

Ткаченко Ольга Юрьевна

ОТВЕТСТВЕННОСТЬ ЗА НАРУШЕНИЕ КОЛЛЕКТИВНО-ДОГОВОРНЫХ ОБЯЗАТЕЛЬСТВ В СФЕРЕ ТРУДА

Адрес статьи: www.gramota.net/materials/1/2010/7/13.html

Статья опубликована в авторской редакции и отражает точку зрения автора(ов) по рассматриваемому вопросу.

Источник

Альманах современной науки и образования

Тамбов: Грамота, 2010. № 7 (38). С. 52-54. ISSN 1993-5552.

Адрес журнала: www.gramota.net/editions/1.html

Содержание данного номера журнала: www.gramota.net/materials/1/2010/7/

© Издательство "Грамота"

Информация о возможности публикации статей в журнале размещена на Интернет сайте издательства: www.gramota.net

Вопросы, связанные с публикациями научных материалов, редакция просит направлять на адрес: almanac@gramota.net

В муниципальной программе Петроградской организации РСДРП (меньшевиков) провозглашался главный принцип решения рабочего вопроса: «Освобождение рабочих должно быть делом самих рабочих». Для практической реализации данной идеи, определились соответствующие цели и задачи. Так, в целях снижения уровня безработицы (до допустимого предела) провозглашалось создание бирж труда, с участием профсоюзов и «с полным воспрещением частных посреднических контор»; в целях защиты трудовых прав провозглашалось создание городских инспекций труда, с участием профсоюзов; в целях социальной защиты отдельных категорий трудящихся, - пенсионное обеспечение бывших работников (рабочих и служащих), потерявших трудоспособность в городских предприятиях, а также социальное «обеспечение их вдов и сирот» [Там же, с. 227].

Если не принимать во внимание идеологию большевизма, то подход к рабочему вопросу, сформулированный в ряде программ российских социалистов, является, безусловно, реформаторским, но не таким радикально- узкоклассовым, как у большевиков. Идеи российских социалистов, по урегулированию рабочего вопроса, в своей основе созвучны с идеями большевиков. Однако идейной гармонии не могло быть, так как российские социалисты были, в принципе, против «моментального перехода из буржуазного строя в социалистический общественный строй, с помощью вооруженного захвата центральной государственной власти». Они считали, что «для человечества нет другого пути к социализму кроме напряженного творчества и непрерывного созидания культуры, которая будет единственной твердой почвой для успешной борьбы трудящихся за социализм... Социализм ставит, прежде всего, своей задачей развитие человеческого творчества и гениальности, углубление, расширение и рост производственных сил общества. Социализм - царство труда!» [Там же, с. 200].

Таким образом, несмотря на особенности дальнейшего развития российского общества (после октября 1917 года, когда большевистская партия стала государственно-правящей партией), идеи социалистов оказали (прямо и косвенно) определенное влияние на формирование и эволюцию отраслевой системы российского (советского) трудового права.

Список литературы

1. **Петров М.** Муниципальные задачи социализма. Петроград: Издательское товарищество «Революционная мысль», 1918. 200 с.

УДК 349.2

Ольга Юрьевна Ткаченко
Краснодарский университет МВД России

ОТВЕТСТВЕННОСТЬ ЗА НАРУШЕНИЕ КОЛЛЕКТИВНО-ДОГОВОРНЫХ ОБЯЗАТЕЛЬСТВ В СФЕРЕ ТРУДА[©]

Для нормального функционирования системы социального партнерства необходимо, чтобы стороны договорного процесса надлежащим образом исполняли, возложенные на них обязанности. Соблюдение коллективного договора обеспечивается нормами административного права. Основания привлечения к ответственности зависят от исполнения сторонами обязательств, во-первых, по соблюдению процедуры коллективных переговоров, во-вторых, по соблюдению нормативной и обязательственной части коллективного договора.

Законодательством установлены следующие основания привлечения к ответственности сторон договорного процесса:

Основания привлечения к ответственности	Нормативно-правовой акт					
	ТК РФ			КоАП РФ		
	Форма выражения правовой нормы	Субъект	Санкция	Форма выражения правовой нормы	Субъект	Санкция
1. Уклонение от участия в коллективных переговорах по заключению, изменению, дополнению коллективного договора	Бланкетная	Представители сторон	Штраф (ст. 54)	Полная	Работодатель и лицо, его представляющее	Штраф в размере 1000-3000 руб. (ст. 5.28)

2. Неправомерный отказ от подписания согласованного коллективного договора	Бланкетная	Представители сторон	Штраф (ст. 54)	-	-	-
3. Необоснованный отказ от заключения коллективного договора	-	-	-	Полная	Работодатель и лицо, его представляющее	Штраф в размере 3000-5000 руб. (ст. 5.30)
4. Нарушение установленного законом срока проведения переговоров	-	-	-	Полная	Работодатель и лицо, его представляющее	Штраф в размере 1000-3000 руб. (ст. 5.28)
5. Необеспечение работы комиссии по заключению коллективного договора в определенные сторонами сроки	-	-	-	Полная	Работодатель и лицо, его представляющее	Штраф в размере 1000-3000 руб. (ст. 5.28)
6. Непредоставление информации, необходимой для ведения коллективных переговоров и осуществления контроля за соблюдением коллективного договора	Бланкетная	Представители сторон	Штраф (ст. 54)	Полная	Работодатель и лицо, его представляющее	Штраф в размере 1000-3000 руб. (ст. 5.29)
7. Нарушение или невыполнение обязательств, предусмотренных коллективным договором	Бланкетная	Представители сторон	Штраф (ст. 55)	Полная	Работодатель и лицо, его представляющее	Штраф в размере 3000-5000 руб. (ст. 5.31)

Из приведенной выше таблицы можно сделать следующие выводы.

Во-первых, нормы трудового законодательства имеют бланкетную форму выражения (статьи Трудового кодекса РФ устанавливаются лишь ответственность в виде штрафа за нарушение определенного правила поведения, но не содержат в себе ни конкретного его размера, ни порядка его взыскания, а лишь отсылают к другому федеральному закону). Нормы административного законодательства, напротив, имеют полную форму выражения (статьи Кодекса об административных правонарушениях РФ содержат в себе все необходимые элементы правовой нормы без отсылок к другим статьям). Опираясь на изложенное, можно сделать вывод, что реальное привлечение к ответственности сторон коллективно-договорного процесса возможно лишь по основаниям, установленным КоАП РФ.

В связи с этим предлагается в законодательном порядке расширить круг оснований ответственности, предусмотренных КоАП РФ, введя в него нормы, установленные ТК РФ, определяющие ответственность представителей сторон за неправомерный отказ от подписания согласованного коллективного договора, соглашения.

Кроме того, Трудовой кодекс РФ, выступая в качестве полного сводного кодификационного акта, должен содержать в себе исчерпывающий перечень оснований для привлечения к ответственности сторон социального партнерства. В связи с чем предлагается дополнить ТК РФ нормами, имеющимися в КоАП РФ, устанавливающими ответственность за: уклонение от участия в коллективных переговорах по дополнению коллективного договора (соглашения); необоснованный отказ от заключения коллективного договора (соглашения); нарушение установленного законом срока проведения переговоров; необеспечение работы комиссии по заключению коллективного договора (соглашения) в определенные сторонами сроки.

Во-вторых, в связи с тем, что административным законодательством установлена ответственность лишь для одного из участников коллективно-договорного процесса - работодателя и лиц, его представляющих, то и реальным субъектом ответственности может быть только работодатель и лица, его представляющие.

Однако установление ответственности лишь для одной стороны коллективно-договорного процесса является явным нарушением законодателем такого основополагающего принципа социального партнерства, как равноправие сторон.

В связи с этим предлагается дополнить нормы административного законодательства указанием на представителей работников как субъектов ответственности по следующим основаниям: уклонение от участия в коллективных переговорах по заключению, изменению, дополнению коллективного договора (соглашения); необоснованный отказ от заключения коллективного договора (соглашения); нарушение установленного законом срока проведения переговоров; необеспечение работы комиссии по заключению коллективного договора (соглашения) в определенные сторонами сроки; непредоставление информации, необходимой для ведения коллективных переговоров и осуществления контроля за соблюдением коллективного договора (соглашения); нарушение или невыполнение обязательств, предусмотренных коллективным договором (соглашением).

В настоящее время, опираясь на анализ действующего законодательства, можно говорить лишь о неюридическом характере ответственности представителей работников в том случае, если они являются членами профсоюзных организаций. На основе соответствующего Устава профессионального союза к лицам, ответственным за уклонение от участия в переговорах, нарушение и невыполнение коллективных договоров, соглашений и непредставление необходимой информации, могут быть применены меры корпоративной ответственности вплоть до исключения из числа членов соответствующего профсоюза.

В-третьих, в связи с тем, что работники являются наименее защищенной стороной социального партнерства, а своевременное выполнение работодателем возложенных на него коллективно-договорным актом обязательств является непереносимым условием, способствующим повышению социальных гарантий работников, необходимо введение дополнительного основания ответственности работодателя за несвоевременное исполнение правовых норм коллективного договора (соглашения), предусматривающее санкцию в виде выплаты работникам определенного размера компенсаций.

Говоря об ответственности работодателя, стоит признать обоснованным и вопрос о возможности предъявления к нему иска в связи с невыполнением коллективного договора (соглашения). Так, суды в некоторых случаях принимают иски социальных партнеров при невыполнении ими принятых по соглашению обязательств.

В-четвертых, с целью повышения гарантий исполнения условий коллективного договора (соглашения) предлагается ст. 55 ТК РФ дополнить частями следующего содержания:

«Уплата штрафа в случае нарушения или невыполнения обязательств, предусмотренных коллективным договором, соглашением не освобождает представителей сторон социального партнерства от исполнения обязательств в натуре, если иное не предусмотрено законом или договором».

«В случае нарушения или невыполнения условий коллективного договора, соглашения заинтересованная сторона социального партнерства вправе в порядке, установленном законодательством, обратиться в суд за защитой нарушенных прав посредством предъявления иска о присуждении к исполнению в натуре обязанностей, предусмотренных коллективным договором, соглашением».