящим изменениям в трудовых отношениях. В развитых странах произошёл переход к постиндустриальному обществу, главной ценностью которого признаётся отдельная личность, а наиболее дорогим продуктом – инновация. Поэтому можно выявить ряд тенденций в сфере трудовых правоотношений, которые характерны для современного российского общества:

1. Снижение роли профессиональных союзов ввиду развития мелкого и среднего предпринимательства, в рамках которого работники не заинтересованы в становлении профсоюзного аппарата. В СССР профсоюзы играли огромную роль в производственном процессе, а факт вхождения работника в определенную профсоюзную организацию было непосредственно обусловлен фактом осуществления человеком трудовой функции. На данный момент возможность существования профсоюза, могущего оказать воздействие на работодателя, существует только в рамках крупных предприятий в определенных отраслях экономики: добывающей, металлургической, строительной, транспортной.

2. Появление нетипичной занятости: работников, занятых на условии неполного рабочего времени, дистанционных работников. В связи с этим сотрудники могут быть территориально рассредоточенными, а процесс выполнения трудовых функций носит более индивидуализированный характер.

3. Работодатель становится более заинтересованным в творческих и профессиональных особенностях каждого отдельного работника, потому что в условиях постиндустриального общества наиболее продаваемыми продуктами являются информация и услуги, качество оказания которых зависит от личности работника.

4. Работодатель заинтересован в формировании с работником «консенсуальных связей» и поиске компромисса, а не в противостоянии «труда и капитала», которое было характерно для индустриального общества. Работники могут становиться фактически партнерами работодателя по некоторым вопросам производства, в связи с чем работодатель заинтересован в поиске разнообразных форм общения с работниками[[2]](#footnote-2).

В связи с вышеизложенным, право на забастовку не должно пониматься исключительно как коллективное право, присущее некой совокупности работников или профсоюзу. Данный подход получил развитие в правовой доктрине[[3]](#footnote-3), однако он более основан на специфике реализации данного права, а не на его природе. Поэтому целью данного исследования является определение права на забастовку в качестве индивидуального права работника, выявление и оценка ограничений и запретов реализации данного права в Российской Федерации и анализ права работодателя на локаут как тесно связанного с правом работника на забастовку.

В качестве методологической основы исследования были использованы метод толкования правовых норм, метод сравнительного анализа, метод правового моделирования. Теоретическая база исследования основывалась на трудах современных и дореволюционных ученых России, а нормативная база включала в себя акты международного права, законодательство РФ, нормативные положения зарубежных стран по исследуемой проблеме. Помимо этого, исследование содержит анализ российской судебной практики и решений международных судов.

Научная новизна исследования выражается в попытке определить право на забастовку как индивидуальное право работника, представить анализ действий забастовочного характера, выявить признаки права на локаут. Также в исследовании содержится критический анализ реализации права на забастовку в современной России с указанием ограничений данного права.

Указанное исследование может быть использовано в практических целях для внесения изменений в действующее законодательство РФ относительно понятия права на забастовку и процедуры реализации данного права, в том числе в рамках обособленного структурного подразделения, а также действий забастовочного характера, права работодателя на локаут. Помимо этого, в исследовании представлен анализ запрета забастовки для государственных служащих, ограничения данного права для определенных категорий работников, определены критерии правомерного ограничения права на забастовку, которые могут найти отражение в законодательстве.

# **Глава 1. Сущность права на забастовку**

## ***1.1. Право на забастовку в законодательстве Российской Федерации, иностранных государств, международных актах.***

Термин «забастовка» произошел путем заимствования из итальянского языка, в частности, слова «bastа», которое обычно переводят как «хватит, довольно». Толковый словарь под редакцией С. И. Ожегова дает следующее определение термина «забастовка» - это «организованное массовое прекращение работы с целью добиться выполнения каких-нибудь требований, стачка[[4]](#footnote-4)». Указанное определение показывает, что термин «стачка» и термин «забастовка» являются синонимами. Если обратиться к словарю Д. Н. Ушакова, то можно также увидеть, что стачка и забастовка приравнены[[5]](#footnote-5). В словаре Ф.А. Брокгауза и И.А. Ефрона термин «забастовка» отсутствует, а слово «стачка» определяется как «совместное прекращение работы на предпринимателя, с целью достижения от него более выгодных для рабочих условий[[6]](#footnote-6)».

Термин «стачка» получил широкое распространение в дореволюционной юридической литературе, к тому же этот термин использовался в законодательстве того периода[[7]](#footnote-7). В частности, Н.Н. Полянский разграничивал эти два понятия следующим образом: «стачка (коалиция) – это соглашение рабочих или предпринимателей, имеющее целью изменить условия труда или, наоборот, воспрепятствовать их изменению[[8]](#footnote-8)». Согласно этому определению, забастовка как согласованный отказ от работы могла быть лишь последствием образования стачки. Однако впоследствии термин «стачка» перестал использоваться законодателем, и законодательное регулирование осуществлялось в отношении забастовки.

Законодательство СССР до конца 80-х гг. не содержало в себе указание на право на забастовку. Только 9 октября 1989 г. был принят Закон СССР от 20.05.1991 № 2179-1 «О порядке разрешения коллективных трудовых споров (конфликтов)», ст. 7 которого указывала, что «забастовка является крайней мерой разрешения коллективного трудового спора (конфликта)», а также регулировалась процедура проведения забастовки и условия признания ее незаконной. Следует отметить, что также была установлена норма о запрете прекращения работы на предприятиях и в организациях железнодорожного и городского транспорта (включая метро), гражданской авиации, связи, энергетики, оборонных отраслей (в подразделениях, непосредственно занятых производством продукции оборонного назначения), а также в государственных органах (ст. 12 Закона СССР № 2179-1).

В Конституции РФ, принятой в 1993 г., было закреплено право на забастовку: «признается право на индивидуальные и коллективные трудовые споры с использованием установленных федеральным законом способов их разрешения, включая право на забастовку» (ч. 4 ст. 37). Регулирование забастовки ранее осуществлялось Федеральным законом от 23.11.1995 г. № 175-ФЗ «О порядке разрешения коллективных трудовых споров». Действующий Трудовой Кодекс РФ (далее – ТК РФ), принятый 30 декабря 2001 г., «за рядом изъятий, концептуально, сохраняет порядок разрешения коллективных трудовых споров и проведения забастовки, предусмотренный Законом о коллективных трудовых спорах[[9]](#footnote-9)».

На данный момент понятие забастовки легально закреплено в ст. 398 ТК РФ, согласно которой это «временный добровольный отказ работников от исполнения трудовых обязанностей (полностью или частично) в целях разрешения коллективного трудового спора». В связи с данным определением возникает вопрос о том, является ли забастовка специфическим способом или формой разрешения коллективного трудового спора. Однако если под способом или формой разрешения такого спора понимать определенную процедуру, в результате которой стороны приходят к соглашению, то забастовка не отвечает указанным требованиям. Поэтому справедливо замечание о том, что забастовка – это «средство давления[[10]](#footnote-10)» на работодателя, «часть процесса коллективных переговоров[[11]](#footnote-11)», но не самостоятельный способ разрешения коллективного спора.

Если обратиться к законодательствам других государств, то можно встретить следующие определения термина «забастовка». Так, в «Законе о профсоюзах», принятом в Польше в 1982 г., ст. 2, указывается, что «забастовка является добровольным и коллективным прекращением работы лицами, работающими по найму, предпринятым с целью защиты экономических и социальных интересов данной группы работников[[12]](#footnote-12)». В «Законе о трудовых отношениях» Южно-Африканской республики 1995 г., ст. 213, под термином «забастовка» понимается «частичный или полный согласованный отказ от работы или замедление, или саботирование работы со стороны лиц, нанятых на работу одним или несколькими работодателями, с целью устранения несправедливости или разрешения споров по вопросам, представляющим обоюдный интерес для работодателей и работников[[13]](#footnote-13)».

Более краткое определение содержит законодательство Нигера: «забастовка является совместным прекращением работы по решению работников для достижения профессиональных требований и обеспечения защиты их материальных или моральных интересов» (Кодекс законов о труде, 1996 г.). Наиболее же лаконичное определение представлено в «Органическом законе о труде», принятом в Венесуэле, согласно которому «забастовка – это коллективное прекращение работы трудящимися, участвующими в трудовом конфликте».

Однако на уровне международных актов право на забастовку не получило развернутого регулирования. Так, п. d ч. 1 ст. 8 Международного пакта об экономических, социальных и культурных правах закрепляет «право на забастовки при условии его осуществления в соответствии с законами каждой страны[[14]](#footnote-14)». Помимо этого, п. 4 ст. 6 Европейской социальной хартии содержит указание на «право работников и работодателей на коллективные действия в случаях коллизии интересов, включая право на забастовку, при условии соблюдения обязательств, которые могут вытекать из заключенных ранее коллективных договоров[[15]](#footnote-15)».

При этом следует отметить, что в актах Международной организации труда (далее – МОТ) право на забастовку непосредственно не закреплено. Исследователи выводят данное право из п. 1 ст. 3 Конвенции МОТ № 87: «Организации трудящихся и предпринимателей имеют право вырабатывать свои уставы и административные регламенты, свободно выбирать своих представителей, организовывать свой аппарат и свою деятельность и формулировать свою программу действий[[16]](#footnote-16)».

Помимо этого, Декларация относительно целей и задач МОТ, принятая в г. Филадельфии 10.05.1944 г. на 26-ой сессии Генеральной конференции МОТ, содержит основные принципы работы МОТ, одним из которых является «свобода слова и профсоюзной деятельности». Также в Конвенции МОТ №105 в ст. 1 указывается, что запрещается обязательный или принудительный труд «в качестве средства наказания за участие в забастовках[[17]](#footnote-17)». В Рекомендации МОТ № 92 «предлагается воздерживаться от забастовок и локаутов в течении всего времени переговоров об урегулировании спора (конфликта), в период рассмотрения спора арбитражным органом[[18]](#footnote-18)». Однако, как можно увидеть из вышеуказанных актов МОТ, конкретного закрепления права на забастовку ни один из них не содержит.

Как пишут исследователи, отсутствие права на забастовку в конвенциях МОТ обосновано следующим спором. Представители работников хотели включить право на забастовку в качестве «неотъемлемой части права на свободу объединения[[19]](#footnote-19)». Работодатели, хотя и не возражали в закреплении этого права, также отстаивали идею урегулирования права на локаут, «то есть приостановку трудовых договоров с работниками в связи с возникшим спором[[20]](#footnote-20)». В связи с тем, что представители работников категорически отрицали возможность локаута, данный вопрос остался неурегулированным, а право на забастовку стали выводить из положений о свободе объединений.

Так, в 1997 группа работодателей заявила о признании «права на промышленные акции, включая право на забастовку и на локаут как составляющую принципа свободы объединения, провозглашенного в Конвенции МОТ № 87[[21]](#footnote-21)». До 2012 г. существование права на забастовку не оспаривалось со стороны представителей работодателей. Однако на сессии МОТ в июне 2012 г. представители работодателей отказались обсуждать список из 25 стран, нарушивших ратифицированные конвенции МОТ, в том числе, в части права на забастовку. В связи с этим представители работодателей указали на тот факт, что «право на забастовку прямо не предусмотрено в Конвенции № 87, а Комитет экспертов МОТ, осуществляя интерпретацию Конвенции, вышел за пределы своего мандата[[22]](#footnote-22)».

Следует отметить, что Комитет экспертов МОТ, являясь независимым экспертным органом, а также Комитет по свободе объединений МОТ с 50-х гг. 20 века указывали в своей практике на право на забастовку. В частности, в первом Общем обзоре Комитета экспертов МОТ, принятом в 1959 г., было сказано, что «запрет на проведение забастовок работникам… может иногда представлять значительное ограничение потенциальной деятельности профсоюзов[[23]](#footnote-23)». Также в 1952 г. Комитет по свободе объединений МОТ указал, что «право на забастовку является существенным элементом прав профсоюзов[[24]](#footnote-24)».

Однако органы МОТ не обладают правом толкования положений конвенций, согласно п. 1 ст. 37 Устава МОТ. В то же время Венская конвенция о праве международных договоров, принятая в 1969 г., устанавливает в п. b ч. 3 ст. 31, что при толковании положений договора учитывается «последующая практика применения договора, которая устанавливает соглашение участников относительно его толкования». В связи с этим исследователи отмечают, что в данном вопросе «можно говорить об устоявшейся практике как в отношении права на забастовку, так и полномочий Комитета экспертов МОТ[[25]](#footnote-25)», так как на протяжении длительного времени стороны договора признавали полномочия Комитета экспертов предоставлять толкования конвенций МОТ, в том числе и в отношении права на забастовку. Поэтому несмотря на отсутствие прямого закрепления права на забастовку в Конвенциях МОТ, МОТ неоднократно подчеркивал важность реализации права на забастовку в своих позициях, связанных со свободой объединений.

## ***1.2. Право на забастовку как индивидуальное право работника***

Процедура объявления и проведения забастовки указывает, что данное действие является некой совместной акцией работников. В связи с этим в доктрине появилось мнение о том, что право на забастовку является коллективным. В частности, исследователи отмечают, что для проведения забастовки необходимо коллективное волеизъявление, а также коллективный субъект: профсоюз или определенная группа работников предприятия[[26]](#footnote-26). Однако наличие данных признаков не позволяют характеризовать право на забастовку как коллективное право по следующим причинам.

Во-первых, право на забастовку относится ко второму поколению прав – социально-экономическим, которые начали формироваться после Первой Мировой войны, а окончательное закрепление в международных актах получили после Второй Мировой войны (Всеобщая декларация прав человека 1948 г., Международный пакт об экономических, социальных и культурных правах 1966 г.). Отличительной характеристикой прав второго поколения является тот факт, что для осуществления этих прав необходимы определенные действия со стороны государственных органов, например, государство должно предоставить социальные гарантии для их реализации, организовать работу государственных органов и учреждений.

Коллективные же права или права солидарности, по определению французского юриста Карела Вазака, относятся к третьему поколению прав человека. Их формирование и закрепление на международном уровне – это результат процесса освобождения стран от колониальной зависимости. В качестве данных прав принято выделять «право народов на мир, на безопасность, независимость, самоопределение, территориальную целостность, суверенитет, на избавление от колониального угнетения[[27]](#footnote-27)». Для реализации указанных прав необходимы не только действия определенного индивида и определенного государства, но и деятельность со стороны различных сообществ, в том числе на мировом уровне: объединений стран, общественных объединений и движений.

Во-вторых, право на забастовку закреплено за каждым работником, что подтверждается необходимостью его волеизъявления, отказом выполнять собственные трудовые обязанности, а также получением определенных льгот и гарантий, связанных со статусом бастующего. В законодательстве ряда европейских государств (Франция, Италия, Испания) установлено, что право на забастовку является индивидуальным[[28]](#footnote-28), для осуществления которого необходимы коллективные действия. И следует отметить, что в тех странах, где право на забастовку признается индивидуальным правом работника, часто стирается грань между забастовками, проводимыми под эгидой профсоюзов, и забастовками, объявленными без такой поддержки профсоюзов. Кроме этого, например, по законодательству Италии «профсоюзы не могут удерживать отдельных работников от осуществления личного права на забастовку[[29]](#footnote-29)».

В целом законодательства зарубежных стран определяют право на забастовку следующими способами. Первый из них основан на идее, что право на забастовку является «индивидуальным правом каждого из работников (т.е. принадлежит непосредственно работнику)[[30]](#footnote-30)». Как правило, в законах таких стран установлен определенный количественный критерий: сколько необходимо работников для проведения забастовки. Так, в Намибии забастовка признаются законной, если участвовало не менее двух работников, В Гватемале и Коста-Рики необходимо, как минимум, три работника, в Панаме забастовка законна, если наличествовали совместные действия пяти и более работников[[31]](#footnote-31). Второй способ основан на позиции, согласно которой право на забастовку существует в качестве «органического права[[32]](#footnote-32)» работника, однако реализация данного права возможна лишь с помощью профсоюза или совместных действий коллектива работников. В то же время последняя концепция также не означает, что работник перестает быть самостоятельным субъектом этого права.

В законодательстве Российской Федерации отсутствует прямое указание на то, что право на забастовку является индивидуальным правом каждого работника. Однако согласно ст. 410 ТК РФ, решение об объявлении забастовки может быть объявлено как профсоюзом, так и собранием (конференцией) работников. Таким образом, в РФ признаются так называемые «неофициальные[[33]](#footnote-33)» забастовки, которые организованы без поддержки профсоюза, что свойственно для правовых систем стран, в которых право на забастовку понимается в качестве индивидуального права работника.

Помимо этого, ст. 414 ТК РФ устанавливает определенные особенности правового статуса работника, участвующего в забастовке. Такого работника нельзя уволить, к нему запрещено применять меры дисциплинарной ответственности, за работников сохраняется место работы и должность, однако работодатель может не выплачивать работнику заработную плату за время его участия в забастовке. Кроме того, если работник продолжает участвовать в забастовке, признанной судом незаконной, то у работодателя появляются основания для увольнения такого работника. В связи с этим, факт участия в забастовке меняет перечень личных прав и обязанностей каждого работника.

В-третьих, сравнивая право на забастовку и право на самозащиту, можно отметить, что указанные способы давления на работодателя категорически различаются по механизму реализации, по основаниям возникновения, однако схожи в том, что каждое из прав основывается на законном интересе или праве отдельного работника. Поэтому, несмотря на то, что право на забастовку является неким средством борьбы с работодателем во время коллективного трудового спора, в отличие от самозащиты, это не умаляет значимость причины возникновения права на забастовку для определения индивидуального характера этого права. Так, «коллективные трудовые споры принято рассматривать в качестве споров об интересах[[34]](#footnote-34)», в отличие от индивидуальных трудовых споров, которые возникают ввиду нарушенного права сторон трудового договора (споры о праве).

Как правило, коллективные трудовые споры возникают ввиду желания работников изменить условия труда, в том числе размер заработной платы; заключить или внести изменения в коллективный договор, соглашение; принять или внести изменение в локальные нормативные акты. Таким образом, данные споры касаются вопросов организации труда, которые значимы для определенной группы работников или даже для всех работников предприятия. Однако указанный коллективный интерес основывается на индивидуальном интересе отдельного работника, что оказывает влияние на перечень требований и способах отстаивать эти требования, прибегая не только к забастовке, но и к действиям забастовочного характера.

Если же говорить о самозащите, то в рамках трудового права она представляется как «некий аналог самообороны[[35]](#footnote-35)», который направлен на пресечение противоправных действий со стороны работодателя. Работник не может своими силами выплатить себе задержанную зарплату, как не может и оборудовать своё рабочее место в соответствии с требованиями охраны труда. Однако при возникновении обстоятельств, которые напрямую нарушают трудовые права работника, он может приостановить работу до тех пор, пока работодателем не будут устранены нарушения. Указанная приостановка работы возможна только в ограниченном количестве случаев, а в законодательстве могут быть установлены условия реализации этого права. Так, Д. И. Мейер утверждал, что самозащита допускается только «по исключению, когда помощь со стороны государства может явиться слишком поздно[[36]](#footnote-36)».

В частности, ст. 142 ТК РФ устанавливает, что «в случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы». Указанное право работника является одним из случаев самозащиты, закрепленных в трудовом законодательстве РФ, и на практике может возникнуть вопрос о разграничении забастовки и коллективной самозащите работников на основании ст. 142 ТК РФ. Следует отметить, что в судебной практике наблюдаются ошибки в разграничении коллективного трудового спора и индивидуального в том случае, если были нарушены права группы рабочих.

Например, Постановлением Президиума Волгоградского областного суда от 28.10.2015 г. № 44-г-145/2015г. было отменено Апелляционное определение судебной коллегии по гражданским делам Волгоградского областного суда от 02.07.2015 г. в связи с существенным нарушением норм материального и процессуального права. В указанном деле работники предприятия предъявили требование к работодателю о выплате заработной платы с учетом индексации, которая была предусмотрена положением заключенного коллективного договора. В обжалуемом решении указанное требование работников было рассмотрено судом первой инстанции на основании норм о коллективном трудовом споре. Однако работники не заявляли о том, что они заинтересованы изменить коллективный договор, а предметом спора являлось нарушенное право на выплату заработной платы в установленном размере. Таким образом, в указанном деле имел место индивидуальный трудовой спор, который не перестает быть таковым в зависимости от количества лиц, чьи права были нарушены.

Поэтому в случае самозащиты, объявленной несколькими работниками, неверно определять указанные действия в качестве забастовки или акций забастовочного характера. Единственное, что сближает эти два института трудового права, – факт приостановки выполнения трудовых обязанностей. Однако в случае самозащиты этот отказ от работы, в соответствии с классификацией Д. И. Мейера, выполняет скорее оборонительную функцию и означает «самоличное отражение посягательства на права[[37]](#footnote-37)». Забастовка же объявляется для оказания давления на работодателя, демонстрации серьезности намерений работников отстаивать свои интересы.

Помимо этого, самозащита законна лишь в случае нарушения работодателем права работника, а забастовка объявляется в ходе спора об интересе, когда отсутствует факт нарушения закрепленного права работников. К тому же забастовка и самозащита радикально отличаются по процедуре реализации, а значит, различны и основания для признания забастовки и самозащиты не соответствующими закону.

Кстати, законодательство Германии содержит понятие «права удержания», которое означает «отказ наемных работников от выполнения своей обязанности по договору до исполнения его другой стороной[[38]](#footnote-38)». Подобный отказ, как и самозащита, обусловлен тем, что работники в силу заключенных трудовых договоров обладают определенными правовыми требованиями, выполнение которых не обеспечивается работодателем. Эти действия работников не являются забастовкой, независимо от того, какое количество работников заявило об отказе выполнять трудовые функции. Поэтому разграничение коллективной самозащиты и забастовки может быть осуществлено на выявлении основании требования работников: восстановление нарушенного права или изменение условий труда в связи с наличием законного интереса работников.

В то же время различное содержание права на забастовку и права на самозащиту не является аргументом в пользу позиции, что право на забастовку может быть определено в качестве коллективного права, в отличии от самозащиты. Безусловно, право на забастовку реализуется работниками совместно, организация забастовки требует согласованных действий группы работников. В законодательстве некоторых стран, в том числе, в ТК РФ установлены значительные требования к количеству работников, если забастовка объявляется без участия профсоюза. Так, ст. 410 ТК РФ устанавливает, что решение об объявлении забастовки должно быть принято на собрании, на котором «присутствовало более половины от общего числа работников, либо на конференции работников, на которой присутствовало не менее двух третей делегатов конференции».

Также необходимо отметить, что в случае объявления забастовки на предприятии определенное количество работников может отказаться от участия в ней, к тому же возможно проведение забастовки работниками обособленных структурных подразделений предприятий: цехов, отделов. Поэтому попытка установить объем коллективного субъекта права на забастовку фактически невозможна в том случае, если забастовка объявлена без участия профсоюза или при его отсутствии на предприятии, а состав бастующих работников периодически меняется.

В связи с этим необходимо разграничить право на забастовку, которое принадлежит отдельно взятому работнику, и право на объявление забастовки, и субъектом последнего может быть назван коллектив работников или его представительный орган – профсоюз, объединение профсоюзов[[39]](#footnote-39). Право на забастовку присуще каждому работнику на том основании, что он вступил в определенные трудовые отношения с работодателем, заключив трудовой договор. К тому же участие в забастовке возможно только при наличии самостоятельного волеизъявления каждого конкретного работника, и такое участие должно быть добровольным. Таким образом, право на забастовку может быть определено в качестве индивидуального права работника, реализация которого возможна за счет совместных действий коллектива работников.

## ***1.3. Характеристика действий забастовочного характера***

Помимо отказа от работы в рамках забастовки работники имеют возможность оказать влияние на работодателя другими способами, которые в целом можно назвать действиями забастовочного характера. Такие протестные акции могут проводится работниками в ходе коллективного трудового спора, после его разрешения (допустим, если работодатель не выполняет принятые на себя обязательства), а также без объявления коллективного трудового спора. В последнем случае действия забастовочного характера могут основываться на неких разногласиях между работниками и работодателем, и работодатель ставится на позицию наименее защищенной стороны в конфликте, поскольку он не обладает информацией о сути спора. К тому же протестные акции могут протекать в скрытой форме, в связи с чем работодатель устанавливает их проведение лишь по истечении определенного промежутка времени, когда наличествует видимый спад производства.

В некоторых странах действия забастовочного характера получили юридическое закрепление. Так, в Австралии, Южной Корее, Великобритании, Швеции «юридическое значение имеет не термин «забастовка», а более общий – «промышленная акция», в Японии – «акт спора»[[40]](#footnote-40)». В связи с этим законодательное регулирование получает не только забастовка, но и другие протестные акции работников, а значит, как за работниками, так и за работодателями закрепляются определенные гарантии и обязанности, связанные со вступлением в стадию трудового спора.

Действия забастовочного характера разнообразны, в частности, в Японии широкое использование получили демонстрационные мероприятия, которые в Болгарии принято называть символической забастовкой. Работники прибегают к определенным действиям как юридического характера: например, требуют предоставить отпуск в одно и то же время, – так и демонстрационного: вывешивают плакаты, носят определенные значки, знаки отличая, которые выражают некий протест по отношению к работодателю. Также в качестве действий забастовочного характера можно назвать производительные забастовки, которая основываются на производстве избыточной продукции, а также «работу по правилам»[[41]](#footnote-41).

Как бы это ни звучало абсурдно, но работа с тщательным соблюдением всех правил может привести к дестабилизации процесса производства. Подобное явление в литературе обозначено как забастовка по-итальянски. Впервые такая форма борьбы за свои права стала применяться в Италии в начале 20 века, ввиду чего указанные действия работников получили это название. Итак, забастовка по-итальянски означает такую форму «коллективных протестных действий, при которой работники того или иного предприятия работают строго в соответствии с законодательством и нормативными актами своего предприятия, абсолютно не отступая от норм и не делая ничего сверх прописанных обязательств[[42]](#footnote-42)».

Итальянская забастовка может причинить существенный вред производству, поскольку рабочий процесс опирается на допущение каких-то нарушений правил для ускорения работы, ее упрощения либо в целом для возможности ее совершения при определенных условиях. Особенно опасна для работодателя забастовка по-итальянски на тех предприятиях, где существуют подробно урегулированные должностные обязанности каждого из сотрудника, где необходимо следовать инструкциям по технике безопасности, проводить соответствующие инструктажи.

Например, один из профсоюзов России опубликовал следующие правила для работников, которые решили организовать итальянскую забастовку. Во-первых, работники должны в точности соблюдать правила внутреннего трудового распорядка; во-вторых, действительно проводить инструктаж по технике безопасности там, где он предусмотрен, а не ограничиваться проставлением записи в специальный журнал ознакомления (с учетом ст. 21 ТК РФ). В-третьих, работники должны соблюдать предусмотренные нормы труда и ни в коем случае не превышать их (согласно ч. 1 ст. 21 ТК РФ). В-четвертых, если отсутствуют оборудование, инструмент, техническая документация и иные средства, необходимые для выполнения трудовой функции, работник должен незамедлительно сообщать об этом работодателю и также уведомить о начале простоя по вине работодателя, если без этих средств невозможно исполнение трудовых обязанностей (ч. 4 ст. 157 ТК РФ). В-пятых, если работник не обеспечен необходимыми средствами индивидуальной и коллективной защиты, то он также должен уведомить работодателя о начале простоя (ст. 220 ТК РФ). В-шестых, уборка рабочего места, если работник должен ее совершать, должна осуществлять в конце рабочего дня, но не после официального окончания рабочего времени. В-седьмых, работник должен совершать только ту работу, которая установлена согласно его должностным обязанностям. И последнее, работник должен отказываться от работы в выходные и праздничные дни (ст. 113 ТК РФ), а также от сверхурочной работы (ст. 99 ТК РФ), если отсутствуют предусмотренные в ТК РФ обстоятельства, когда возможно привлечение к такой работе без согласия работника[[43]](#footnote-43).

Следует отметить, что все указанные «правила поведения» полностью соответствуют положениям Трудового Кодекса РФ, а также предписывают выполнение работы согласно внутренним документам предприятия. В связи с этим работодатель не будет обладать возможностью привлечь работников к дисциплинарной ответственности. Однако нормальный ход производственного процесса при таком абсолютном соблюдении правил, как правило, нарушается, поскольку стабильный ход работы часто зависит от выполнения требований, которые существуют в качестве обычаев на предприятии и не закреплены в каких-либо актах.

В России одним из ярких примеров забастовки по-итальянски являются события, произошедшие на заводе «Ford Sollers» во Всеволожске в 2015 г.  
В качестве главной стратегии поведения работники выбрали «контроль правил при транспортировке и контроль техники безопасности[[44]](#footnote-44)». Протестные действия длились на протяжении 5 дней. На многих участках по техническим причинам была прекращена работа на несколько часов, вследствие чего объем производства за неделю значительно сократился. В итоге работодатель пошел на частичные уступки работникам для прекращения «работы по правилам».

Таким образом, забастовка по-итальянски является действенным средством давления на работодателя, однако законодательство Российской Федерации не содержит каких-либо положений относительно подобных акций работников. Следует отметить, что, согласно ч. 4 ст. 398 ТК РФ, для признания действий работников забастовкой необходим ряд условий: «факт отказа работников от исполнения трудовых обязанностей; временный и добровольный характер такого отказа; целевой характер такого отказа, ориентированный на разрешение коллективного трудового спора[[45]](#footnote-45)». Поэтому действия забастовочного характера, которые не отвечают вышеуказанным требованиям, не попадают под законодательное регулирование, а следовательно, стороны трудовых отношений утрачивают права на соответствующие гарантии.

Однако протестные акции работников могут нанести работодателю намного больший ущерб, чем объявленная с соблюдением процедуры забастовка. К тому же итальянская забастовка бывает установлена работодателем не сразу, как в случае если работники массово объявляют о простоях (например, ввиду непрохождения инструктажа по технике безопасности) и «работа по правилам» значительно отражается на процессе производства, а по истечении определенного времени. Помимо этого, работодатель, как правило, не обладает какими-либо способами борьбы с итальянской забастовкой, поскольку невозможно привлечение работников к дисциплинарной ответственности за соблюдение всех правил. Также «работа по правилам» может осуществляться на протяжении длительного времени, и работодатель в этом случае должен либо пойти на уступку работникам, либо будет вынужден закрывать предприятие в случае значительного снижения рентабельности производства.

Также в качестве действий забастовочного характера можно назвать забастовку солидарности. В 1983 г. Комитет экспертов МОТ определил данный вид протестный акций работников как выступление трудящихся в поддержку другой забастовки. Комитет экспертов выразил мнение, что работники должны иметь право проводить подобные забастовки при том условии, что «та забастовку, в поддержку которой они выступают, проводится на законных основаниях[[46]](#footnote-46)».

Относительно практики Европейского суда по правам человека (далее – ЕСПЧ) по данному вопросу можно выделить дело «National Union of rail, maritime and transport workers v. United Kingdom». Право на забастовку солидарности суд определил как «дополнительный аспект свободы объединения[[47]](#footnote-47)». Однако согласно позиции Европейского суда, государства обладают широкой свободой при разрешении или запрещении забастовок солидарности.

В Российской Федерации забастовки солидарности легально не разрешены, но также отсутствует и запрет на их проведение. Однако с учетом Определения Верховного Суда РФ по делу № 5-В09-108 от 19 ноября 2009 г., можно установить, что проведение забастовки солидарности в РФ запрещено. Так, в указанном деле истец работал в локомотивном депо Домодедово Центральной дирекции по обслуживанию пассажиров в пригородном сообщении Московской железной дороги филиала ОАО «Российские железные дороги». 28 апреля 2008 г. он отсутствовал на рабочем месте более четырех часов, что было основанием для его увольнения за прогул. При оспаривании увольнения Д. В. Краюшкин пояснил, что в указанный день он принял участие в забастовке, проводимой профсоюзной организации Российского профессионального союза локомотивных бригад железнодорожников, членом которой он являлся.

Однако судом было установлено, что забастовка была проведена сотрудниками локомотивных депо на других направлениях. В рамках того депо, где работал истец, профсоюзная организация не объявляла ни о каких забастовочных действиях, в связи с чем увольнение Д. В. Краюшкина за прогул было признано законным.

Также в Определении ВС РФ от 03.02.2006 г. № 66-Г06-1 забастовка, объявленная Первичной профсоюзной организацией работников детской школы искусств им. Самарина, была объявлена незаконной, поскольку отсутствовал коллективный трудовой спор между работниками данной школы и администрацией. Действия работников школы были основаны на решении Федерального координационного совета объединения профсоюзов России СОЦПРОФ об объявлении общероссийской забастовки, в связи с чем суд определил их в качестве забастовки солидарности, «проверка законности которой по правилам главы 61 ТК РФ не подлежит[[48]](#footnote-48)».

Существует позиция, что «следует включить в Трудовой Кодекс РФ статью, закрепляющую право на проведение забастовок солидарности[[49]](#footnote-49)». Однако следует отметить, что одного закрепления права на забастовку солидарности без готовности общества, в том числе профсоюзов и работодателей, к подобным действиям работников, будет недостаточно для реализации данного права. К тому же исходя из действующего законодательства, участие в забастовке солидарности может быть расценено в качестве прогула, следовательно, для легализации данного вида забастовок необходимо установление соответствующих гарантий для работников.

С учетом всего вышеизложенного, можно сделать вывод, что действия забастовочного характера имеют многочисленные и разнообразные формы проявления. Поэтому справедливо утверждение о том, что «в РФ легализована одна из форм забастовок в виде временного отказа работников от исполнения трудовых обязанностей (полностью или частично) в целях разрешения коллективного трудового спора[[50]](#footnote-50)». Однако другие виды забастовок или забастовочные действия могут оказать не менее существенное давление на работодателя, нанести определенный вред производственному процессу.

В то же время в случае наличия условий для дисциплинарного наказания, в том числе увольнения, в случае проведения действий забастовочного характера работники не обладают теми гарантиями, которые закреплены за ними в случае объявления легализованной забастовки. Поэтому до тех пор, пока в законодательстве Российской Федерации отсутствует регулирование действий забастовочного характера, такие протестные акции работников будет оставаться вне сферы права. На данный момент это уже проявляется в статистике, так как с 2002 г. Росстат фиксировал уменьшение количества забастовок, в 2010 г. не было зафиксировано не одной, в 2015 г. – пять, несмотря на кризисные процессы в экономике[[51]](#footnote-51) и недовольства работников.

Однако следует отметить, что в законодательстве зарубежных стран, где закреплён определенный перечень действий забастовочного характера, как правило, не содержатся общие признаки акций протеста. Как правило, включение в эти перечни конкретных действий работников было обусловлено историческими, экономическими, социальными и культурными предпосылками. Например, итальянская забастовка считается незаконной в Дании, Норвегии и Франции, но при этом разрешена в Великобритании, Германии, Греции, Финляндии[[52]](#footnote-52).

Поэтому российскому законодателю для внесения соответствующих изменений в трудовое законодательство необходимо будет ответить на следующие вопросы: какие действия забастовочного характера должны получить правовое регулирование; какие гарантии и обязанности подлежат закреплению за сторонами спора; как должна быть регламентирована процедура объявления и проведения протестных акций. Полагаем, что важен анализ осуществляемых на территории России действий забастовочного характера с целью определения их признаков для регулирования данного вопроса на законодательном уровне.

# **Глава 2. Право на локаут**

## ***2.1. Условия реализации права на локаут***

Право на локаут получило различную трактовку в законодательствах стран. Согласно одному из принятых определений, это право означает возможность работодателя в одностороннем порядке приостановить действие трудовых договоров, заключенных с работниками, в связи с возникшим коллективным трудовым спором[[53]](#footnote-53). Поэтому локаут часто называют «забастовкой наоборот[[54]](#footnote-54)», и законодательства тех стран, где право на локаут закреплено, обычно содержит регулирование условий и процедуры реализации данного права. Однако единый подход к содержанию права на локаут отсутствует на уровне международных актов в сфере трудового права, и законодательные положения стран могут радикально различаться по вопросу возможности установления и условий реализации права на локаут: начиная от полного запрета локаута и заканчивая его разрешением посредством приравнивания работника и работодателя в праве на забастовку и локаут соответственно.

Так, Европейская социальная хартия лишь указывает на право работодателей осуществить коллективные действия при коллизии интересов (п. 4 ст. 6), а в документах МОТ термин «локаут» встречается только в документах рекомендательного характера. Так, в Рекомендации МОТ № 92 «О добровольном примирении и арбитраже», принятой 29 июня 1951 г., право на локаут упоминается, но остается не раскрытым: «если по соглашению между всеми заинтересованными сторонами к конфликту применяется примирительная процедура, то сторонам следует рекомендовать воздерживаться от забастовок и локаутов в течение всего времени ведения переговоров о примирении».

Относительно практики зарубежных государств, можно отметить, что в ряде стран право на локаут однозначно признается: Мексика, Швеция, Германия, США, Новая Зеландия[[55]](#footnote-55). Так, В США, согласно закону Вагнера, принятого в 1935 г., работодатель имеет право уволить работников, участвовавших в забастовке, «если на место участника принят другой постоянный работник или имела место реорганизация в период забастовки[[56]](#footnote-56)».

К тому же в некоторых странах право на локаут трактуется только как оборонительное средство работодателя в случае непропорционального, незаконного давления на него со стороны работников. Например, в Испании локаут в случае забастовки признается законных, если имело место возникновение угрозы насилия в отношении персонала со стороны бастующих[[57]](#footnote-57). Согласно «Закону о трудовых отношениях», принятому Южно-Африканской Республикой в 1995 г., локаут считается законным, если он был осуществлен в ответ на неурегулированный в соответствии с законом спор.

Таким образом, признанный законом локаут может существовать в двух формах. Первая форма основывается на возможности увольнения работников либо приостановления работы предприятия в качестве ответной реакции на законно осуществляемую забастовку. В этом случае можно говорить о «наступательном локауте[[58]](#footnote-58)». Вторая форма, или «оборонительный локаут[[59]](#footnote-59)» означает, что работодатель может прибегнуть к локауту только в том случае, если имеет место незаконная забастовка, а также если работники наносят существенный вред предприятию, собственности работодателя либо есть угроза безопасности других работников, третьих лиц.

Помимо этого, следует отметить, что в законодательствах тех стран, в которых право на локаут является легально признанным и закрепленным в соответствующих актах, данное право чаще всего означает не увольнение работников, а приостановление трудовых отношений. Например, согласно Закону Турции «О коллективных соглашениях, забастовке и локауте», локаут приостанавливает трудовые отношения, но не прекращает их[[60]](#footnote-60). Такая же трактовка локаута преобладает в судебной практике Германии, где право на локаут означает приостановление работы и утрату работниками заработка, но не увольнение[[61]](#footnote-61). Согласно ст. 66 «Закона о трудовых отношениях», 1999 г., принятого в Гренаде, работодатель обязан восстановить сотрудника на рабочем месте, если работник появился на работе не позднее, чем через два рабочих дня после завершения локаута.

Согласно законодательному определению локаута, изложенного в ст. 284 Трудового Кодекса Азербайджанской Республики, «это объявление о временной приостановке деятельности предприятия работодателем или собственником в целях предотвращения незаконных или необоснованных забастовок …[[62]](#footnote-62)». Также устанавливаются случаи, когда работодатель может прибегнуть к локауту: во-первых, если коллективные требования работников явно не соответствуют производственным, экономическим и другим возможностям работодателя; во-вторых, в случае продолжения забастовки, признанной незаконной; в-третьих, при наличии неопровержимых доказательств того, что забастовка была организована по инициативе лиц, конкурирующих с работодателем, или другими лицами.

Однако следует отметить, что законодательства некоторых стран, в том числе Российской Федерации, содержит императивный запрет на осуществление локаута. Помимо этого, локауты запрещены на уровне конституции в Португалии, в Греции данный запрет существует на законодательном уровне[[63]](#footnote-63). В РФ за нарушение данного запрета предусмотрен штраф, размер которого, однако, остается крайне незначительным: от четырех до пяти тысяч рублей (ст. 5. 34 Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях). Тем не менее, работники вправе обратиться в суд с иском о восстановлении на работу, оплате вынужденного прогула, возмещении морального вреда[[64]](#footnote-64). В то же время, если работники были уволены после судебного признания забастовки незаконной (допустим, ввиду продолжения забастовочных действий), то увольнение таких работников не будет трактоваться в качестве локаута, а значит, отсутствуют основания для восстановления их прав.

Полагаем, что вопрос законодательного разрешения локаута в РФ зависит от следующих обстоятельств. Во-первых, право на локаут непосредственно связано с правом на забастовку, являясь его зеркальным отражением. Поэтому введение права на локаут возможно только в том случае, если в стране реализуемо право на забастовку.

Во-вторых, для сохранения баланса прав и интересов сторон трудовых отношений локаут должен пониматься в качестве возможности приостановления трудовых отношений, а не увольнения, поскольку и забастовка означает временное приостановление работы. Только при такой форме локаута, которая означает «односторонние действия работодателя по остановке части или всего предприятия, отказ в предоставлении работы[[65]](#footnote-65)», можно говорить о равенстве локаута и забастовки по силе воздействия. В случае трактовки права на локаут как увольнения работника в связи с его участием в забастовке работодатель получает непропорционально большую возможность оказать давление на работников, чем забастовка.

В-третьих, на уровне закона должны быть указаны условия, при которых работодатель имеет право прибегнуть к локауту в «мягкой форме», а также предусмотрены определенные сроки для предупреждения работников о применении этой меры воздействия. Очевидно, что для работников опасность такого локаута выражается в потере заработка за период отстранения от работы, поэтому проведение локаута должно быть законодательно регламентировано, а его объявлению должны предшествовать примирительные процедуры. К тому же отстранение от работы должно быть возможным только в отношении тех работников, которые изъявили об участии в коллективном споре.

Представляется возможным введения в законодательство РФ локаута в качестве временного отстранения работников от работы, который будет допустим в следующих случаях. Во-первых, «при нарушении коллективом работников обязательства отказа от забастовок по условиям, включенным в данный коллективный договор, при своевременном и полном их выполнении работодателем[[66]](#footnote-66)». Так, согласно ст. 41 ТК РФ, в коллективный договор может быть включено условие об отказе от забастовок при выполнении определенных условий сторонами. Если при наличии такого положения коллективного договора и выполнении работодателем своих обязательств работники решают объявить забастовку, она может быть признана судом незаконной как противоречащая договоренности сторон социального партнерства. В то же время, конфликт может быть урегулировать на досудебной стадии, и если работодатель будет наделен правом на локаут, то существование данной меры воздействия на работников должна способствовать разрешению спора без вмешательства судебных органов.

Помимо этого, право на локаут может быть реализовано в ситуации, когда работники прибегают не к приостановке работы в рамках забастовки, а к действиям забастовочного характера. На данный момент работодатель фактически оказывается в более слабом положении, чем работники, объявившие «работу по правилам». В литературе встречаются различные рекомендации для работодателей в условиях итальянской забастовки. Например, предлагается вносить изменения в должностные инструкции таким образом, чтобы должностные обязанности работника были максимально конкретизированы[[67]](#footnote-67). Согласно Письму Роструда от 31.10.2007 № 4412-6 «О порядке внесения изменений в должностные инструкции работников», если должностная инструкция была оформлена в качестве отдельного документа, а не как приложение к трудовому договору, и изменения не связаны с изменением обязательных условий трудового договора, то новая редакция должностной инструкции может быть утверждена работодателем в одностороннем порядке, а работник должен быть только письменно ознакомлен с ней. С учетом судебной практики, если работник отказывается ознакомиться с новой редакцией должностной инструкции, а также не согласен с ее содержанием, это не означает, что он освобождается от обязанности ее исполнять[[68]](#footnote-68).

Однако подобная контрмера работодателя не может быть оценена положительно. Во-первых, работник обладает правом оспорить изменения должностной инструкции, и если суд определит, что должностные обязанности не присущи должности, занимаемой работником, то изменения будут отменены[[69]](#footnote-69). Во-вторых, конкретизация должностных обязанностях не всегда является панацеей от итальянской забастовки. В-третьих, подобная мера скорее приведет к ужесточению конфликта и появлению новых требований у работников к работодателю. В то же время, использование работодателем права на локаут в условиях итальянской забастовки может способствовать тому, что стороны будут мотивированы искать компромиссное решение их конфликта, не прибегая к судебной процедуре разрешения спора.

Необходимость закрепления за работодателем законного способа воздействия на работников очевидна и в случае проведения «веерной» забастовки. Такая забастовка возможна, когда профсоюзы заранее провели серию собраний или конференций работников и утвердили ряд решений о забастовках. Первая забастовка объявляется без предупреждения работодателя, поэтому у него есть все основания для признания ее незаконной в судебном порядке. Однако для составления и подачи искового заявления, получения решения суда необходимо время, на протяжении которого работники бастуют. Когда же забастовка признается незаконной, работники прекращают ее, но тут же объявляют другую – на основании ранее принятого решения о проведении забастовки. Впервые «веерная» забастовка в России была использована в 2007 г. на заводе «Форд»[[70]](#footnote-70), и нельзя не отметить, что для работодателя такие акции работников означают практически полную остановку производства на длительный период времени.

Таким образом, восприятие исключительно в негативном ключе права на локаут исключает возможность рассмотрения сторон коллективного спора: работников и работодателя – в качестве равных субъектов права, каждая из которых обладает собственными интересами, но в одинаковой мере заинтересованы в продуктивной работе, позволяющей получить как прибыль, так и заработную плату. Поэтому стороны трудового договора должны обладать действенными способами воздействия друг на друга в условиях трудового спора, цель которых – достичь взаимовыгодное решение конфликта. Помимо этого, отрицание права на локаут способствует увеличению случаев судебного рассмотрения коллективного трудового спора, в то время как стороны социального партнерства должны обладать возможностью прийти к согласию самостоятельно, без участия судебной инстанции.

## ***2.2. Правомерность найма замещающих работников (штрейкбрехеров) во время забастовки***

Термин «штрейкбрехер» произошел от немецкого слова «streikbrecher», что буквально можно перевести как «ломающий стачку». Это лицо, которое отказывается от участия в забастовке и продолжает работать либо специально нанимается на работу на место работника, участвующего в забастовке. Штрейкбрехеры занимают сторону работодателя в трудовом конфликте, а их возникновение обусловлено определенным уровнем безработицы в обществе и наличием тех, кто согласен работать на любых условиях ради заработка.

Сейчас в качестве своеобразных «поставщиков» штрейкбрехеров выступают агентства, специализирующиеся на аутсорсинге. Относительно такого заемного труда следует отметить, что «наличие «гибких» работников с более низкими стандартами условий занятости ослабляет позиции «основных» работников и рабочей солидарности, в целом делая затруднительным коллективную защиту трудовых прав…[[71]](#footnote-71)».

В Российской Федерации нет прямого запрета на наем штрейкбрехеров, и на практике возможен наем сотрудников на место работника, участвующего в забастовке. В частности, ст. 59 ТК РФ устанавливает, что «срочный трудовой договор заключается на время исполнения обязанностей отсутствующего работника, за которым в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором сохраняется место работы». Согласно же ст. 414 ТК РФ, за работником, участвующим в забастовке, сохраняются его место работы и должность. Поэтому на время отсутствия работника на рабочем месте ввиду забастовки на его место может быть нанят работник на условиях срочного трудового договора.

В то же время следует отметить, что привлечение труда штрейкбрехеров на основании бессрочного трудового договора «лишен экономического смысла для работодателя, поскольку бастующих работников запрещено увольнять в связи с проведением забастовки согласно ст. 415 ТК РФ[[72]](#footnote-72)». Данная статья устанавливает запрет локаута как увольнения работников по инициативе работодателя в связи с их участием в коллективном трудовом споре или в забастовке, что непосредственно связано и с запретом нанимать на постоянной основе других работников вместо бастующих.

Однако положения главы 53.1 ТК РФ регулирует порядок предоставления труда работников на основании договора, заключаемого между агентствами занятостями и другими лицами, принимающих работников для выполнения последними трудовых функций. Поэтому работодатели обладают легальной возможностью обратиться к таким агентствам для привлечения временных сотрудников на время отсутствия работников, участвующих в забастовке. Также работодатель вправе осуществить перевод других работников на место бастующего в соответствии со ст. 74 ТК РФ для устранения простоя[[73]](#footnote-73).

Следует отметить, что возможность нанять штрейкбрехеров по своей сути является более сильным способом воздействия на забастовщиков, чем, допустим, локаут в «мягкой форме», который означает приостановление трудовых отношений с бастующим. Возможность найма других работников на период забастовки уничтожает цель забастовки – оказать давление на работодателя ввиду отказа от работы. Причем работники, участвующие в забастовке, не могут оказать какое-либо воздействие на работодателя в случае привлечения штрейкбрехеров.

Так, Комитет экспертов МОТ выражал позицию, согласно которой замена бастующих «лишает право на забастовку своего содержания[[74]](#footnote-74)». В то же время Комитет по свободе объединения МОТ отмечал, что наем сотрудников на время забастовки возможен в ограниченном количестве случаях, допустим, в случае приостановления работы в жизненно важной службе, ввиду чего «создается обстановка острого национального кризиса[[75]](#footnote-75)». В связи с вышеизложенным, МОТ в целом отрицательно относится к практике найма штрейкбрехеров, поскольку данное явление приводит к фактическому исчезновению права на забастовку.

Однако нельзя не отметить, что если в законодательстве разрешено право на локаут в качестве временного отстранения от работы, то это фактически означает и возможность временного найма другого работника. В целом локаут «чаще всего направлен на то, чтобы не дать возможности бастующим работникам занять свои рабочие места с целью недопущения на них замещающих работников[[76]](#footnote-76)». В связи с этим в законодательстве РФ наблюдается несоответствие понятий терминов их общепринятым определениям.

Так, локаут, на основании ст. 415 ТК РФ, является увольнением работников в случае их участия в коллективном трудовом споре, объявления забастовки, и на данное действие работодателя наложен императивный запрет. В то же время не является запрещенным наем работников на основании срочного трудового договора на место бастующих, или соответствующий временный перевод сотрудников. Из этого можно сделать вывод, что право работодателя на локаут в качестве отстранения от работы бастующих фактически существует в РФ, хотя и отсутствует норма, указывающая на это. Причем следует отметить, что найм временных работников, а следовательно, и локаут, разрешены в любом случае, в то время как в странах, где право на такой локаут установлено, действуют указания на условия реализации данного права. Например, в Германии локаут возможен только после консультаций со стороной спора и соответствующих уведомлений, во Франции действует запрет переманивать сотрудников того же предприятия на место бастующих за счет повышения заработной платы[[77]](#footnote-77).

Таким образом, найм штрейкбрехеров как временных работников на время забастовки не может быть реализован без признания легальным права на локаут. Данные меры, используемые работодателем в ходе коллективного трудового спора, являются неразрывно связанными и могут оказывать значительное воздействие на ход забастовки. В связи с этим как право на локаут, так и возможность найма временных работников должны быть регламентированы на уровне закона с указанием условий их реализации. Для достижения баланса между сторонами коллективного трудового спора указанные права работодателя могут быть установлены по аналогии с проведением забастовки: например, с помощью регламентации предварительных примирительных процедур, сроков предупреждения, перечня случаев, когда возможно объявление локаута и найм замещающих работников.

# **Глава 3. Ограничения права на забастовку в Российской Федерации**

## ***3.1. Возможность проведения забастовки в обособленном структурном подразделении***

Трудовой Кодекс РФ в ч. 1 ст. 410 закрепляет, в частности, что «решение об объявлении забастовки принимается собранием (конференцией) работников организации (филиала, представительства или иного обособленного структурного подразделения)». Исходя из данной нормы, определение организационного уровня предприятия является одним из основополагающим фактором для признания забастовки соответствующей закону. К тому же судебная практика РФ содержит ряд решений, в которых забастовки были признаны незаконными ввиду их проведения не на уровне филиала, представительства, иного обособленного структурного подразделения. Однако если понятия филиала и представительства указаны в законодательстве РФ (п. 1 и п. 2 ст. 55 Гражданского Кодекса РФ), то дефиниция обособленного структурного подразделения прямо в законодательных актах РФ не содержится.

Схожий термин, в частности, «обособленное подразделение организации», содержится в Налоговом Кодексе РФ, ст. 11. Указанная статья содержит следующее определение: «любое территориально обособленное от организации подразделение, по месту нахождения которого оборудованы стационарные рабочие места. Признание обособленного подразделения организации таковым производится независимо от того, отражено или не отражено его создание в учредительных или иных организационно-распорядительных документах организации, и от полномочий, которыми наделяется указанное подразделение. При этом рабочее место считается стационарным, если оно создается на срок более одного месяца». Однако необходимо отметить, что трудовое и налоговое право отличны по предмету регулирования, и поэтому использование признаков обособленного подразделения, изложенных в Налоговом Кодекса РФ, представляется необоснованным для целей трудового законодательства.

Поэтому на данный момент определение признаков обособленного структурного подразделения фактически передано на разрешение судов. Однако последующий анализ судебной практики позволяет отметить, что пробел в законодательном регулировании должен быть ликвидирован, поскольку различное понимание обособленности подразделения приводит к противоречивости судебных решений, отсутствию единого подхода при разрешении споров о признании забастовок на уровне подразделений незаконными.

Так, Верховный Суд РФ в Определении от 2 ноября 2004 г. № 49-Г04-87 признал летный отряд ФГУП «Авиакомпания «Башкирские авиалинии» обособленным структурным подразделением, в отличие от позиции судов первой и второй инстанций. Верховным Судом РФ было отмечено, что «признание обособленного структурного подразделения организации таковым может производиться независимо от того, отражено или не отражено его создание в учредительных или иных организационно-распорядительных документах организации, и от полномочий, которыми оно наделяется[[78]](#footnote-78)». Для определения обособленности, в первую очередь, должны анализироваться следующие признаки: территориальная обособленность, наличие оборудованных стационарных рабочих мест, а также «особый интерес, отличающийся от интересов работников других подразделений[[79]](#footnote-79)». Таким образом, Верховным судом в указанном решении была отмечена важность анализа как объективных, так и субъективных признаков для определения обособленного структурного подразделения.

Однако иная позиция содержится в Определении Верховного Суда РФ № 5-Г05-53, принятого 5 августа 2005 г. В данном решении авиационно-технический центр ОАО «Аэрофлот» не был признан обособленным структурным подразделением. В качестве аргументации решения суд сослался только на отсутствие территориальной обособленности авиационно-диспетчерского центра от других подразделений ОАО «Аэрофлот»; иные признаки исследованы не были.

Также если анализировать практику Верховного Суда по вопросу признания обособленности подразделения, то можно обратиться в Определению от 26 августа 2005 г. № 93-Г05-14. В указанном решении была признана незаконной забастовка работников цеха технологического автотранспорта ЗАО «Серебро Магадана»; цех не был признан обособленным структурным подразделением. Данный вывод был обусловлен следующими фактами: во-первых, отсутствовала надлежащая производственная самостоятельность цеха, «которая обеспечивает его автономную от основной организации деятельность и которая в случае забастовки работников такого подразделения обеспечивала бы возможность продолжения деятельности всей организации». Во-вторых, цех не был указан в качестве обособленного подразделения в штатном расписании, уставе ЗАО «Серебро Магадана», отсутствовало отдельное положение о цехе технологического автотранспорта. Таким образом, судом был проанализирован как сущностный, так и формальный признак для установления отсутствия обособленности подразделения.

Схожий вывод был дан в Определении Верховного Суда РФ от 13 августа 2009 г. № 18-Г09-15. В данном решении была признана незаконной забастовка, объявленная сотрудниками коллектива ТЭС -<...>, входящего в состав ООО «ТЕАМ» - организации в сфере электроэнергетики - в качестве структурного подразделения. Обосновывая вывод о том, что указанный коллектив работников не является обособленным структурным подразделением, Верховным судом были фактически проанализированы следующие признаки:

1. Формальный признак, то есть обозначение подразделения в качестве обособленного в локальных нормативных актах организации. В данном случае, по мнению суда, формальный признак отсутствовал, так как отдельного положения о ТЭС -<...> в организации не было, данный коллектив работников входил в штатный состав ООО «ТЕАМ», его деятельность регламентировалась Уставом ООО «ТЕАМ» и правилами внутреннего трудового распорядка; помимо этого, в организации действовал один коллективный договор, который распространялся и на сотрудников указанного подразделения.

2. Территориальный признак, то есть нахождение подразделения в другой местности. Судом было установлено, что подразделение находилось в той же местности, что и ООО «ТЕАМ» (в рамках одного города). К тому же договор аренды земельного участка, на котором располагалось здание ТЭС-<...>, как и право собственности на недвижимость, были зарегистрированы за ООО «ТЕАМ». Поэтому территориальный признак обособленности отсутствовал.

3. Сущностный признак или требование о производственной обособленности. Указанный признак также отсутствовал, так как ТЭС-<...> обеспечивал бесперебойное функционирование всего предприятия. Также по мнению суда, данное подразделение находилось в постоянном взаимодействии с другими подразделениями предприятия, поэтому прекращение работы сотрудниками ТЭС-<...> непропорционально ограничивало права рабочих других подразделений организации.

Таким образом, в практике Верховного Суда РФ были сформулированы те признаки, которые могут быть проанализированы судом для целей определения обособленного структурного подразделения. Но вероятно, что часть признаков может быть отнесена к факультативным. Так, формальный признак или требование о закреплении подразделения в качестве обособленного в локальных нормативных актах, документах налоговых органов и пр. не должен являться основополагающим. Например, в Апелляционном Определении Верховного Суда РФ от 4 апреля 2016 г. № 4-АПГ16-3 склад не был признан обособленным определением, так как до момента объявления забастовки он был снят с учета в налоговом органе в качестве такого подразделения. Также судом было отмечено, что в штатном расписании организации склад не был обозначен в качестве структурного подразделения. Но другие признаки, кроме формального, судом проанализированы не были, что представляется неверным.

Если обратиться к Приказу Росстата от 15.07.2015 г. № 320 «Об утверждении статистического инструментария для организации федерального статистического наблюдения за деятельностью предприятий», то в данном подзаконном акте указывается, что «признание обособленного подразделения организации таковым производится независимо от того, отражено или не отражено его создание в учредительных или иных организационно-распорядительных документах организации, и от полномочий, которыми наделяется указанное подразделение». Поэтому наличие одного формального признака для признания подразделения обособленным, а значит, и признания забастовки соответствующей либо несоответствующей закону, не должно быть достаточно.

Территориальный признак или требование о нахождении обособленного структурного подразделения вне места нахождения основной организации также представляется факультативным. Согласно п. 2 ст. 54 Гражданского Кодекса РФ, «место нахождения юридического лица определяется местом его государственной регистрации на территории Российской Федерации путем указания наименования населенного пункта (муниципального образования)». В виду этого возникает вопрос о том, а возможно ли считать обособленным подразделение, которое находится в границах населенного пункта, где зарегистрировано юридическое лицо, но располагается на другой улице, в другом доме. Усугубляется эта проблема ситуацией, когда юридическое лицо и его подразделение находятся в рамках одного здания, но в разных офисах.

К тому же финансовые органы для целей налогового контроля придерживаются позиции, согласно которой если почтовый адрес подразделения отличен от адреса основного юридического лица, то можно говорить об обособленности (Письмо Минфина РФ от 19.12.2008 г. № 03-02-07/1-522, Письмо Минфина РФ от 29.11.2004 г. № 03-03-01-02/45). Исходя из этой точки зрения, можно признать обособленными подразделения, которые находятся в рамках одного здания с юридическим лицом, но располагаются в разных офисах. Это подтверждается и тем, что почтовый адрес включает в себя номер офиса, равно как и обозначение квартиры (пп. «в» п. 22 Приказа Министерства связи и массовых коммуникаций Российской Федерации от 31 июля 2014 г. № 234 г. Москва "Об утверждении Правил оказания услуг почтовой связи").

Но даже если признать, что любые различия в месте нахождения предприятия и его подразделения являются достаточными для определения территориальной обособленности, то становится очевидным, что данный признак не охватывает тот смысл, который был вложен законодателем в термин «обособленное структурное подразделение». Поэтому в качестве основополагающего признака, видимо, может быть названо только требование о производственной самостоятельности.

Исходя из позиций Верховного суда РФ, данный признак означает определенную автономность деятельности подразделения, которая позволяет предприятию продолжить свою работу в случае забастовки работников такого подразделения. Так, в Определении Верховного Суда РФ от 1 декабря 2006 г. № 48-Г06-20 оркестр театра оперы и балета правомерно не был признан обособленным структурным подразделением театра оперы и балета. В частности, судом были приведены следующие аргументы: во-первых, оркестр «является неотъемлемой органической частью общей деятельности театра, от его работы непосредственно зависит художественная ценность исполняемого произведения, поскольку оперный либо балетный спектакль - это совокупность нескольких видов искусств (музыка, танец, пение)»; во-вторых, забастовка оркестра «поставила под угрозу срыва работу других подразделений театра, работники которых участия в забастовке не принимали[[80]](#footnote-80)».

Ввиду вышеизложенного, можно отметить, что проблема определения производственной обособленности важна не только в рамках решения вопроса законности таких забастовок, но и относительно вопроса о балансе интересов между бастующими и другими работниками организации, которые не входят в состав обособленного подразделения, но не могут выполнять трудовую функцию ввиду забастовки. Если работники будут вынуждены прекратить свою деятельность из-за забастовки, не участвуя в ней, они могут потребовать оплаты времени простоя[[81]](#footnote-81) по причинам, не зависящим от работодателя и работника (ст. 157 Трудового Кодекса РФ). Однако в этом случае работники, вероятно, не смогут получить заработную плату в полном размере, так как согласно ст. 157 Трудового Кодекса РФ время простоя оплачивается в размере не менее двух третей тарифной ставки, оклада (должностного оклада), рассчитанного пропорционально времени простоя.

Между тем, определение производственной обособленности может зависеть не только от функционального назначения данной структурной единицы, но и от иных, внешних факторов. Например, возможна следующая ситуация: в рамках строительного холдинга действует цех, который изготавливает пластиковые окна. Часть продукции указанного цеха хранится на складе холдинга, поэтому в случае прекращения работниками цеха работы определенное время организация не будет испытывать недостатка в необходимых предметах для строительства дома. К тому же забастовка работников цеха может быть объявлена в период, когда организация не будет выполнять работы по установке окон, а следовательно, данная забастовка не повлияет на строительный процесс.

Поэтому для установления факта производственной обособленности подразделения необходимо анализировать не только перечень работ, которые выполняются работниками подразделения, но и технологический процесс деятельности организации в целом в то время, когда была объявлена забастовка. Другие же, сопутствующие признаки: формальный, территориальный – также должны быть подвергнуты оценке при вынесении решения, однако они не должны являться основополагающими. Субъективный фактор или наличие «особого интереса[[82]](#footnote-82)» представляется излишне широкой категорией для разрешения вопроса об обособленности структурного подразделения. В любом случае работник, занимающий определенную должность, имеет свой, отличный от работников, занимающих другую должность, интерес в установлении лично для него определенных условий труда. Ввиду этого установление субъективного признака – интереса – не позволяет установить, наличествует ли обособленность у конкретного подразделения работников.

## ***3.2. Запрет забастовок для некоторых категорий работников***

Согласно положению ст. 413 ТК РФ, «право на забастовку может быть ограничено федеральным законом». В частности, действует ряд законов, запрещающих проведение забастовки в зависимости от занимаемой работником должности или особенностей организации, в которой он работает. К таким законам относятся следующие:

1. Трудовой Кодекс РФ (ст. 409) - представители работодателя не вправе организовывать забастовку и принимать в ней участие;

2. Федеральный закон от 27 июля 2004 г. № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации» (п. 15 ч.1 ст. 17) – запрет прекращать исполнение должностных обязанностей в целях урегулирования служебного спора для государственных гражданских служащих;

3. Федеральный закон от 2 марта 2007 г. № 25-ФЗ «О муниципальной службе в Российской Федерации» (п. 14 ч.1 ст. 14) – запрет прекращать исполнение должностных обязанностей в целях урегулирования трудовых обязанностей для муниципальных служащих;

4. Федеральный закон от 14 ноября 2002 г. № 161-ФЗ «О государственных и муниципальных унитарных предприятиях» (п. 2 ст. 21) - руководителю унитарного предприятия запрещено принимать участие в забастовках;

5. Воздушный кодекс Российской Федерации от 19 марта 1997 г. № 60-ФЗ (ч. 1 ст. 52) – запрет авиационному персоналу гражданской авиации, осуществляющему обслуживание (управление) воздушным движением, прекращать работу для урегулирования трудового спора;

6. Федеральный закон от 10 января 2003 г. № 17-ФЗ «О железнодорожном транспорте в Российской Федерации» (ч. 2 ст. 26) – запрет забастовки для работников железнодорожного транспорта общего пользования, деятельность которых связана с движением поездов, маневровой работой, а также с обслуживанием пассажиров, грузоотправителей (отправителей) и грузополучателей (получателей) на железнодорожном транспорте общего пользования;

7. Федеральный закон от 22 августа 1995 г. № 151-ФЗ «Об аварийно-спасательных службах и статусе спасателей» (п. 3 ст. 11) – запрет прекращения работы в профессиональных аварийно-спасательных службах, профессиональных аварийно-спасательных формированиях;

8. Закон РФ от 26 июня 1992 г. № 3132-1 «О статусе судей в Российской Федерации» (п. 14 ч. 3 ст. 3) – запрет забастовки для судей;

9. Федеральный закон от 21 ноября 1995 г. № 170-ФЗ «Об использовании атомной энергии» (ст. 39); Федеральный закон от 8 марта 2011 г. № 35-ФЗ «Устав о дисциплине работников организаций, эксплуатирующих особо радиационно опасные и ядерно опасные производства и объекты в области использования атомной энергии» (п. 3 ч. 5 ст. 2) – запрет проведения забастовок работникам организаций, эксплуатирующих особо радиационно опасные и ядерно опасные производства и объекты в области использования атомной энергии. Причем запрещено проведение забастовок и за пределами территорий ядерных установок и пунктов хранения, «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»;

10. Федеральный закон от 17 декабря 1994 г. N 67-ФЗ «О федеральной фельдъегерской связи» (ст. 9) – сотрудникам органов федеральной фельдъегерской связи запрещено организовывать забастовки и участвовать в их проведении;

11. Уголовно-исполнительный кодекс Российской Федерации от 8 января 1997 г. № 1-ФЗ (п. «д» ч. 2 ст. 60.15) - организация забастовок или иных групповых неповиновений, а равно участие в них является злостными нарушениями порядка и условий отбывания принудительных работ;

12. Федеральный закон от 25 июля 2002 г. № 113-ФЗ «Об альтернативной гражданской службе» (ч. 2 ст. 21) – гражданам, проходящим альтернативную гражданскую службу, запрещено участвовать в забастовках.

Исходя из данного перечня, можно отметить, что запрет на забастовку либо носит абсолютный характер в рамках определенных организаций, либо относится только к работникам, деятельность которых непосредственно связана с обслуживанием населения. Такой запрет установлен в Воздушном Кодексе РФ для авиационного персонала гражданской авиации и для сотрудников железнодорожного транспорта общего пользования в ФЗ «О железнодорожном транспорте в Российской Федерации». В частности, указанные ограничения были предметом рассмотрения в Конституционном Суде РФ.

Так, Конституционный Суд РФ в деле по жалобе Профсоюза летного состава РФ о проверке конституционности положения ст. 12 Закона СССР «О порядке разрешения коллективных трудовых споров (конфликтов)», согласно которому действовал абсолютный запрет на проведение забастовок в организациях гражданской авиации, отметил следующее: несмотря на правомерность ограничения права на забастовку, что подтверждается как международной практикой (ч. 2 ст. 8 Международный пакт об экономических, социальных и культурных правах), так и положениями Конституции РФ (ч. 3 ст. 17 и ч. 3 ст. 55), данное ограничение должно быть обусловлено объективно существующей целью[[83]](#footnote-83). Тотальный запрет на забастовку для всех работников гражданской авиации был признан Конституционным Судом РФ нарушающим положения Конституции РФ, а Федеральному Собранию РФ было предписано определить условия и основания ограничения права на забастовку.

Вероятно, такой попыткой урегулировать ограничение забастовки на предприятиях публично важных отраслей экономики, которыми являются гражданская авиация и железнодорожный транспорт, стали положения Воздушного Кодекса РФ и Федерального закона от 10 января 2003 г. № 17-ФЗ «О железнодорожном транспорте в Российской Федерации». Например, согласно ч. 1 ст. 52 Воздушного Кодекса РФ, запрещается проведение забастовок только для тех работников гражданской авиации, которые осуществляют обслуживание (управление) воздушным движением. Если обратиться к Приказу Министерства транспорта Российской Федерации от 25 ноября 2011 г. № 293 «Об утверждении Федеральных авиационных правил «Организация воздушного движения в Российской Федерации» (п. 3.1), то можно установить, что обслуживание воздушным движением состоит из следующих направлений деятельности: диспетчерского обслуживания; полетно-информационного обслуживания; аварийного оповещения. Таким образом, забастовка лиц, работа которых не связана непосредственно с указанными видами деятельности, не может быть признана незаконной, если она проведена с соблюдением процедуры. Однако также возникает вопрос относительно формулировки «полетно-информационное обслуживание», которая может относиться фактически ко всем сотрудникам воздушного транспорта.

Данная норма Воздушного Кодекса РФ также стала предметом рассмотрения в Конституционном Суде РФ ввиду обращения Федерации профсоюзов авиационных диспетчеров Российской Федерации (ФПАД России) и Тюменской территориальной организации ФПАД России[[84]](#footnote-84). Согласно позиции авиационных диспетчеров, должны допускаться забастовки в виде частичного прекращения работы с обеспечением необходимого минимума работ (услуг), как это предусмотрено статьей 412 ТК РФ и статьей 16 Федерального закона от 23 ноября 1995 года «О порядке разрешения коллективных трудовых споров». Однако Конституционным Судом РФ не была вынесена правовая позиция относительно обжалуемой нормы по данному делу ввиду несоответствия жалобы формальным основаниям, указанным в Федеральном конституционном законе от 21.07.1994 г. № 1-ФКЗ «О Конституционном Суде Российской Федерации».

Помимо этого, в Конституционном Суде РФ рассматривалась жалоба председателя территориального комитета профсоюза локомотивных бригад железнодорожников С. Ю. Линева на предмет конституционности п. 2 ст. 26 Федерального закона от 10 января 2003 г. № 17-ФЗ «О железнодорожном транспорте в Российской Федерации»[[85]](#footnote-85). Конституционный Суд РФ пришел к выводу, что «железнодорожный транспорт является составной частью единой транспортной системы РФ, относится к числу жизненно важных отраслей экономики страны», поэтому ограничение факторов, которые могут нарушить нормальное функционирование железнодорожного транспорта, является пропорциональным и необходимым с позиции положений Конституции РФ. Конституционный Суд подчеркнул, что временное прекращение работы на железнодорожном транспорте может создать угрозу обороне страны и безопасности государства, жизни и здоровью людей, поэтому запрет на забастовку для сотрудников железнодорожного транспорта, деятельность которых связана с обслуживанием движения транспорта (к которым относятся, в том числе, сотрудники локомотивных бригад), является обоснованным.

Указанные позиции Конституционного Суда могут быть подвергнуты критике. Однако следует учесть тот факт, что работники, правомерность ограничения забастовок которых рассматривалось в Конституционном Суде РФ, занимали должности, непосредственно связанные с обеспечением движения на воздушном или железнодорожном транспорте. Если поставить цель установить перечень минимума необходимых работ (услуг) для данных работников, то, вероятно, выяснится, что практически все их должностные обязанности должны осуществляться для сохранения возможности эксплуатации транспорта. Поэтому для указанных работников тотальный запрет на проведение забастовки может быть обоснован целью защиты прав и интересов других лиц. Однако подобных запретов нет в ряде иностранных государств: во Франции, Германии, Великобритании, Греции, Италии, где забастовки работников транспорта являются достаточно частым явлением[[86]](#footnote-86).

Если обратиться к практике Европейского суда по правам человека, то определенный интерес представляет мотивировочная часть дела «Tymoshenko and others v. Ukraine». В указанном решении рассматривался вопрос о запрещении забастовок профессионального союза пилотов, и ЕСПЧ ссылался на следующее мнение Комитета экспертов и Комитета по свободе объединений МОТ.

Так, ограничения права на забастовку могут быть установлены на работников в сфере средств жизнеобеспечения «в строгом смысле этого термина[[87]](#footnote-87)». В 1983 г. Комитетом экспертов к этой сфере относились услуги, остановка предоставления которых может повлечь угрозу для жизни, личной безопасности или здоровья всего населения или его части. Помимо этого, если забастовка длится свыше определенного времени или выходит за пределы определенной сферы, ставя под угрозу жизнь, личную безопасность или здоровье всего населения или его части, то право на такую забастовку может быть ограничено.

Также Комитетом экспертов МОТ были названы конкретные сферы жизнеобеспечения в строгом смысле: больничная сфера; услуги по предоставлению электроснабжения; услуги водоснабжения; телефонная связь; управление воздушным движением. В то же время Комитет экспертов полагал, что для определенных работников в сферах жизнеобеспечения полный запрет забастовки не может являться оправданным, и возможно разрешение забастовки при условии установления определенного уровня «минимального обслуживания[[88]](#footnote-88)», которое должно выполняться при реализации работниками права на забастовку с целью обеспечения необходимых потребностей пользователей услуг.

Таким образом, согласно вышеуказанной позиции ЕСПЧ, запрет права на забастовку для работников в сфере транспорта правомерен постольку, поскольку их работа может быть отнесена к «сфере жизнеобеспечения в строгом смысле». Также необходимо учитывать, возможно ли предоставление необходимых услуг в условиях забастовки, допустим, при установлении определенного минимума необходимых работ, который должен выполняться работниками в условиях забастовки. По мнению МОТ, «право на забастовку является основополагающим, но не признается абсолютным правом[[89]](#footnote-89)», поэтому законодатель может установить изъятия из данного права.

Однако в вопросе о правомерности запрета права на забастовку важно учитывать тот факт, что «коллективные трудовые споры как споры об интересах не могут быть разрешены в суде или ином органе по рассмотрению исковых трудовых споров[[90]](#footnote-90)». Для разрешения коллективного трудового спора необходимо соглашение сторон, которое может быть достигнуто на любой стадии урегулирования спора: во время работы примирительной комиссии, участия посредника, путем рассмотрения спора трудовым арбитражем. Работники могут прибегнуть к забастовке, согласно ст. 409 ТК РФ, только в следующим случаях: если примирительные процедуры не привели к разрешению коллективного трудового спора либо работодатель не выполняет соглашения, достигнутые сторонами коллективного трудового спора в ходе разрешения этого спора, или не исполняет решение трудового арбитража. Таким образом, забастовка является способом воздействия на работодателя как в ситуации, когда он не хочет идти на компромисс с работниками, так и в ситуации, когда он не выполняет обязательства, установленные соглашением сторон спора.

В связи с вышеизложенным, в случае запрета забастовки работники лишаются единственного механизма понуждения работодателя пойти на соглашение с ними или выполнить установленные таким соглашением требования. Поэтому такие работники заведомо ставятся в неравное относительно работодателя положение по возможности воздействия на сторону коллективного трудового спора, и это неравенство не может быть обоснованно наличием какой-либо общественно-важной цели, так как право на забастовку не ограничивается частично, а запрещается абсолютно. И если действенный механизм понуждения работодателя третьим лицом (допустим, государством) к выполнению обязательств, установленных соглашением сторон спора, может быть теоретически представлен (например, при помощи взыскания неустойки, которую стороны установили в заключенном соглашении), то в случае с отказом работодателя прийти к определенному соглашению подобный способ воздействия нереализуем. В последнем случае работодатель не может быть подвергнут какому-либо давлению со стороны третьего лица ввиду свободы волеизъявления и свободы предпринимательской деятельности.

Важно отметить, что механизм разрешения коллективного трудового спора, который основывается на споре об интересе, не имеющем четко определенных границ, в отличии от получившего закрепления в законе или в соглашении права, может быть основан только на согласительных процедурах. Любое вмешательство со стороны третьего лица в целях понуждения стороны спора принять определенное решение будет приводить к несоразмерному ограничению прав. В связи с этим стороны коллективного трудового спора должны обладать законными способами демонстрации своих интересов и воздействия на другую сторону конфликта. В случае же запрета права на забастовку и отсутствии иных законных способов воздействия невозможно говорить о равном положении работников и работодателей в ходе коллективного трудового спора.

## ***3.3. Запрет забастовки для государственных служащих***

В доктрине существует критика относительно запрета забастовки для государственных служащих. В Российской Федерации данный запрет является абсолютным, так как п. 15 ч.1 ст. 17 Федерального закона от 27.07.2004 № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации» распространяется на всех лиц, занимающих должность на государственной службе. Вероятно, данный запрет обосновывается тем постулатом, исходя из которого «государственный служащий ограничен в требованиях к государству, так как сам олицетворяет государство[[91]](#footnote-91)».

Однако более обоснованной представляется позиция, согласно которой абсолютный запрет на забастовку для государственных служащих «противоречит толкованию свободы объединения[[92]](#footnote-92)». Так, Комитет по свободе объединений МОТ придерживается мнения, исходя из которого право на забастовку может быть ограничено лишь для тех чиновников, которые исполняют свои функции от имени государства, а также на службах, «прерывание деятельности которых может поставить под угрозу жизнь, безопасность или здоровье части или всего населения[[93]](#footnote-93)».

ЕСПЧ в своих решениях отмечал, что государства могут устанавливать ограничения права на забастовку в определенных ситуациях (дело Schmidt and Dahlstorm v. Sweden, 06.02.1976 г.). Однако такое ограничение должно быть обосновано «острой общественной необходимостью[[94]](#footnote-94)» (например, Постановление Большой Палаты ЕСПЧ по делу Demirand Baikara v. Turkey от 12.11.2008 г.).

В указанном деле ЕСПЧ один из заявителей являлся членом профессионального союза муниципальных служащих, а вторая заявительница возглавляла данный профсоюз. Указанным профсоюзом был заключен коллективный договор с мэрией города Газиантепа, и в этом договоре оговаривались все аспекты условий труда служащих данного города, в том числе, вопросы заработной платы, дополнительных выплат и социального обеспечения. Однако ввиду того, что мэрией не были выполнены некоторые обязательства из договора, председатель профсоюза муниципальных служащих подал исковое заявление в суд. Суд первой инстанции вынес решение в пользу профсоюза, однако мэрия города обжаловала это решение. В итоге Высший Кассационный суд Турции отменил решение, указав, что хотя закон не запрещает государственным и муниципальным служащим создавать профсоюзы, но такие профсоюзы не вправе заключать коллективные договоры.

Кассационный суд Турции ссылался на довод, согласно которому отношения между государством и служащими отличаются от отношений между работодателями и работниками в частном секторе экономики. Поэтому закон Турции № 2322, которые регулирует порядок заключения коллективных договоров, а также предусматривает право на участие в забастовках, не может быть применим к отношениям между мэрией и муниципальными служащими в лице профсоюза.

При рассмотрении указанного дела ЕСПЧ анализировал положения статьи 2 Конвенции МОТ № 87 «о свободе объединения и защите прав на организацию», согласно которой «трудящиеся и предприниматели без какого бы то ни было различия имеют право создавать по своему выбору организации без предварительного на то разрешения…». Помимо этого, согласно пояснению Комитета экспертов МОТ, представленного властям Турции в 2005 г., «…единственное допускаемое конвенцией исключение касается лиц, входящих в состав вооруженных сил и полиции[[95]](#footnote-95)».

Помимо этого, в своем решение ЕСПЧ прибегнул к толкованию Комитета экспертов МОТ в отношении положений Конвенции МОТ № 98 «О применении принципов права на организацию и на ведение коллективных переговоров» (принята в 1949 г.). Согласно этому толкованию, действие Конвенции № 98 не распространяется только на тех служащих, которые «непосредственно заняты в государственном аппарате[[96]](#footnote-96)». Остальные же государственные и муниципальные служащие должны пользоваться всеми гарантиями, предоставленными Конвенцией МОТ № 98, в той же мере, что и другие работники.

В связи с этим ЕСПЧ также привел положения ст. 6 Европейской социальной хартии, п. 4 которой, в том числе, закрепляется право работников на забастовку. ЕСПЧ указал, что ограничение права государственных и муниципальных служащих на свободу объединения возможно только при наличии следующих обстоятельств. Во-первых, такое ограничение должно быть необходимым, то есть существует «настоятельная общественная потребность[[97]](#footnote-97)» ограничения. Во-вторых, ограничение должно быть «соразмерно преследуемой правомерной цели[[98]](#footnote-98)», и ограничение должно оправдываться соответствующими и достаточными аргументами.

В итоге ЕСПЧ было вынесено решение, согласно которому ограничение прав муниципальных служащих на создание профсоюза противоречит ст. 11 Конвенции, а равно как и признание коллективного договора, заключенного между таким профсоюзом и мэрией, недействительным. Хотя в указанном решении ЕСПЧ непосредственно не рассматривался вопрос о правомерности забастовки муниципальным и государственных гражданских служащих, однако ход рассуждений ЕСПЧ предоставляет ряд аргументов в пользу позиции о том, что абсолютный запрет права на забастовку для всех категорий служащих является нецелесообразным ограничением прав таких лиц.

В связи с исследуемой проблемой также интересно решение ЕСПЧ по делу «Автономное сообщество «Страна Басков» против Испании» от 21 апреля 2015 г. В указанном деле заявителем – профсоюз, объединяющий сотрудников полиции, - предпринял ряд попыток организовать забастовку, однако последовал отказ. При рассмотрении дела ЕСПЧ пришел к выводу об отсутствии нарушения Конвенции, поскольку «более жесткие требования не выходили за рамки того, что необходимо в демократическом обществе» для защиты интересов государства, обеспечения безопасности и общественного порядка[[99]](#footnote-99). В связи с данной позиции можно говорить и об обратном: если указанные интересы общества и государства не могут быть нарушены забастовкой, то ограничение права государственных служащих не является правомерным.

Если обратиться к законодательству зарубежных государств по данному вопросу, то, например, Верховный суд Нидерландов еще в 1996 г. указал, что Европейская социальная хартия должна служить основополагающим актом при определении законности забастовки. В частности, Хартия (статья G) устанавливает, что ограничение права возможно только в случае, если оно установлено законом и необходимо «в демократическом обществе для защиты прав и свобод других лиц или защиты государственных интересов, национальной безопасности, здоровья населения или общественной нравственности».

Суды Нидерландов, разрешая вопрос о законности забастовки, оценивают следующие обстоятельства: во-первых, связан ли конфликт с коллективной проблемой, с публичным порядком или с моралью; во-вторых, обоснованно ли проведение забастовки; в-третьих, пропорционален ли нанесенный ущерб цели забастовки; в-четвертых, время проведения забастовки; в-пятых, были ли использованы сторонами примиренческие процедуры[[100]](#footnote-100). Запрет для государственных служащих на забастовку не отражен в законе Нидерландов, однако он сложился на основании голландского прецедентного права. Так, «некоторые категории государственных служащих, (например, полицейские), не имеют права на забастовку[[101]](#footnote-101)».

Поэтому абсолютный запрет забастовки для государственных служащих предполагается нецелесообразным, к тому же он по своей сути противоречит ч. 3 ст. 55 Конституции РФ. Однако для отдельных категорий служащих ограничение права на забастовку может быть обусловлено целью защиты основ конституционного строя, нравственности, здоровья, прав и законных интересов других лиц, обеспечения обороны страны и безопасности государства[[102]](#footnote-102). В целом указание на данные сферы профессиональной деятельности содержится в абзаце 2 ст. 413 Трудового Кодекса РФ: «…являются незаконными забастовки … в органах и организациях Вооруженных Сил Российской Федерации, других военных, военизированных и иных формированиях, организациях (филиалах, представительствах или иных обособленных структурных подразделениях), непосредственно ведающих вопросами обеспечения обороны страны, безопасности государства, аварийно-спасательных, поисково-спасательных, противопожарных работ, предупреждения или ликвидации стихийных бедствий и чрезвычайных ситуаций; в правоохранительных органах; в организациях (филиалах, представительствах или иных обособленных структурных подразделениях), непосредственно обслуживающих особо опасные виды производств или оборудования».

Можно заметить, что ряд должностей на государственной, а равно на муниципальной службе, не связан с обязанностями, временная приостановка выполнения которых способна принести существенный вред публичным или частным интересам. К тому же для государственных, муниципальных служащих забастовки могут быть разрешены с указанием минимума необходимых работ (услуг), которые должны выполняться во время забастовки, с учетом ст. 412 Трудового Кодекса РФ. Существующий на данный момент абсолютный запрет права забастовки для государственных служащих противоречит и логике запрета, установленного в отношении определенных категорий работников (например, сотрудников воздушного и железнодорожного транспорта). В отношении последних запрет действует с указанием на ограниченный круг должностей, которые связаны с непосредственным обслуживанием движения транспорта. Применительно же к государственным служащим подобный критерий целесообразности запрета не установлен, в связи с чем указанный запрет представляется несоразмерным ограничением прав лиц, занятых на государственной службе.

## ***3.4. Существенность нарушения сроков предупреждения работодателя во время забастовки***

Относительно проведения часовой предупредительной забастовки, которая может быть однократно проведена в период рассмотрения коллективного трудового спора примирительной комиссией, установлено, что работодатель должен быть предупрежден в письменной форме не позднее чем за два рабочих дня (в случае рассмотрения спора на локальном уровне социального партнерства) и не позднее чем за три рабочих дня – в случае рассмотрения спора на иных уровнях социального партнерства (ст. 410 ТК РФ). В предыдущей редакции (от 12.08.2005 г.) данная норма не содержала указание на уровень рассмотрения коллективного трудового спора, и указывала на обязательный срок предупреждения работодателя – не позднее чем за три рабочих дня до начала проведения предупредительной забастовки.

В судебной практике о признании забастовки незаконной есть ряд решений, в которых отмечается, что предупреждения работодателя за меньший срок является существенным нарушением требований закона. Так, в Определении Верховного суда РФ от 31 августа 2007 г. № 6-Г07-7 по делу о законности предупредительной забастовки работников ОАО «Михайловцемент» указываются следующие обстоятельства: предупреждение о проведении забастовки было вручено работодателю 16 мая 2007 г.; забастовка проведена 21 мая 2007 г. с 9 до 10 часов. Так как 19 и 20 мая являлись выходными, то суды нижестоящих инстанций указали на невыполнение требования о трехдневном сроке предупреждения работодателя, с указанным выводом согласился и Верховный Суд РФ. Однако в норме закона не указывается, засчитывается ли день получения требования работодателем в период предупреждения.

Статья 14 Трудового Кодекса РФ в данном случае не может быть применена, так как она регулирует порядок исчисления сроков при возникновении и прекращении трудовых прав и обязанностей. Формулировка ст. 14 ТК РФ о том, что «течение сроков, с которыми настоящий Кодекс связывает возникновение трудовых прав и обязанностей, начинается с календарной даты, которой определено начало возникновения указанных прав и обязанностей», никак не разрешает вопрос об исчислении дней, необходимых для признания предупреждения о забастовке законным.

Поэтому суд для обоснования своего вывода ссылался на «общее правило исчисления сроков», согласно которому «течение срока начинается на следующий календарный день после календарной даты, которой определено ее начало». Указанное правило, в том числе, закреплено в ст. 191 Гражданского Кодекса РФ. Таким образом, в вышеуказанном случае работодатель, по мнению суда, был уведомлен о проведении забастовки только за два рабочих дня: день вручения предупреждения и день проведения забастовки не был засчитан в период предупреждения. Аналогичный вывод содержится и в Определении Верховного суда от 8 октября 2010 г. № 48-Г10-24 по делу о признании незаконной забастовки работников ОАО «Александринская горно-рудная компания».

Однако при анализе указанных судебных решений возникает вопрос: является ли такое нарушение правила о сроке направления предупреждения существенным? Следует отметить, что ни в одном судебном решении не приводится указание на конкретное время вручения уведомления работодателю. Допустим, что работодатель был извещен в самом начале рабочего дня – в этом случае требование о необходимости известить не позднее чем за три рабочих дня до проведения забастовки фактически являлось выполненным. Однако данный обстоятельства дела не были исследованы судами, что, однако, позволило им принять решение о незаконности забастовки.

Если обратиться к другим отраслям права с целью установить критерии существенности нарушений норм права, то можно увидеть, что такое нарушение должно повлечь за собой нарушение прав и законных интересов других лиц. Например, ст. 387 Гражданского процессуального Кодекса РФ устанавливает, что «основаниями для отмены или изменения судебных постановлений в кассационном порядке являются существенные нарушения норм материального права или норм процессуального права, которые повлияли на исход дела и без устранения которых невозможны восстановление и защита нарушенных прав, свобод и законных интересов, а также защита охраняемых законом публичных интересов». Также Верховный Суд в п. 24 Постановления от 11 декабря 2012 г. № 29 «О применении судами норм гражданского процессуального законодательства, регулирующих производство в суде кассационной инстанции» указывает на такие определения, как «существенная» и «непреодолимая» судебная ошибка, возникшая ввиду нарушения нормы права.

Таким образом, вышеуказанные положения позволяют отметить, что нарушение норм права признается существенным в том случае, если оно привело к неустранимым нарушениям прав, свобод и законных интересов других лиц. Помимо этого, такое нарушение закона должно быть непреодолимым, то есть устранение данного нарушения возможно только при помощи особых процедур.

Если применить данные критерии к вопросу о существенности нарушения сроков предупреждения, то возникнут следующие вопросы. Во-первых, будет ли существенным нарушением прав других лиц, в частности, работодателя, лиц, не участвующих в забастовке, если извещение было направлено не за три, а за два рабочих дня, не включая в этот срок дату направления извещения? Для ответа на этот вопрос необходимо установить, было ли обеспечено выполнение минимума необходимых работ (услуг) на предприятии.

Так, согласно ст. 412 Трудового Кодекса РФ, указанный минимум работ (услуг), выполняемых в период проведения забастовки работниками организации (филиала, представительства или иного обособленного структурного подразделения), индивидуального предпринимателя, определяется соглашением работодателя (представителя работодателя) и представительного органа работников совместно с органом местного самоуправления на основе перечней минимума необходимых работ (услуг) в трехдневный срок со дня принятия решения об объявлении забастовки. Следует отметить, что в указанной статье не указывается, в календарных или рабочих днях должен быть определен срок. С учетом того факта, что законодатель в случае необходимости соблюдения требования о рабочих днях прямо указывает это, то можно предположить, что в данном случае исчисление срока осуществляется в календарных днях.

Таким образом, ст. 412 ТК РФ не содержит требования о том, что на согласование перечня минимума необходимых работ (услуг) должно уйти три рабочих дня. К тому же возможна ситуация, при которой соглашение о перечне минимума необходимых работ (услуг) может быть достигнуто раньше истечения указанного в законе срока. В этом случае права работодателя не будут нарушены тем фактом, что между направлением предупреждения о проведении забастовки и организацией забастовки прошло меньше времени, чем три рабочих дня.

Исследователи отмечают, «забастовка не должна парализовывать деятельность организации, серьезно ущемлять права и интересы граждан[[103]](#footnote-103)», особенно если она объявлена в рамках некоего структурного подразделения и в ней участвуют не все работники предприятия. Поэтому требование о необходимости выполнения минимума необходимых работ (услуг), равно как и требование о достаточном сроке предупреждения работодателя о предстоящей забастовки являются важными и обоснованными с позиции конституционно значимой цели – защиты прав и интересов других лиц.

Однако при разрешении вопроса о том, существенно ли нарушение процедурных норм при проведении забастовки необходим анализ всех обстоятельств дела. В ином случае забастовка может быть признана незаконной только ввиду нарушения формальных требований, которое не являлось существенным и не повлекло за собой нарушение прав и законных интересов работодателя или других лиц. Подобный формальный подход в целом ставит под вопрос возможность реализации права на забастовку, механизм проведения которой, согласно законодательству Российской Федерации, изобилует обязанностями по соблюдению сроков и процедур.

# **Заключение**

Возможность реализации права на забастовку является одним из показателей действительного становления правового государства, в котором возможно отстаивать и защищать права и свободы человека. Забастовка является крайней мерой, к которой могут прибегнуть работники в ходе коллективного трудового спора, к тому же она не выгодна ни работникам, ни работодателю. Тем не менее, возможность свободной реализации данной меры является одной из основ существования социального диалога между сторонами коллективного трудового спора. Это связано с тем, что забастовка может быть определена в качестве такой меры воздействия на работодателя, которая понуждает его учесть интересы работников и прийти к компромиссу при разрешении конфликта. Поэтому забастовка включается в понятие социального диалога, который, на основании позиции МОТ, «охватывает все типы коллективных переговоров, консультаций или обмена информацией между представителями правительств, работодателей и работников по вопросам, представляющих общий интерес[[104]](#footnote-104)».

Между тем возможность реализации данного права основывается на решении законодателем двух ключевых вопросов: каким будет механизм проведения забастовки и какие возможны ограничения данного права. Относительно механизма забастовки следует отметить, что российское законодательство закрепляет многоэтапную процедуру объявления забастовки, изобилующую формальными требованиями. Например, согласно статьям 29 – 31 ТК РФ, интересы работников в ходе трудовых споров представляет или первичная профсоюзная организация, или иные представители работников, которые должны быть выбраны на собрании работников. Однако в соответствии со ст. 3 Федерального закона от 12.01.1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», первичная профсоюзная организация должна быть включена в структуру какого-либо общероссийского или межрегионального профсоюза. Поэтому в случае создания на локальном уровне самостоятельного профсоюза, не являющегося первичным, он оказывается лишенным права вести коллективные переговоры и объявлять забастовку. В связи с этим забастовки, как правило, объявляются в рамках крупных предприятий таких отраслей экономики как: горнодобывающая, транспортная, машиностроительная, где действуют крупные профсоюзные организации.

Помимо этого, трудовое законодательство РФ содержит массу требований к процедуре проведения забастовки, нарушение любого из которых может послужить основанием для признания забастовки незаконной. Так, «более 70 % забастовок судами признаются незаконными, в основном, по причинам организационного характера: несоблюдение порядка и сроков проведения примирительных процедур[[105]](#footnote-105)». Поэтому жесткое регулирования проведения забастовки приводит к невозможности ее реализации на практике, а право на забастовку превращается в право декларативного характера, не подкрепленного действующим механизмом реализации.

Второй аспект, который должен быть проанализирован в целях развития права на забастовку – это допустимые ограничения данного права. Безусловно, существует ряд отраслей экономики, в рамках которых проведение забастовки может нести угрозу для конституционно значимых интересов общества и государства. Поэтому такие ограничения могут быть определены в качестве «дифференциации в правовом регулировании, обусловленной учетом общественно значимых потребностей общества и человека[[106]](#footnote-106)». Однако, как и любое другое ограничение, оно должно соответствовать требованиям обоснованности, целесообразности, пропорциональности и соразмерности[[107]](#footnote-107). Поэтому существование запрета права на забастовку абсолютно для всех лиц, являющихся государственными служащими, представляется чрезмерным ограничением права, не основывающимся на фактически существующей угрозе интересам человека и государства. К тому же с учетом отсутствия действенного механизма разрешения коллективного трудового спора запрет забастовки приводит к значительному ослаблению позиции работников по отношению к работодателю в условиях коллективного трудового спора.

В тоже время следует отметить, что существование на данный момент в законодательстве РФ запрета забастовки для определенных категорий работников (например, работников железнодорожного и воздушного транспорта), может быть обоснован не только необходимостью стабильного осуществления перевозок, а значит защиты прав и интересов других лиц, безопасности государства, но и отсутствием готовности общества к подобным забастовкам. В целом для человека, родившегося и проживающего в России, забастовка является нетипичным явлением, что обусловлено и длительным отсутствием данного права во время советской власти. Поэтому полагаем, что сейчас общество не является готовым к проведению забастовок среди работников транспорта, которые неминуемо приводят к остановке транспортного движения и неудобствам для пассажиров.

В связи со всем вышеизложенным, механизм объявления и проведения забастовки в Российской Федерации нуждается в преобразовании. Помимо упрощения процедуры забастовки должен быть внесены изменения в понятие термина «забастовка». Данное индивидуальное право работника, которое реализуется посредством коллективных действий, в рамках законодательства РФ понимается только как временный добровольный отказ от работы. Понятием забастовка не охватываются иные действия работников, которые могут являться забастовочными и нанести подчас больший вред работодателю, чем остановка работы. Поэтому определение забастовки нуждается в расширении за счет включения в него действий забастовочного характера (например, «работы по правилам»), которые могут препятствовать нормальной хозяйственной деятельности работодателя[[108]](#footnote-108).

Помимо этого, трудовое законодательство РФ содержит спорное определение термина «локаут», которое отличается от общепринятого международного понимания этого явления. В то же время, Трудовой Кодекс РФ не содержит запрета на наем временных работников на место участвующих сотрудников в забастовке – штрейкбрехерства. В связи с этим можно говорить о разрешении локаута в качестве приостановки действия трудового договора с бастующими работникам, что на данный момент не находит последовательного отражения в трудовом законодательстве России.

Следует отметить, что один из принципов МОТ можно выразить следующим образом: «защита и предоставление возможностей представителям сторон для разрешения коллективного трудового спора[[109]](#footnote-109)». Поэтому локаут как временная приостановка работы по инициативе работодателя может являться правомерным средством воздействия на работников в целях разрешения коллективного трудового спора. Исходя из этого, право на локаут, согласно вышеуказанному определению, может быть закреплено в ТК РФ в целях баланса интересов работников и работодателей при условии регламентации данного права аналогично с правом на забастовку.

Таким образом, изменения законодательства РФ относительно права на забастовку необходимы для создания основы свободной реализации данного права. Забастовка как радикальное средство воздействие на работодателя преследует цель добиться от стороны трудового договора шагов к решению общей проблемы. В разрешении коллективного трудового спора заинтересованы как работники, так и работодатель, поскольку интерес последнего – получение прибыли – напрямую зависит от слаженной работы предприятия. Но на данный момент проведение забастовки фактически возможно только на крупных предприятиях тех отраслей экономики, в рамках которых действуют обширные профсоюзные организации.

К тому же во время существования СССР право на забастовку в целом отсутствовало в законодательстве, что повлияло на формирование у населения правового нигилизма по отношению к забастовкам. Однако действительная возможность реализации данного права может положительно сказаться как на повышении уровня трудовых гарантий работников, так и на снижении количества трудовых споров, рассматриваемых судами, в связи с их разрешением в рамках социального диалога сторон.

# **Библиографический список**

1. ***Нормативно-правовые акты и иные официальные документы***
   1. Международные нормативно-правовые акты и иные официальные документы:
      1. Международный пакт об экономических, социальных и культурных правах, принят 16.12.1966 Резолюцией 2200 (XXI) на 1496-ом пленарном заседании Генеральной Ассамблеи ООН [Электронный ресурс] // Бюллетень Верховного Суда РФ. – 1994. – № 12. – СПС «КонсультантПлюс».
      2. Декларация относительно целей и задач Международной Организации Труда, Филадельфия, 10 мая 1944 г. : Принята в г. Филадельфии 10.05.1944 на 26-ой сессии Генеральной конференции МОТ [Электронный ресурс] // Юридическая Россия: федер. правовой портал. – Режим доступа : [http://www.law.edu.ru/centers/labourlaw/norm/norm.asp ?normID=1312118%20](http://www.law.edu.ru/centers/labourlaw/norm/norm.asp%20?normID=1312118%20).
      3. Европейская социальная хартия (пересмотренная), принята в г. Страсбурге 03.05.1996 г. [Электронный ресурс] // Бюллетень международных договоров. – 2010. – № 4. – С. 17 - 67. – СПС «КонсультантПлюс».
      4. Устав Международной организации труда, принят в 1919 г. [Электронный ресурс]. – СПС «КонсультантПлюс».
      5. Конвенция № 87 Международной организации труда «Относительно свободы ассоциаций и защиты права на организацию», принята в г. Сан-Франциско 09.07.1948 на 31-ой сессии Генеральной конференции МОТ [Электронный ресурс] // Сборник действующих договоров, соглашений и конвенций, заключенных СССР с иностранными государствами. – 1960. – Вып. XIX. – С. 278 – 284. – СПС «КонсультантПлюс».
      6. Конвенция № 98 Международной организации труда «Относительно применения принципов права на организацию и заключение коллективных договоров», принята в г. Женеве 01.07.1949 на 32-ой сессии Генеральной конференции МОТ [Электронный ресурс] // Сборник действующих договоров, соглашений и конвенций, заключенных СССР с иностранными государствами. – 1960. – Вып. XIX. – С. 292 – 297. – СПС «КонсультантПлюс».
      7. Конвенция № 105 Международной организации труда «Об упразднении принудительного труда» [Электронный ресурс] // Бюллетень международных договоров. – 2002. – № 2. – С. 3 - 8. – СПС «КонсультантПлюс».
      8. Рекомендация № 92 Международной организации труда «О добровольном примирении и арбитраже», принята в г. Женеве 29.06.1951 на 34-ой сессии Генеральной конференции МОТ [Электронный ресурс] // Конвенции и рекомендации, принятые Международной конференцией труда. 1919 - 1956. – 1991. – Т. I.- Женева: Международное бюро труда. – С. 1045 - 1046. – СПС «КонсультантПлюс».
      9. Рекомендация № 92 Международной организации труда «О добровольном примирении и арбитраже», принята в г. Женеве 29.06.1951 на 34-ой сессии Генеральной конференции МОТ [Электронный ресурс] // Конвенции и рекомендации, принятые Международной конференцией труда. 1919 - 1956. – 1991. – Т. I.- Женева: Международное бюро труда. – С. 1045 - 1046. – СПС «КонсультантПлюс».
   2. Нормативно-правовые акты и иные официальные документы Российской Федерации:
      1. Конституция Российской Федерации [Электронный ресурс] : принята всенародным голосованием 12 дек. 1993 г. // Рос. газ. – 2009. – 21 янв. – (с учетом поправок, внесенных Законами Российской Федерации о поправках к Конституции Российской Федерации от 30 дек. 2008 г. № 6-ФКЗ, от 30 дек. 2008 г. № 7-ФКЗ, от 05.02.2014 № 2-ФКЗ, от 21.07.2014 № 11-ФКЗ). – СПС «КонсультантПлюс».
      2. Федеральный конституционный закон от 21.07.1994 N 1-ФКЗ (ред. от 28.12.2016) «О Конституционном Суде Российской Федерации» [Электронный ресурс] // Росс. газ. – 1994. – № 138 -139. – (с учетом поправок, внесенных Федеральным конституционным законом от 28.12.2016 г. № 11-ФКЗ). – СПС «КонсультантПлюс».
      3. Гражданский кодекс Российской Федерации (часть первая) от 30.11.1994 г. № 51-ФЗ (ред. от 07.02.2017) [Электронный ресурс]. – СПС «КонсультантПлюс».
      4. Уголовно-исполнительный кодекс Российской Федерации от 08.01.1997 г. № 1-ФЗ (ред. от 28.11.2015, с изм. от 15.11.2016) [Электронный ресурс]. – СПС «КонсультантПлюс».
      5. Воздушный кодекс Российской Федерации от 19.03.1997 г. № 60-ФЗ (ред. от 06.07.2016) [Электронный ресурс]. – СПС «КонсультантПлюс».
      6. Налоговый кодекс Российской Федерации (часть первая) от 31.07.1998 г. № 146-ФЗ (ред. от 29.12.2017) [Электронный ресурс]. – СПС «КонсультантПлюс».
      7. Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях от 30.12.2001 г. № 195-ФЗ (ред. от 05.02.2018) [Электронный ресурс]. – СПС «КонсультантПлюс».
      8. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 г. № 197-ФЗ (ред. от 05.02.2018) [Электронный ресурс]. – СПС «КонсультантПлюс».
      9. Гражданский процессуальный кодекс Российской Федерации от 14.11.2002 г. № 138-ФЗ (ред. от 19.12.2016) [Электронный ресурс]. – СПС «КонсультантПлюс».
      10. Закон СССР от 20.05.1991 г. № 2179-1 (с изм. от 17.05.1995) «О порядке разрешения коллективных трудовых споров (конфликтов)» [Электронный ресурс] // Ведомости СНД и ВС СССР. – 1991. – № 23. – С. 65. – СПС «КонсультантПлюс».
      11. Закон РФ от 26.06.1992 г. № 3132-1 (ред. от 03.07.2016, с изм. от 19.12.2016) «О статусе судей в Российской Федерации» [Электронный ресурс]. – СПС «КонсультантПлюс».
      12. Федеральный закон от 17.12.1994 г. № 67-ФЗ (ред. от 30.03.2015) «О федеральной фельдъегерской связи» [Электронный ресурс]. – СПС «КонсультантПлюс».
      13. Федеральный закон от 22.08.1995 № 151-ФЗ (ред. от 02.07.2013) «Об аварийно-спасательных службах и статусе спасателей» [Электронный ресурс]. – СПС «КонсультантПлюс».
      14. Федеральный закон от 21.11.1995 г. № 170-ФЗ (ред. от 03.07.2016) «Об использовании атомной энергии» [Электронный ресурс]. – СПС «КонсультантПлюс».
      15. Федеральный закон от 23.11.1995 г. № 175-ФЗ (ред. от 30.12.2001) «О порядке разрешения коллективных трудовых споров» [Электронный ресурс]. – СПС «КонсультантПлюс».
      16. Федеральный закон от 12.01.1996 г. № 10-ФЗ (ред. от 03.07.2016) «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» [Электронный ресурс]. – СПС «КонсультантПлюс».
      17. Федеральный закон от 25.07.2002 г. № 113-ФЗ (ред. от 28.12.2016) «Об альтернативной гражданской службе» [Электронный ресурс]. – СПС «КонсультантПлюс».
      18. Федеральный закон от 14.11.2002 г. № 161-ФЗ (ред. от 23.05.2016) «О государственных и муниципальных унитарных предприятиях» [Электронный ресурс]. – СПС «КонсультантПлюс».
      19. Федеральный закон от 10.01.2003 г. № 17-ФЗ (ред. от 03.07.2016) «О железнодорожном транспорте в Российской Федерации» [Электронный ресурс]. – СПС «КонсультантПлюс».
      20. Федеральный закон от 27.07.2004 г. № 79-ФЗ (ред. от 03.07.2016, с изм. от 19.12.2016) «О государственной гражданской службе Российской Федерации» [Электронный ресурс]. – СПС «КонсультантПлюс».
      21. Федеральный закон от 02.03.2007 г. № 25-ФЗ (ред. от 30.06.2016) «О муниципальной службе в Российской Федерации» [Электронный ресурс]. – СПС «КонсультантПлюс».
      22. Письмо Минфина РФ от 29.11.2004 г. №03-03-01-02/45 [Электронный ресурс]. – СПС «КонсультантПлюс».
      23. Письмо Минфина РФ от 19.12.2008 г. № 03-02-07/1-522 [Электронный ресурс]. – СПС «КонсультантПлюс».
      24. Приказ Минтранса России от 25.11.2011 г. № 293 (ред. от 14.02.2017) «Об утверждении Федеральных авиационных правил «Организация воздушного движения в Российской Федерации» [Электронный ресурс]. – СПС «КонсультантПлюс».
      25. Приказ Минкомсвязи России от 31.07.2014 г. № 234 «Об утверждении Правил оказания услуг почтовой связи» [Электронный ресурс]. – СПС «КонсультантПлюс».
      26. Приказ Росстата от 15.07.2015 г. № 320 (ред. от 17.02.2017) «Об утверждении статистического инструментария для организации федерального статистического наблюдения за деятельностью предприятий» [Электронный ресурс]. – СПС «КонсультантПлюс».
   3. Нормативно-правовые акты и иные официальные документы иностранных государств:
      1. Закон Южно-Африканской Республики «О трудовых отношениях», 1995 г. [Электронный ресурс] // сайт Internationa lLabour Organization [сайт]. – Режим доступа : https://www.ilo.org/legacy/russian/dialogue/ifpdial/llg/ch5/ex5-2.htm.
      2. Закон Гренады «О трудовых отношениях», 1999 г. [Электронный ресурс] // сайт International Labour Organization: [сайт]. – Режим доступа : https://www.ilo.org/legacy/russian/dialogue/ifpdial/llg/ch5/ex5-11.htm.
      3. Закон Польши «О профсоюзах», 1982 г. [Электронный ресурс] // сайт International Labour Organization: [сайт]. – Режим доступа :<https://www.ilo.org/legacy/russian/dialogue/ifpdial/llg/ch5/ex5-7.htm>.
2. ***Материалы судебной практики*** 
   1. Акты органов судебной власти Российской Федерации:
      1. Постановление Конституционного Суда РФ от 17.05.1995 г. № 5-П «По делу о проверке конституционности статьи 12 Закона СССР от 9 октября 1989 года «О порядке разрешения коллективных трудовых споров (конфликтов)» (в редакции от 20 мая 1991 года) в части, запрещающей проведение забастовок работниками гражданской авиации, в связи с жалобой Профсоюза летного состава Российской Федерации» [Электронный ресурс]. – СПС «КонсультантПлюс».
      2. Определение Конституционного Суда РФ от 16.10.2003 г. № 318-О «Об отказе в принятии к рассмотрению жалоб Федерации профсоюзов авиационных диспетчеров Российской Федерации и Тюменской территориальной организации Федерации профсоюзов авиационных диспетчеров Российской Федерации на нарушение конституционных прав и свобод положением пункта 1 статьи 52 Воздушного кодекса Российской Федерации» [Электронный ресурс]. – СПС «КонсультантПлюс».
      3. Определение Конституционного Суда РФ от 08.02.2007 г. № 275-О-П «Об отказе в принятии к рассмотрению жалобы гражданина Линева Сергея Юрьевича на нарушение его конституционных прав пунктом 2 статьи 26 Федерального закона «О железнодорожном транспорте в Российской Федерации» [Электронный ресурс]. – СПС «КонсультантПлюс».
      4. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 11.12.2012 г. № 29 «О применении судами норм гражданского процессуального законодательства, регулирующих производство в суде кассационной инстанции» [Электронный ресурс] // Росс. газ. – 2012. – №295. – СПС «КонсультантПлюс»;
      5. Определение Верховного Суда РФ от 02.11.2004 г. № 49-Г04-87 [Электронный ресурс] // Бюллетень Верховного Суда РФ. – 2005. – № 4. – СПС «КонсультантПлюс».
      6. Определение Верховного Суда РФ от 05.08.2005 г. № 5-Г05-53 [Электронный ресурс]. – СПС «КонсультантПлюс».
      7. Определение Верховного Суда РФ от 26.08.2005 г. № 93-Г05-14 [Электронный ресурс]. – СПС «КонсультантПлюс».
      8. Определение Верховного Суда РФ от 03.02.2006 г. № 66-Г06-1 [Электронный ресурс]. – СПС «КонсультантПлюс».
      9. Определение Верховного Суда РФ от 01.12.2006 г. № 48-Г06-20 [Электронный ресурс]. – СПС «КонсультантПлюс».
      10. Определении Верховного суда РФ от 31.08.2007 г. № 6-Г07-7 [Электронный ресурс]. – СПС «КонсультантПлюс».
      11. Определение Верховного Суда РФ от 13.08.2009 г. № 18-Г09-15 [Электронный ресурс]. – СПС «КонсультантПлюс».
      12. Определение Верховного Суда РФ от 19.11.2009 г. № 5-В09-108 [Электронный ресурс]. – СПС «КонсультантПлюс».
      13. Определении Верховного суда от 08.10.2010 г. № 48-Г10-24 [Электронный ресурс]. – СПС «КонсультантПлюс».
      14. Апелляционное определение Верховного Суда РФ от 04.04.2016 г. № 4-АПГ16-3 [Электронный ресурс]. – СПС «КонсультантПлюс».
      15. Апелляционное определение Верховного суда Республики Карелия от 15.01.2013 г. по делу № 33-92/2013 [Электронный ресурс]. – СПС «КонсультантПлюс».
      16. Определение Липецкого областного суда от 23.11.2011 г. по делу № 33-3234/2011 [Электронный ресурс]. – СПС «КонсультантПлюс».
   2. Материалы международной судебной практики:
      1. Постановление Большой Палаты Европейского суда по правам человека по делу «Дэмир и Байкара против Турции» от 12.11.2008 г.: жалоба № 34503/97 // Права человека. Практика Европейского суда по правам человека. – 2010. – № 11. – С. 44 – 70.
      2. Решение Европейского суда по правам человека по делу «Вениамин Тимошенко против Украины» от 02.10.2014 г.: жалоба № 48408/12 [Электронный ресурс] // информационный сайт precedent.in.ua : [сайт]. Режим доступа : https://precedent.in.ua/2016/04/09/venyamyn-tymoshenko-protyv-ukrayny-re-2/.
      3. Информация о Постановлении Европейского Суда по правам человека по делу «Профсоюз сотрудников полиции Автономного сообщества «Страна Басков» против Испании» от 21.04.2015 г.: жалоба № 45892/09 [Электронный ресурс] // Бюллетень Европейского Суда по правам человека. – 2015. – № 8. – СПС «КонсультантПлюс».
3. ***Специальная литература***
   1. Книги:
      1. Трудовое право России : учебник / А. В. Гребенщиков [и др.] ; под ред. С. П. Маврина, Е. Б. Хохлова. – 3-е изд., перераб и доп. – М. : Норма : ИНФРА-М, 2015. – 608 с.
      2. Трудовое право России : в 2 т. Т. 2 : учебник для академического бакалавриата / под общ. ред. Е.Б. Хохлова, В.А. Сафонова. – 7-е изд., перераб. и доп. – М. : Изд. Юрайт, 2016. – 449 с.
      3. Комментарий к Трудовому Кодексу Российской Федерации / Авткол.: С. Ю. Головина, А. В. Гребенщиков, Т. В. Иванкина и др. // отв. ред. А. М. Куренной, С. П. Маврин, В. А. Сафонов, Е. Б. Хохлов. – 3-е изд., пересм. - М. : Норма, 2015. – 848 с.
      4. Сравнительное правоведение: национальные правовые системы. Правовые системы Западной Европы / авт. кол.: Г. Н. Андреева, О. В. Белоусова, И. С. Власов и др. // под. ред. В. И. Лафитского. - М., 2012. – СПС «КонсультантПлюс»;
      5. Актуальные проблемы трудового права : учебник [Электронный ресурс] / А. А. Андреев [и др.] ; отв. ред. Н. Л. Лютов. М. : Проспект, 2017. – 608 с. – СПС «КонсультантПлюс».
      6. Правовое обеспечение государственной службы Российской Федерации: учебник / Рос. акад. гос. службы при Президенте РФ ; под общ. ред. И. Н. Барцица. - М. : Изд-во РАГС, 2007. - 560 с.
      7. Лушникова, М. В., Лушников, А. М. Очерки теории трудового права / М. В. Лушникова, А. М. Лушников. – СПб. : Издательство Р. Асланова «Юридический центр Пресс», 2006. – 940 с.
      8. Лушникова, М. В. Социальное партнерство в сфере труда : учеб. пособие / М. В. Лушникова ; под ред. М. В. Лушниковой, А. М. Лушникова. – Ярославль : ЯрГУ, 2008. – 432 с.
      9. Лушников, А. М., Лушникова, М. В. Трудовые права в 21 веке: современное состояние и тенденции развития: монография / А. М. Лушников, М. В. Лушникова. – М. : Проспект, 2017. – 272 с.
      10. Лютов, Н. Л. Коллективное трудовое право Великобритании : монография / Н. Л. Лютов. – М. : Волтерс Клувер, 2009. – 232 с.
      11. Матузов, Н. И., Малько, А. В. Теория государства и права : учебник / Н. И. Матузов, А. В. Малько. – М. : Издательский дом «Дело» РАНХиГС, 2013. – 528 с.
      12. Мейер, Д. И. Русское гражданское право [Электронный ресурс] / Д. И. Мейер. – изд. 3-е, испр. - М. : Статут, 2003. – Режим доступа : http://civil.consultant.ru/elib/books/45/info/.
      13. Сафонов, В. А. Социальное партнерство: учебник для бакалавриата и магистратуры / В. А. Сафонов. – М.: Изд. Юрайт, 2015. – 395 с.
      14. Сыченко, Е. В. Практика Европейского суда по правам человека в области защиты трудовых прав граждан и права на социальное обеспечения : монография [Электронный ресурс] / Е. В. Сыченко. М. : Юстицинформ, 2014. – 140 с. – СПС «КонсультантПлюс».
   2. Статьи:
      1. Герасимова, Е. С., Колганова, С. Г. Право на забастовку в праве Международной организации труда: кризис признания? / Е. С. Герасимова, С. Г. Колганова // Право. Журнал Высшей школы экономики. – 2016. – № 4. С. 184–197.
      2. Герасимова, Е. С. Коллективные трудовые споры, забастовки и протесты в России: влияние законодательства и правоприменительной практики на их распространенность и применение [Электронный ресурс] / Е. С. Герасимова // Журнал российского права. – 2016. – № 9. – С. 55 - 65. – СПС «КонсультантПлюс».
      3. Герасимова, Е. С. Права профсоюзов на забастовку: российский и международный опыт [Электронный ресурс] / Е. С. Герасимова // Сайт Федерации профсоюзов Красноярского края : [сайт] – Режим доступа http://www.fpkk.ru/read.php?articlealias=sb1156759233.
      4. Глухов, А. В. Право работников на забастовку в решениях Конституционного суда Российской Федерации / А. В. Глухов // Вестник МГПУ. – 2010. – № 2. – С. 111 – 117.
      5. Джафаров, Захид Иса оглы. Право работодателя на локаут и последствия участия работников в незаконной забастовке / Захид Иса оглы Джафаров // Пробелы в Российском законодательстве. – 2011. – № 4. – С. 77 – 80.
      6. Дивеева, Н. И. Социальное партнерство: коллективистский и индивидуалистический подходы / Н. И. Дивеева // Российский ежегодник трудового права. – 2011. – № 7. – С 42-46.
      7. Иващенко, В. Г. Проблема реализации права на забастовку в России / В. Г. Иващенко // Вестник Башкирского университета. – 2012. – №2. – С. 1111 - 1114.
      8. Козина, И. М. Рабочее движение в России: анатомия забастовки / И. М. Козина // Журнал исследований социальной политики. – 2009. – № 4. - С. 485-502.
      9. Лушников, А. М., Лушникова, М. В. Право на забастовку: историко-правовое эссе [Электронный ресурс] / А. М. Лушников, М. В. Лушникова // Правоведение. – 2005. – №5. – Режим доступа : http://www.law.edu.ru/article/article.asp?articleID=1218639.
      10. Лютов, Н. Л. Почему в России почти не происходит легальных забастовок? / Н. Л. Лютов // Трудовое право. – 2012. – № 10. – С. 9 – 22.
      11. Лютов, Н. Л. Признание права на забастовку на уровне Международной организации труда: важно ли это для России и других стран? / Н. Л. Лютов // Актуальные проблемы российского права. – 2015. – № 9. – С. 118 – 123.
      12. Марченко, К. Работники планируют забастовку. Законные контрмеры на саботаж // Трудовые споры. - 2014. - №12. С. 28-39.
      13. Сафонов, В. А. О понятии «забастовка» в Российской Федерации [Электронный ресурс] / В. А. Сафонов // Социальное и пенсионное страхование. – 2008. – № 3. – СПС «КонсультантПлюс».
      14. Сафонов, В. А. Защита коллективных трудовых прав в практике Конституционного Суда Российской Федерации / В. А. Сафонов // Социальные права и практика Конституционного Суда Российской Федерации: сборник материалов научной конференции 5-7 июня 2007 г. – СПб : Изд. дом. С.-Петерб.гос. ун-та, 2008. – С. 315-326.
      15. Сошникова, Т. А. Право на индивидуальные и коллективные трудовые споры / Т. А. Сошникова // Законодательство и экономика. –2004. – № 8. – С. 57-63.
      16. Черняева, Д. В. Теоретические проблемы правового регулирования забастовок и локаутов в Российской Федерации / Д. В. Черняева // Право. Журнал Высшей школы экономики. – 2008. – № 2. – С. 86-96.
      17. Шлютер В. Коллективные способы самозащиты в трудовом праве Федеративной Республики Германия (часть I) (DasdeutscheArbeitskampfrecht) [Электронный ресурс] / В. Шлютер // Трудовое право в России и за рубежом. – 2015. – №4. – СПС «КонсультантПлюс».
   3. Авторефераты диссертаций:
      1. Кливер, Е. П. Право на забастовку в Российской Федерации :автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05 / Е. П. Кливер. – Томск, 2000. – 21 с.
      2. Лютов, Н. Л. Международно-правовое регулирование разрешения коллективных трудовых споров (по актам ООН, МОТ и др., а также законодательству отдельных стран) :автореф. дис. … канд. юрид. наук : 12.00.05 / Н. Л. Лютов. – Москва, 2001. – 26 с.
4. ***Интернет-ресурсы***
   1. Энциклопедический словарь Ф. А. Брокгауза и И. А. Ефрона [Электронный ресурс] : онлайн-версия толкового словаря. – Режим доступа : http://www.vehi.net/brokgauz/.
   2. Толковый словарь русского языка С. И. Ожегова [Электронный ресурс] : онлайн-версия толкового словаря. – Режим доступа : http://www.ozhegov.org.
   3. Толковый словарь русского языка Д. Н. Ушакова [Электронный ресурс] : онлайн-версия толкового словаря. – Режим доступа : http://www.ozhegov.org.
   4. Итальянская забастовка (Работа по правилам) [Электронный ресурс] : электрон. журн. Солидарность : [сайт]. – Режим доступа :<https://www.solidarnost.org/special/profdict/italyanskaya_zabastovka.html>.
   5. Обзор зарубежного законодательства о забастовках и локаутах [Электронный ресурс] // офиц. сайт учреждения "Трудовой арбитражный суд для разрешения коллективных споров : [сайт]. – Режим доступа : http://www.trudsud.ru/ru/docs/publications/5/.
   6. Профессионалы.ru. [Электронный ресурс] : деловая соц. сеть : [сайт]. Режим доступа : https://professionali.ru/Soobschestva/tsentr-razvitiya-karjery/italjanskaja-zabastovka-kak-s-nej-borotsja/.
   7. РИА Новости [Электронный ресурс] : информационный интернет-сайт: [сайт]. – Режим доступа : https://ria.ru/world/20160705/1459005394.html.

1. Лютов Н. Л. Почему в России почти не происходит легальных забастовок? // Трудовое право, №10. 2012. С. 12. [↑](#footnote-ref-1)
2. Дивеева Н. И. Социальное партнерство: коллективистский и индивидуалистический подходы // Российский ежегодник трудового права. 20011. №7. 2011. С. 44. [↑](#footnote-ref-2)
3. Лушникова М. В., Лушников А. М. Очерки теории трудового права. СПб., 2006. С. 801. [↑](#footnote-ref-3)
4. Толковый словарь русского языка С. И. Ожегова [Электронный ресурс] : онлайн-версия толкового словаря. URL : http://www.ozhegov.org (дата обращения : 20.01.2018). [↑](#footnote-ref-4)
5. Толковый словарь русского языка Д. Н. Ушакова [Электронный ресурс] : онлайн-версия толкового словаря. URL : http://ushakov-online.ru/slovar-ushakova/stachka/69928/ (дата обращения : 16.02.2018). [↑](#footnote-ref-5)
6. Энциклопедический словарь Ф. А. Брокгауза и И. А. Ефрона [Электронный ресурс] : онлайн-версия толкового словаря. URL : http://www.vehi.net/brokgauz/ (дата обращения : 20.01.2018). [↑](#footnote-ref-6)
7. Сафонов В. А. О понятии «забастовка» в Российской Федерации [Электронный ресурс] // Социальное и пенсионное страхование. 2008. №3. Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс». [↑](#footnote-ref-7)
8. Лушников А. М., Лушникова М. В. Право на забастовку: историко-правовое эссе [Электронный ресурс] // Правоведение. 2005. № 5. URL : http://www.law.edu.ru/article/article.asp?articleID=1218639 (дата обращения : 20.01.2018). [↑](#footnote-ref-8)
9. Герасимова Е. С. Права профсоюзов на забастовку: российский и международный опыт [Электронный ресурс] // URL: http://www.fpkk.ru/read.php?articlealias=sb1156759233 (дата обращения : 15.02.2017). [↑](#footnote-ref-9)
10. Там же. [↑](#footnote-ref-10)
11. Сафонов В. А. О понятии «забастовка» в Российской Федерации [Электронный ресурс] // Социальное и пенсионное страхование. 2008. №3. Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс». [↑](#footnote-ref-11)
12. Закон Польши «О профсоюзах», 1982 г. [Электронный ресурс] // сайт InternationalLabourOrganization: [сайт]. URL :<https://www.ilo.org/legacy/russian/dialogue/ifpdial/llg/ch5/ex5-7.htm> (дата обращения: 18.12.2017). [↑](#footnote-ref-12)
13. Закон Южно-Африканской Республики «О трудовых отношениях», 1995 г. [Электронный ресурс] // сайт InternationalLabourOrganization [сайт]. URL :<https://www.ilo.org/legacy/russian/dialogue/ifpdial/llg/ch5/ex5-2.htm> (дата обращения: 18.12.2017). [↑](#footnote-ref-13)
14. Международный пакт об экономических, социальных и культурных правах, принят 16.12.1966 Резолюцией 2200 (XXI) на 1496-ом пленарном заседании Генеральной Ассамблеи ООН [Электронный ресурс] //

    Бюллетень Верховного Суда РФ. 1994. № 12. Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс». [↑](#footnote-ref-14)
15. Европейская социальная хартия (пересмотренная), принята в г. Страсбурге 03.05.1996 г. [Электронный ресурс] // Бюллетень международных договоров. 2010. № 4. С. 17 - 67. Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс». [↑](#footnote-ref-15)
16. Конвенция N 87 Международной организации труда «Относительно свободы ассоциаций и защиты права на организацию», принята в г. Сан-Франциско 09.07.1948 на 31-ой сессии Генеральной конференции МОТ [Электронный ресурс] // Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс». [↑](#footnote-ref-16)
17. Конвенция № 105 Международной организации труда «Об упразднении принудительного труда» [Электронный ресурс] // Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс». [↑](#footnote-ref-17)
18. Герасимова Е. С., Колганова С. Г. Право на забастовку в праве Международной организации труда: кризис признания? // Право. Журнал Высшей школы экономики, 2016, №4. С. 191. [↑](#footnote-ref-18)
19. Лютов Н. Л. Признание права на забастовку на уровне Международной организации труда: важно ли это для России и других стран? // Актуальные проблемы российского права, 2015, №9. С. 118. [↑](#footnote-ref-19)
20. Там же. С. 119. [↑](#footnote-ref-20)
21. Герасимова Е. С., Колганова С. Г. Право на забастовку в праве Международной организации труда: кризис признания? // Право. Журнал Высшей школы экономики, 2016, №4. С. 189. [↑](#footnote-ref-21)
22. Там же. С. 187. [↑](#footnote-ref-22)
23. Там же. С. 192. [↑](#footnote-ref-23)
24. Там же. С. 192. [↑](#footnote-ref-24)
25. Там же. С. 193. [↑](#footnote-ref-25)
26. Лушникова М. В., Лушников А. М. Очерки теории трудового права. СПб., 2006. С. 801 – 802. [↑](#footnote-ref-26)
27. Матузов Н. И., Малько А. В. Теория государства и права: учебник. М., 2013. С. 189. [↑](#footnote-ref-27)
28. Обзор зарубежного законодательства о забастовках и локаутах [Электронный ресурс] // офиц. сайт учреждения "Трудовой арбитражный суд для разрешения коллективных споров : [сайт]. URL: http://www.trudsud.ru/ru/docs/publications/5/ (дата обращения: 08.02.2018). [↑](#footnote-ref-28)
29. Там же. [↑](#footnote-ref-29)
30. Лютов Н. Л. Коллективное трудовое право Великобритании : монография. М., 2009. С. 140. [↑](#footnote-ref-30)
31. Лушникова М. В., Лушников А. М. Очерки теории трудового права. СПб., 2006. С. 802. [↑](#footnote-ref-31)
32. Там же. [↑](#footnote-ref-32)
33. Там же. [↑](#footnote-ref-33)
34. Трудовое право России : учебник / А. В. Гребенщиков [и др.] ; под ред. С. П. Маврина, Е. Б. Хохлова. М., 2015. С. 578. [↑](#footnote-ref-34)
35. Лушникова М. В., Лушников А. М. Очерки теории трудового права. СПб., 2006. С. 750. [↑](#footnote-ref-35)
36. Мейер Д. И. Русское гражданское право [Электронный ресурс] / Д. И. Мейер. 3-е изд., испр. М., 2003.URL: http://civil.consultant.ru/elib/books/45/info/ (дата обращения: 16.12.2017). [↑](#footnote-ref-36)
37. Там же. [↑](#footnote-ref-37)
38. Шлютер В. Коллективные способы самозащиты в трудовом праве Федеративной Республики Германия (часть I) (DasdeutscheArbeitskampfrecht) [Электронный ресурс] // Трудовое право в России и за рубежом. 2015. N 4. Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс». [↑](#footnote-ref-38)
39. Сафонов В. А. Социальное партнерство: учебник для бакалавриата и магистратуры / В. А. Сафонов. М., 2015. С. 372. [↑](#footnote-ref-39)
40. Актуальные проблемы трудового права : учебник [Электронный ресурс] / А. А. Андреев [и др.] ; отв. ред. Н. Л. Лютов. М., 2017. Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс». [↑](#footnote-ref-40)
41. Там же. [↑](#footnote-ref-41)
42. Итальянская забастовка (Работа по правилам) [Электронный ресурс] : электрон. журн. Солидарность. URL : https://www.solidarnost.org/special/profdict/italyanskaya\_zabastovka.html (дата обращения : 10.02.2018). [↑](#footnote-ref-42)
43. Профессионалы.ru. [Электронный ресурс] : деловая соц. сеть. URL : https://professionali.ru/Soobschestva/tsentr-razvitiya-karjery/italjanskaja-zabastovka-kak-s-nej-borotsja/(дата обращения : 10.02.2018). [↑](#footnote-ref-43)
44. Козина И. М. Рабочее движение в России: анатомия забастовки // Журнал исследований социальной политики, №4, 2009. С. 494. [↑](#footnote-ref-44)
45. Черняева Д. В. Теоретические проблемы правового регулирования забастовок и локаутов в Российской Федерации // Право. Журнал Высшей школы экономики, №2, 2008. С. 86. [↑](#footnote-ref-45)
46. Лушникова М. В., Лушников А. М. Очерки теории трудового права. СПб., 2006. С. 806. [↑](#footnote-ref-46)
47. Сыченко Е. В. Практика Европейского суда по правам человека в области защиты трудовых прав граждан и права на социальное обеспечения [Электронный ресурс] / Е. В. Сыченко. М., 2014. Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс». [↑](#footnote-ref-47)
48. Определение Верховного Суда РФ от 03.02.2006 г. № 66-Г06-1. Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс». [↑](#footnote-ref-48)
49. Иващенко В. Г. Проблема реализации права на забастовку в России // Вестник Башкирского университета, 2012. №2. С. 1113. [↑](#footnote-ref-49)
50. Лушникова М. В. Социальное партнерство в сфере труда : учеб пособие / под ред. М. В. Лушниковой, А. М. Лушникова. Ярославль, 2008. С. 404. [↑](#footnote-ref-50)
51. Герасимова Е. С. Коллективные трудовые споры, забастовки и протесты в России: влияние законодательства и правоприменительной практики на их распространенность и применение [Электронный ресурс] // Журнал российского права. 2016. N 9. Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс». [↑](#footnote-ref-51)
52. Черняева Д. В. Теоретические проблемы правового регулирования забастовок и локаутов в Российской Федерации // Право. Журнал Высшей школы экономики, №2, 2008. С. 93. [↑](#footnote-ref-52)
53. Лютов Н. Л. Признание права на забастовку на уровне Международной организации труда: важно ли это для России и других стран? // Актуальные проблемы российского права, 2015, №9. С. 118. [↑](#footnote-ref-53)
54. Лушников А. М., Лушникова М. В. Право на забастовку: историко-правовое эссе [Электронный ресурс] // Правоведение. 2005. № 5. URL : http://www.law.edu.ru/article/article.asp?articleID=1218639 (дата обращения : 20.01.2018). [↑](#footnote-ref-54)
55. Обзор зарубежного законодательства о забастовках и локаутах [Электронный ресурс] // офиц. сайт учреждения "Трудовой арбитражный суд для разрешения коллективных споров : [сайт]. URL: http://www.trudsud.ru/ru/docs/publications/5/ (дата обращения: 08.02.2018). [↑](#footnote-ref-55)
56. Лушников А. М., Лушникова М. В. Право на забастовку: историко-правовое эссе [Электронный ресурс] // Правоведение. 2005. № 5. URL : http://www.law.edu.ru/article/article.asp?articleID=1218639 (дата обращения : 20.01.2018). [↑](#footnote-ref-56)
57. Обзор зарубежного законодательства о забастовках и локаутах [Электронный ресурс] // офиц. сайт учреждения "Трудовой арбитражный суд для разрешения коллективных споров : [сайт]. URL: http://www.trudsud.ru/ru/docs/publications/5/ (дата обращения: 08.02.2018). [↑](#footnote-ref-57)
58. Лушников А. М., Лушникова М. В. Право на забастовку: историко-правовое эссе [Электронный ресурс] // Правоведение. 2005. № 5. URL : http://www.law.edu.ru/article/article.asp?articleID=1218639 (дата обращения : 20.01.2018). [↑](#footnote-ref-58)
59. Там же. [↑](#footnote-ref-59)
60. Джафаров Захид Иса оглы. Право работодателя на локаут и последствия участия работников в незаконной забастовке // Пробелы в Российском законодательстве. 2011. №4. С. 79. [↑](#footnote-ref-60)
61. Там же. [↑](#footnote-ref-61)
62. Джафаров Захид Иса оглы. Право работодателя на локаут и последствия участия работников в незаконной забастовке // Пробелы в Российском законодательстве. 2011. №4. С. 78. [↑](#footnote-ref-62)
63. Обзор зарубежного законодательства о забастовках и локаутах [Электронный ресурс] // офиц. сайт учреждения "Трудовой арбитражный суд для разрешения коллективных споров : [сайт]. URL: http://www.trudsud.ru/ru/docs/publications/5/ (дата обращения: 08.02.2018). [↑](#footnote-ref-63)
64. Комментарий к Трудовому Кодексу РФ / Отв. ред. А. М. Куренной, С. П. Маврин, В. А. Сафонов, Е. Б. Хохлов. 3-е изд., пересм. М., 2015. С. 822. [↑](#footnote-ref-64)
65. Лушникова М. В. Социальное партнерство в сфере труда : учеб пособие / под ред. М. В. Лушниковой, А. М. Лушникова. Ярославль, 2008. С. 422. [↑](#footnote-ref-65)
66. Лушников А. М., Лушникова М. В. Право на забастовку: историко-правовое эссе [Электронный ресурс] // Правоведение. 2005. № 5. URL : http://www.law.edu.ru/article/article.asp?articleID=1218639 (дата обращения : 20.01.2018). [↑](#footnote-ref-66)
67. Марченко, К. Работники планируют забастовку. Законные контрмеры на саботаж // Трудовые споры. 2014. №12. С. 31. [↑](#footnote-ref-67)
68. Апелляционное определение Верховного суда Республики Карелия от 15.01.2013 по делу N 33-92/2013; Определение Липецкого областного суда от 23.11.2011 по делу N 33-3234/2011 [Электронный ресурс]. Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс». [↑](#footnote-ref-68)
69. Марченко, К. Работники планируют забастовку. Законные контрмеры на саботаж // Трудовые споры. 2014. №12. С. 31. [↑](#footnote-ref-69)
70. Там же. С. 36. [↑](#footnote-ref-70)
71. Козина И. М. Рабочее движение в России: анатомия забастовки // Журнал исследований социальной политики, №4, 2009. С. 497. [↑](#footnote-ref-71)
72. Актуальные проблемы трудового права : учебник [Электронный ресурс] / А. А. Андреев [и др.] ; отв. ред. Н. Л. Лютов. М., 2017. Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс». [↑](#footnote-ref-72)
73. Лушников А. М., Лушникова М. В. Право на забастовку: историко-правовое эссе [Электронный ресурс] // Правоведение. 2005. № 5. URL : http://www.law.edu.ru/article/article.asp?articleID=1218639 (дата обращения : 20.01.2018). [↑](#footnote-ref-73)
74. Лушникова М. В., Лушников А. М. Очерки теории трудового права. СПб., 2006. С. 812. [↑](#footnote-ref-74)
75. Там же. [↑](#footnote-ref-75)
76. Актуальные проблемы трудового права : учебник [Электронный ресурс] / А. А. Андреев [и др.] ; отв. ред. Н. Л. Лютов. М., 2017. Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс». [↑](#footnote-ref-76)
77. Обзор зарубежного законодательства о забастовках и локаутах [Электронный ресурс] // офиц. сайт учреждения "Трудовой арбитражный суд для разрешения коллективных споров : [сайт]. URL: http://www.trudsud.ru/ru/docs/publications/5/ (дата обращения: 19.02.2018). [↑](#footnote-ref-77)
78. Определение Верховного Суда РФ от 02.11.2004 г. № 49-Г04-87 [Электронный ресурс] // Бюллетень Верховного Суда РФ. 2005. № 4. Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс». [↑](#footnote-ref-78)
79. Там же. [↑](#footnote-ref-79)
80. Определение Верховного Суда РФ от 01.12.2006 г. № 48-Г06-20 [Электронный ресурс]. Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс». [↑](#footnote-ref-80)
81. Сафонов В. А. Социальное партнерство: учебник для бакалавриата и магистратуры / В. А. Сафонов. М., 2015. С. 385. [↑](#footnote-ref-81)
82. Определение Верховного Суда РФ от 02.11.2004 г. № 49-Г04-87 [Электронный ресурс] // Бюллетень Верховного Суда РФ. 2005. № 4. Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс». [↑](#footnote-ref-82)
83. Постановление Конституционного Суда РФ от 17.05.1995 г. № 5-П «По делу о проверке конституционности статьи 12 Закона СССР от 9 октября 1989 года «О порядке разрешения коллективных трудовых споров (конфликтов)» (в редакции от 20 мая 1991 года) в части, запрещающей проведение забастовок работниками гражданской авиации, в связи с жалобой Профсоюза летного состава Российской Федерации» [Электронный ресурс]. Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс». [↑](#footnote-ref-83)
84. Определение Конституционного Суда РФ от 16.10.2003 г. № 318-О «Об отказе в принятии к рассмотрению жалоб Федерации профсоюзов авиационных диспетчеров Российской Федерации и Тюменской территориальной организации Федерации профсоюзов авиационных диспетчеров Российской Федерации на нарушение конституционных прав и свобод положением пункта 1 статьи 52 Воздушного кодекса Российской Федерации» [Электронный ресурс]. Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс». [↑](#footnote-ref-84)
85. Определение Конституционного Суда РФ от 08.02.2007 № 275-О-П «Об отказе в принятии к рассмотрению жалобы гражданина Линева Сергея Юрьевича на нарушение его конституционных прав пунктом 2 статьи 26 Федерального закона «О железнодорожном транспорте в Российской Федерации» [Электронный ресурс]. Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс». [↑](#footnote-ref-85)
86. РИА Новости [Электронный ресурс] : информационный интернет-сайт. URL: https://ria.ru/world/20160705/1459005394.html (дата обращения : 02.03.2017). [↑](#footnote-ref-86)
87. Решение ЕСПЧ по делу «Вениамин Тимошенко против Украины» от 02.10.2014: жалоба № 48408/12 [Электронный ресурс]. URL: https://precedent.in.ua/2016/04/09/venyamyn-tymoshenko-protyv-ukrayny-re-2/ (дата обращения : 13.01.2018). [↑](#footnote-ref-87)
88. Там же. [↑](#footnote-ref-88)
89. Лушникова М. В. Социальное партнерство в сфере труда : учеб пособие / под ред. М. В. Лушниковой, А. М. Лушникова. Ярославль, 2008. С. 408. [↑](#footnote-ref-89)
90. Трудовое право России : в 2 т. Т. 2 : учебник для академического бакалавриата / под общ. ред. Е.Б. Хохлова, В.А. Сафонова. М., 2016. С. 397. [↑](#footnote-ref-90)
91. Правовое обеспечение государственной службы Российской Федерации: учебник / под. общ. ред. И. Н. Барцица. М., 2007. С. 371. [↑](#footnote-ref-91)
92. Лютов Н. Л. Признание права на забастовку на уровне Международной организации труда: важно ли это для России и других стран? // Актуальные проблемы российского права, 2015, №9. С. 121. [↑](#footnote-ref-92)
93. Там же. С. 121. [↑](#footnote-ref-93)
94. Сыченко Е. В. Практика Европейского суда по правам человека в области защиты трудовых прав граждан и права на социальное обеспечения [Электронный ресурс] / Е. В. Сыченко. М., 2014. Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс». [↑](#footnote-ref-94)
95. Постановление Большой Палаты ЕСПЧ по делу «Дэмир и Байкара против Турции» от 12.11.2008 г., жалоба № 34503/97 // Права человека. Практика Европейского суда по правам человека. 2010. № 11. С. 49 [↑](#footnote-ref-95)
96. Там же. [↑](#footnote-ref-96)
97. Там же. С. 59. [↑](#footnote-ref-97)
98. Там же. [↑](#footnote-ref-98)
99. Постановление Европейского Суда по правам человека по делу «Профсоюз сотрудников полиции

    Автономного сообщества «Страна Басков» против Испании» от 21.04.2015 г.: жалоба № 45892/09. Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс». [↑](#footnote-ref-99)
100. Сравнительное правоведение: национальные правовые системы. Правовые системы Западной Европы [Электронный ресурс] / Г. Н. Андреева, О. В. Белоусова, И. С. Власов и др.; под. ред. В. И. Лафитского. М., 2012. Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс». [↑](#footnote-ref-100)
101. Там же. [↑](#footnote-ref-101)
102. Глухов А. В. Право работников на забастовку в решениях Конституционного суда Российской Федерации // Вестник МГПУ, 2010, №2. С. 114-115. [↑](#footnote-ref-102)
103. Комментарий к Трудовому Кодексу РФ / Отв. ред. А. М. Куренной, С. П. Маврин, В. А. Сафонов, Е. Б. Хохлов. 3-е изд., пересм. М., 2015. С. 816. [↑](#footnote-ref-103)
104. Лушников А. М., Лушникова М. В. Трудовые права в 21 веке: современное состояние и тенденции развития: монография / А. М. Лушников, М. В. Лушникова. М., 2017. С. 84. [↑](#footnote-ref-104)
105. Сошникова Т. А. Право на индивидуальные и коллективные трудовые споры // Законодательство и экономика. 2004. № 8. С. 63. [↑](#footnote-ref-105)
106. Сафонов В. А. Защита коллективных трудовых прав в практике Конституционного Суда Российской Федерации //Социальные права и практика Конституционного Суда Российской Федерации: сборник материалов научной конференции 5-7 июня 2007 г. СПб. 2008. С. 321 – 322. [↑](#footnote-ref-106)
107. Определение Конституционного Суда РФ от 16.10.2003 № 318-О «Об отказе в принятии к рассмотрению жалоб Федерации профсоюзов авиационных диспетчеров Российской Федерации и Тюменской территориальной организации Федерации профсоюзов авиационных диспетчеров Российской Федерации на нарушение конституционных прав и свобод положением пункта 1 статьи 52 Воздушного кодекса Российской Федерации». Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс». [↑](#footnote-ref-107)
108. Лютов Н. Л. Международно-правовое регулирование разрешения коллективных трудовых споров (по актам ООН, МОТ и др., а также законодательству отдельных стран) :автореф. дис. … канд. юрид. наук : 12.00.05. М. 2001. С. 24. [↑](#footnote-ref-108)
109. Там же. С. 16. [↑](#footnote-ref-109)