Каждый работник наделен правами, а также ресурсами для их защиты. Сотрудник может устроить забастовку для отстаивания своих прав. Однако даже забастовка должна организовываться в соответствии с буквой закона. Соблюдение норм позволит достичь целей и не нажить проблем. В статье разберемся, как провести забастовку.

Сегодня в новостях чаще рассказывают о забастовках в европейских странах, чем в российском государстве. Но, при желании, бастовать трудящимся разрешается и у нас. Только делать это нужно в соответствии с законом, иначе забастовка работников может закончиться для ее участников увольнением, и даже уголовной ответственностью.

Правовое регулирование забастовки

1. Российской Конституцией, где закреплены основные права граждан – в том числе, и право на забастовку;
2. Трудовым кодексом, защищающим интересы наемных работников (но и их работодателей тоже).

37-я статья Конституции (п.4) признает, что трудящиеся граждане вправе решать трудовые споры, прибегая к отказу от работы. Однако содержание 55-й статьи основного закона позволяет сделать вывод, что право на забастовку может быть ограничено. Например, если ее проведение угрожает безопасности государства.

Трудовой кодекс посвятил непосредственно забастовкам несколько статей – с 409 по 417. Они регулируют ряд вопросов, связанных с организацией подобных акций, среди которых:

- порядок объявления забастовки (ст. 410 ТК);
- обязанности сторон трудового конфликта (ст. 412 ТК);
- в каких случаях отказ от работы считается незаконным (ст. 413 ТК);
- гарантии для бастующих работников (ст. 414 ТК), и т.д.

Понятие забастовки: право на забастовку по Трудовому кодексу

В Трудовом кодексе не только закреплено право наемных работников на забастовку. Документ также содержит определение данного способа отстоять свои интересы трудящимся.

Что такое забастовка, ТК РФ поясняет так (398-я статья): это добровольный и временный отказ сотрудников от исполнения трудовых обязанностей ради разрешения коллективного спора, возникшего между подчиненными и работодателем.

В законе особо подчеркивается (409-я статья ТК), что забастовка как способ разрешения коллективного трудового спора не должна быть принудительной, навязанной сотрудникам извне или членами рабочего коллектива. Принуждать нельзя не только к участию в забастовочных акциях, но и к отказу от них.

> **ВАЖНО**
>
> Такому понятию, как забастовка трудовое право придает особое значение, так как в определенных случаях действия работников могут нарушить интересы не только работодателя, но и общества, а также государства.

Виды забастовок

В Трудовом кодексе описаны лишь 2 вида забастовки: основная и предварительная. Однако в теории их классифицируют по различным признакам.

Например, по типу выдвигаемых забастовщиками требований, акция может быть не только профессиональной (трудовой, отраслевой), но и политической, когда условиями ее прекращения называется смена государственного устройства, уход из власти определенного чиновника или дополнительные общественные блага (например, понижение пенсионного возраста).

Правила проведения забастовки

Разобравшись, чем гарантировано право на забастовку, следует перейти к правилам ее организации.

Решение об объявлении забастовки принимается:

- либо на собрании сотрудников организации;
- либо профсоюзом (если работать отказываются работники не отдельного предприятия, а целой отрасли).

В некоторых европейских странах, например, в Германии, проведение забастовки как формы трудового конфликта санкционируется только профсоюзными организациями. В иных случаях их признают вне закона. Россия не пошла по такому пути – государство разрешило работникам проводить забастовки самостоятельно.

Забастовочной акции, организованной трудовым коллективом, должны предшествовать примирительные процедуры с руководством компании. Порядок проведения забастовки, проводимой по инициативе профсоюза, подобного требования не содержит.

На собрании должно присутствовать не менее половины работников предприятия + еще один человек (тоже работник). Объявление забастовки будет правомочным, если более 50% из них поддержат ее организацию. Если нет возможности собрать

требуемое количество работников, у отсутствующих членов коллектива необходимо собрать подписи – в поддержку забастовки (410-я статья Трудового кодекса).

Часовая предупредительная забастовка может быть объявлена в период работы примирительной комиссии, цель которой – урегулировать возникшие разногласия, не прибегая к крайним мерам. В рамках конкретного трудового конфликта ее разрешается проводить только один раз.

Приостановить начавшуюся забастовку вправе:

- ее организаторы (411-я статья ТК);
- Правительство – в интересах страны или ее отдельных территорий, но не больше, чем на 10-дневный срок (413-я статья ТК);
- суд, если создается реальная угроза жизни / здоровью граждан – до 15 дней.

Как организовать забастовку

Право на организацию забастовки есть только у работников организации, у работодателя или его представителей такого права нет. Инициатором забастовки может выступать профсоюз, если он есть, либо непосредственно работники предприятия.

Алгоритм объявления забастовки по ст. 410 ТК РФ следующий:

1. Проводится собрание работников или конференция. Проведение конференции актуально для организаций с большим штатом сотрудников, так как для участия в ней выбираются представители коллектива.
2. Собрание считается правомочным, если присутствует более половины сотрудников. Для конференции – более двух третей делегатов.
3. Решение об организации забастовки принимается голосованием, нужно набрать большинство голосов.
4. Работодателю в письменном виде передается уведомление о проведении забастовки не позднее, чем за пять дней до предполагаемой даты начала. Если решение было принято профсоюзом, срок увеличивается до семи дней.
5. В тексте уведомления указываются причины забастовки, время начала, возможное количество участников, а также имена представителей, возглавляющих мероприятие и имеющих право на переговоры с работодателем.

Как себя вести

Решение об организации забастовки не подразумевает, что каждый работник обязан к ней присоединиться. Участие добровольное, и принуждение к нему по ст. 414 ТК РФ неправомерно.

Согласно этой же статье, если забастовка признана законной, работодатель не может уволить участвующих в ней сотрудников или объявить, что они нарушают трудовую дисциплину.

Работодатель, согласно ст. 414 Трудового кодекса РФ, не обязан выплачивать бастующим заработную плату. Если условия забастовки предполагали выполнение какого-то рабочего минимума для поддержания жизнеспособности предприятия, то занятым в этом сотрудникам зарплата положена. В дальнейшем по договоренности с нанимателем участники забастовки могут получить денежные компенсации.

> **ВАЖНО**
>
> Если работник, не участвующий в забастовке, не может из-за нее выполнять свои обязанности, ему необходимо в письменном виде уведомить об этом руководство. Работодатель либо оплатит время простоя, либо может временно перевести сотрудника на другую работу.

Возможные исключения из права на забастовку

В одних странах право на забастовку распространяется на всех работников, независимо от того, работают ли они в государственном или частном секторе, и вне зависимости от того, как забастовка тех или иных работников сказывается на общественных интересах. В других странах, однако, государственные служащие или работники, занятые в отраслях, осуществляющих жизненно важные для общества работы, лишены права на забастовку. Во многих странах проведение забастовок запрещено в случае возникновения чрезвычайных ситуаций.

Государственные служащие

Хотя государственные служащие, наряду с остальными работниками, должны иметь право на свободу объединения, права на забастовку могут быть лишены государственные служащие, которые «осуществляют властные функции от лица государства» (См. Общий обзор, парагр. 158.) К этой категории могут относиться судьи и другие лица, занимающее административные должности в системе правосудия, однако, в эту категорию не входят государственные служащие, работающие на коммерческих и промышленных предприятиях, находящихся в государственной собственности. (См. Сборник, парагр. 532, 537)

Законодательство должно как можно более точно и четко определить категории государственных служащих, право которых на забастовку ограничено. Это должно основываться на следующих критериях:

- характер задач, выполняемых работниками, и
- какое возможное воздействие будет иметь прекращение работы этими служащими в случае забастовки.

Жизненно важные работы и чрезвычайные ситуации

Законодательство отдельных стран накладывает те или иные ограничения на использование права на забастовку работниками отраслей, осуществляющих жизненно важные для общества работы. При толковании принципов МОТ, действующих в отношении свободы объединения, применительно к ситуациям такого рода контрольные органы МОТ считают, что ограничение или запрещение права на забастовку возможно в тех сферах, где прекращение работы может создать угрозу жизни, личной безопасности или здоровью всего населения или его части. (См. Общий обзор, парагр. 159)

Законодательством может быть установлено общее определение жизненно важных работ (существенных услуг), при этом рассмотрение каждого конкретного случая осуществляется органами государственной власти или судами. Альтернативным вариантом может стать утверждение, иногда с участием организаций работодателей и работников, порядка определения того, какие работы следует относить к жизненно важным. В некоторых случаях законодательством определен перечень работ, считающихся жизненно важными, то есть сфер, в которых приостановка работы недопустима.

Контрольные органы МОТ считают, что в тех случаях, когда на право на забастовку накладываются ограничения или это право подпадает под запрет, соответствующие работники должны иметь компенсационные гарантии в виде использования процедур примирения и посредничества, которые в случае неудачи, приводят в действие механизм арбитража, рассматриваемый сторонами как столь же эффективное средство разрешения конфликтов. Стороны должны иметь возможность участвовать в установлении и осуществлении порядка, который бы обеспечивал должные гарантии беспристрастного и скорого разрешения конфликтов; такой порядок должен быть обязательным для обеих сторон, и выполняться незамедлительно и полностью. (См. Общий обзор, парагр. 164)

Некоторые виды деятельности, которые в одних странах не рассматриваются как виды деятельности, прекращение работы которых может поставить под угрозу жизнь, личную безопасность или здоровье всего населения или его части, в других странах в силу определенных условий, наоборот, могут относиться к таким видам деятельности. Примером этого может служить портовая или морская транспортная служба на острове, где обеспечение нормальной жизни в значительной степени зависит от поставок основных товаров, осуществляемых этими службами. Нередко, степень угрозы, создаваемая такой забастовкой, зависит от ее продолжительности. Забастовка продолжительностью в несколько дней может не создать особых проблем, в то время как забастовка, продолжающаяся несколько недель или месяцев, может причинить населению серьезный ущерб. По этой причине в некоторых странах власти вправе объявить ту или иную сферу деятельности жизненно важной или запретить проведение забастовки или иного выступления работниками той или иной службы, когда продолжительность действия забастовки или выступления создает для населения ситуацию, близкую к чрезвычайной.

Обычно, законодательство, запрещающее или ограничивающее право работников сферы жизненно важных работ на забастовку, сопровождает ограничения такого рода требованием об обязательной передаче споров в арбитраж. Это может служить своего рода компенсационной гарантией за утрату права на забастовку.

Минимум необходимых работ (услуг)

Вместо введения запрета на забастовки в таких службах коммунального хозяйства, где полный запрет был бы необоснован в силу того, что прекращение работы этими службами не способно причинить населению большого вреда, в некоторых странах предусмотрено предоставление минимального объема работ для обеспечения основных потребностей населения во время проведения забастовки. Контрольные органы МОТ считают, что предоставление минимального объема работ в таких областях может являться приемлемой альтернативой, кроме случаев, когда под сомнение ставится право на забастовку большей части работников таких служб. По мнению МОТ, правила в отношении предоставления минимума работ (услуг) должны отвечать, по крайней мере, двум требованиям:

- речь должна идти об определении действительно минимального объема работ (услуг), который ограничивается проведением только тех операций, которые строго необходимы для обеспечения основных потребностей населения или выполнения минимальных требований, предъявляемых к таким службам в отношении проведения законных забастовок; при этом не должна ослабляться эффективность давления, оказываемого забастовщиками.
- соответствующие организации работников должны иметь возможность участвовать наряду с работодателями и органами государственной власти в определении того, каков должен быть необходимый объем минимальных работ (услуг).

Положения в отношении предоставления минимального объема работ должны:

- быть четко сформулированы;
- применяться строго в соответствии с регламентом; и
- быть заранее известны тем, на кого они распространяются.

Крайне желательно, чтобы:

- переговоры об определении и организации обеспечения минимального объема работ (услуг) не проводились в период трудового спора, дабы стороны имели возможность изучить вопрос объективно и без пристрастия; и
- стороны предусмотрели создание совместного или независимого органа, наделенного полномочием принимать обязательные к исполнению решения и ответственного за быстрое рассмотрение проблем, возникших в результате определения минимально необходимого объема работ (услуг) и применения данных требований на практике.

В случаях, когда введение запрета на проведение забастовок было бы необоснованно, введение требований в отношении предоставления минимального объема работ может быть уместным для обеспечения основных потребностей потребителей или обеспечения надежной работы оборудования. Такие положения могут также использоваться вместо полного запрета на проведение забастовок в службах, определенных должным образом как жизненно важные. (См. Общий обзор, парагр. 160-162)

Споры о праве

Во многих случаях разногласия по вопросам прав, предусмотренных законом, коллективным договором, или трудовым договором не считаются достаточным основанием для объявления забастовки, так как ожидается, что, после безрезультатного использования согласительных процедур, стороны будут иметь возможность обратиться в соответствующий судебный орган за окончательным решением спора.

В каком порядке принимается решение о признании забастовки незаконной

Работникам, не участвующим в забастовке, но в связи с ее проведением не имевшим возможности выполнять свою работу и заявившим в письменной форме о начале в связи с этим простоя, оплата простоя не по вине работника производится в порядке и размерах, которые предусмотрены ТК РФ.

Работодатель имеет право переводить указанных работников на другую работу в порядке, предусмотренном ТК РФ.

> **ВАЖНО**
>
> В процессе урегулирования коллективного трудового спора, включая проведение забастовки, запрещается локаут — увольнение работников по инициативе работодателя в связи с их участием в коллективном трудовом споре или в забастовке.

В случае, когда организатором выступает профсоюзная структура, этот срок должен составлять 7 рабочих дней.Стоит отметить: работники могут не придерживаться порядка объявления забастовки в том случае, если было принято решение провести часовую предупредительную забастовку. Данное мероприятие призвано продемонстрировать готовность сотрудников добиться удовлетворения своих требований.

Эту забастовку можно провести после 3 дней работы примирительной комиссии с предупреждением работодателя за 2 дня (в случае рассмотрения спора на локальном уровне) и после 4 дней работы примирительной комиссии с предупреждением

работодателя за 3 дня (в случае рассмотрения спора на других уровнях соцпартнерства). К решению о проведении предъявляется ряд требований:

Статья 413. незаконные забастовки

В организациях, связанных с обеспечением жизнедеятельности населения, забастовки запрещаются лишь в том случае, когда они создают угрозу конституционно значимым общественным интересам.

Используя конституционную формулировку, ТК устанавливает два критерия для запрещения забастовок (признания их незаконными): а) принадлежность к определенной категории работников; б) создание забастовкой угрозы обороне страны и безопасности государства, жизни и здоровью людей.

Указанные критерии применяются одновременно.

Законные и незаконные забастовки по тк рф, особенности проведения

Ее представители не имеют право на организацию забастовки и участие в ней. Правила организации забастовки Порядок объявления забастовки урегулирован ст.

410 ТК РФ. Предусматривается следующий алгоритм.

1. Проведение собрания работников или их конференции. В последней участвуют представители коллектива, избранные из сотрудников (этот способ подходит при значительном штате предприятия).
   Заседание будет правомочно, если участвует более половины сотрудников или, как минимум, 2/3 делегированных представителей.
2. Принятие решения об организации принимается простым большинством голосующих.
3. О начале забастовки работодатель должен быть предупрежден надлежащим образом. Уведомление о дате проведения мероприятия передается администрации в письменном виде не менее, чем за 5 рабочих дней до его начала.

Решение о признании забастовки незаконной принимается – Малина-групп

Работникам, не участвующим в забастовке, но в связи с ее проведением не имевшим возможности выполнять свою работу и заявившим в письменной форме о начале в связи с этим простоя, оплата простоя не по вине работника производится в порядке и размерах, которые предусмотрены ТК РФ.

Работодатель имеет право переводить указанных работников на другую работу в порядке, предусмотренном ТК РФ.

В процессе урегулирования коллективного трудового спора, включая проведение забастовки, запрещается локаут — увольнение работников по инициативе работодателя в связи с их участием в коллективном трудовом споре или в забастовке.

В случае, когда организатором выступает профсоюзная структура, этот срок должен составлять 7 рабочих дней.Стоит отметить: работники могут не придерживаться порядка объявления забастовки в том случае, если было принято решение провести часовую предупредительную забастовку. Данное мероприятие призвано продемонстрировать готовность сотрудников добиться удовлетворения своих требований.

Эту забастовку можно провести после 3 дней работы примирительной комиссии с предупреждением работодателя за 2 дня (в случае рассмотрения спора на локальном уровне) и после 4 дней работы примирительной комиссии с предупреждением работодателя за 3 дня (в случае рассмотрения спора на других уровнях соцпартнерства). К решению о проведении предъявляется ряд требований.

Гарантии, предоставляемые работникам в связи с проведением забастовки

Согласно ст. 414 ТК РФ участие работника в забастовке не может рассматриваться в качестве нарушения трудовой дисциплины и основания для расторжения трудового договора. В связи с этим запрещается применять к работникам, участвующим в забастовке, меры дисциплинарной ответственности (за исключением случаев неисполнения обязанности прекратить забастовку в соответствии с ч. 6 ст. 413 ТК РФ). На время забастовки за участвующими в ней работниками сохраняются место работы и должность. Кроме того, запрещается локаут — увольнение работников по инициативе работодателя в связи с их участием в коллективном трудовом споре или забастовке (ст. 415 ТК РФ).

Гарантии для членов примирительной комиссии и трудовых арбитров предусмотрены ст. 405 ТК РФ. На время участия в разрешении коллективного трудового спора они освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка на срок не более трех месяцев в течение одного года.

Во время забастовки работники делятся на участвующих и не участвующих в ней. Работникам, участвующим в забастовке, работодатель имеет право не выплачивать заработную плату за время их участия в забастовке (за исключением работников, занятых выполнением обязательного минимума работ (услуг)). При этом коллективным договором, соглашением или соглашениями, достигнутыми в ходе разрешения коллективного трудового спора, могут быть предусмотрены компенсационные выплаты работникам, участвующим в забастовке.

Если работники не участвовали в забастовке, но в связи с ее проведением не имели возможности выполнять свою работу, они обязаны заявить в письменной форме о начале в связи с этим простоя. Работодатель вправе перевести работников, не участвующих в забастовке, на другую работу с соблюдением правил ст. 74 ТК РФ. В

том случае, когда перевод невозможен, время простоя работника, не желающего участвовать в забастовке, оплачивается не ниже 2/3 тарифной ставки (должностного оклада) работника (ст. 157 ТК РФ). Коллективным договором, соглашением или соглашениями, достигнутыми в ходе разрешения коллективного трудового спора, может быть предусмотрен более льготный порядок осуществления выплат работникам, не участвующим в забастовке, например оплата простоя в размере среднемесячного заработка.

Пример. На машиностроительном заводе с 26 по 30 мая 2008 г. проводилась забастовка. Сварщик Семенов С.А. в забастовке решил не участвовать и, не имея возможности выполнять свою работу, заявил в письменной форме о начале простоя. В трудовом договоре с работником указано, что время простоя оплачивается согласно положениям ТК РФ исходя из размера оклада, установленного в соответствии со штатным расписанием. Оклад Семенова С.А. равен 12 000 руб.

В силу ст. 157 ТК РФ время простоя по причинам, не зависящим от работника, оплачивается в размере не менее 2/3 тарифной ставки (оклада). Следовательно, дни простоя должны быть оплачены в размере 2000 руб. (12 000 руб. / 20 дн. x 2/3 x 5 дн.). Сумма заработной платы за отработанные дни составит 9000 руб. (12 000 руб. / 20 дн. x 15 дн.). Итого за май начислено 11 000 руб.

В налоговом учете компенсационные выплаты, предусмотренные ст. 414 ТК РФ (оплата времени простоя работникам, не участвующим в забастовке, но в связи с ее проведением не имевшим возможности выполнять свою работу), относятся к расходам на оплату труда (ст. 255 НК РФ). Такую мысль высказал Минфин в Письме от 03.04.2007 N 03-03-06/1/208.

В то же время Президиум ВАС в Постановлении от 19.04.2005 N 13591/04 посчитал возможным учесть расходы по оплате времени простоя как внереализационные на основании п. 2 ст. 265 НК РФ. Поскольку на этот счет есть две точки зрения, полагаем, что предприятие вправе самостоятельно на основании п. 4 ст. 252 НК РФ выбрать любую из них.

Оплата времени простоя подлежит обложению ЕСН в общеустановленном порядке. Кроме того, согласно п. 2 ст. 10 Федерального закона N 167-ФЗ <3> сумма начисленной заработной платы работника и сумма оплаты времени простоя являются объектом обложения страховыми взносами на обязательное пенсионное страхование.

На сумму оплаты времени простоя в период забастовки начисляются взносы на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний (п. п. 3, 4 Правил <4>). Предположим, что применительно к нашему примеру страховые взносы на обязательное социальное страхование начислены по страховому тарифу, установленному для XII класса профессионального риска, в размере 1,3% (Федеральный закон N 186-ФЗ <5>).

<4> Правила начисления, учета и расходования средств на осуществление обязательного социального страхования от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, утв. Постановлением Правительства РФ от 02.03.2000 N 184.

<5> Федеральный закон от 21.07.2007 N 186-ФЗ «О страховых тарифах на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний на 2008 год и плановый период 2009 и 2010 годов».

В бухгалтерском учете организации будут произведены следующие записи:

Содержание операции	Дебет	Кредит	Сумма, руб.
Начислена зарплата	20	70	11 000
Удержан НДФЛ (11 000 руб. x 13%)	70	68	1 430
Начислен ЕСН в части, уплачиваемой в федеральный бюджет (11 000 руб. x 20%)	20	69-2-1	2 200
Начислен ЕСН в части, уплачиваемой в Фонд социального страхования (11 000 руб. x 2,9%)	20	69-1-1	319
Начислен ЕСН в части, уплачиваемой в Федеральный фонд обязательного медицинского страхования (11 000 руб. x 1,1%)	20	69-4	121

Москва и область
8 495-280-18-46
Для всех регионов (беспл.)
8 800-511-39-66

территориальный фонд обязательного медицинского страхования (11 000 руб. x 2%)	20	69-3	220
Начислены страховые взносы на обязательное социальное страхование от НС и ПЗ (11 000 руб. x 1,3%)	20	69-1-2	143
Выдано на руки (11 000 — 1430) руб.	70	50	9 570

Какая забастовка будет признана незаконной

Протестное мероприятие признается незаконным при наличии следующих обстоятельств:

- Не объявлена продолжительность забастовки, не учтены требования к мероприятию.
- Событие формирует угрозу Конституции и здоровью граждан (согласно статье 55 Конституции РФ).
- Трудящиеся не исполняют минимальные работы, прописанные в решении.

Не признаются законными протесты:

- В процессе военного положения или ЧП.
- В вооружённых структурах и прочих военных объединениях.
- В структурах, отвечающих за оборону, его безопасность.
- В спасательных, противопожарных организациях.
- В структурах, несущих ответственность за действия в период стихийных бедствий и ЧП.
- В правоохранительных структурах.
- В компаниях, занимающихся обслуживанием опасных форм производств.
- В скорой помощи.
- В структурах, которые обеспечивают жизнедеятельность людей (к примеру, отопительные, газоснабжающие компании, поликлиники).

То есть не допускается прекращение деятельности тогда, когда это создает угрозу жизни и здоровью людей. Приведенный перечень изложен в статье 413 ТК РФ.

> **ВАЖНО**
>
> Руководитель не имеет права запрещать протестные мероприятия внутренними актами предприятия. В этом случае они будут противоречить Конституции. Скорее всего, суд примет сторону трудящихся.

Все запреты на забастовки, приведенные в ТК РФ, сложно назвать абсолютными. Связано это с тем, что они противоречат Конституции, высшему источнику власти. Согласно ее положениям, любой человек имеет право на протест.

Последствия признания забастовки незаконной

Признать мероприятие неправомерным могут только суды. После издания постановления о признании протеста неправомерным он должен быть незамедлительно прекращен. Трудящиеся обязуются начать работу не позже следующего дня после того, как получили копию судебного решения. Если сотрудники продолжают забастовку, к ним применяются методы дисциплинарного взыскания. Представительный орган, не прекращающий забастовку, должен возместить все убытки предприятия.

В статье 415 ТК РФ приведен запрет на локаут. Это увольнение трудящихся из-за их участия в мероприятии, проведенном по всем правилам. Если руководитель уволит работника по данной причине, это влечет за собой административное наказание: штраф в размере 4000-5000 рублей (согласно статье 5.34 КоАП РФ).

Ответственность также несут лица, которые принудили сотрудников участвовать или не участвовать в забастовке:

- Штраф в размере 500-1000 руб. для граждан.
- 1000-2000 рублей для должностных лиц.

Данные формы ответственности оговорены статьей 5.40 КоАП РФ. Штрафы выплачиваются исключительно по решению суда.

Материал взят по ссылке : https://bukvaprava.ru/kak-provesti-zabastovku/