

СПЕЦИФИКА ВОЗНИКНОВЕНИЯ ТРУДОВЫХ ПРАВООТНОШЕНИЙ С РУКОВОДИТЕЛЯМИ ВЫБОРНЫХ ИСПОЛНИТЕЛЬНЫХ ОРГАНОВ ПРОФСОЮЗНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ

© 2012 А.А. Валуйская

доцент

Северо-Кавказский институт

Российской академии народного хозяйства и государственной службы

при Президенте Российской Федерации, г. Пятигорск

E-mail: dekan154@yandex.ru

Трудовые отношения с руководителем и членом выборного коллегиального органа профсоюза возникают на основании сложного фактического состава. Анализ возникновения трудовых отношений с руководителями профсоюзных организаций позволил выявить ряд специфических моментов, в частности, то, что на него распространяется действие норм как гражданского, так и трудового права.

Ключевые слова: профсоюзная организация, руководитель выборного исполнительного органа, трудовые отношения, избрание на должность, трудовой договор.

Трудовые отношения работников профсоюза, как и работников других отраслей, регулируются законодательством о труде Российской Федерации. В соответствии со ст. 2 Федерального закона от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ “О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности” (далее - Федеральный закон о профсоюзах) профсоюз - добровольное общественное объединение граждан (связанных общими производственными, профессиональными интересами по роду их деятельности), создаваемое в целях представительства и защиты их социально-трудовых прав и интересов. Первичная профсоюзная организация есть добровольное объединение членов профсоюза, работающих, как правило, на одном предприятии, в одном учреждении, одной организации независимо от форм собственности и подчиненности, действующее на основании положения, принятого им в соответствии с уставом, или на основании общего положения о первичной профсоюзной организации соответствующего профсоюза. Таким образом, первичная профсоюзная организация является элементом структуры какого-либо общероссийского или межрегионального профсоюза.

Правоспособность профсоюза, объединения (ассоциации) профсоюзов, первичной профсоюзной организации в качестве юридического лица

возникает с момента их государственной регистрации. Вместе с тем профсоюзы, их объединения (ассоциации), первичные профсоюзные организации вправе не регистрироваться, но в этом случае они не приобретают прав юридического лица. Здесь важно отметить, что законодатель не устанавливает обязательных к исполнению требований к организационно-правовой форме профсоюзов, наименованию исполнительных органов некоммерческой организации, форме, структуре, количеству членов и оплате их труда.

В большинстве случаев профсоюзы создаются в форме общественных организаций, следовательно, отношения профсоюза и его органов управления регламентируются Федеральным законом от 12 января 1996 г. № 7-ФЗ “О некоммерческих организациях” (далее - Федеральный закон о некоммерческих организациях), Федеральным законом от 19 мая 1995 г. № 82-ФЗ “Об общественных объединениях” (далее - Федеральный закон об общественных объединениях), иными федеральными законами, а также уставом профсоюза.

Структура профсоюза определяется его уставом. Как правило, структура органов управления профсоюза имеет многоуровневый характер. Однако не все лица, имеющие отношение к профсоюзу, состоят с ним в трудовых отношениях.

Высший орган профсоюза (волеобразующий) - съезд (конференция) или общее собрание участников, которые избирают его исполнительные органы и имеют исключительную компетенцию, определенную Федеральным законом о некоммерческих организациях и уставом. В частности, к исключительной компетенции высшего органа управления некоммерческой организации (в данном случае профсоюза) относятся: изменение устава некоммерческой организации; определение приоритетных направлений деятельности некоммерческой организации (профсоюза), принципов формирования и использования ее имущества; образование исполнительных органов некоммерческой организации (профсоюза) и досрочное прекращение их полномочий; реорганизация и ликвидация некоммерческой организации.

Выборный коллегиальный исполнительный орган (волеизъявляющий) (совет, президиум, правление и т.п.) - постоянно действующий руководящий орган профсоюза, подотчетен съезду (конференции) или общему собранию, избирается из числа членов профсоюза. Руководитель коллегиального исполнительного органа является единоличным исполнительным органом организации. К компетенции исполнительных органов профсоюза относится осуществление текущего, повседневного руководства, а также решение всех вопросов, не составляющих исключительной компетенции его высшего органа: утверждение годового отчета и годового бухгалтерского баланса; утверждение финансового плана некоммерческой организации (профсоюза) и внесение в него изменений; создание филиалов и открытие представительств некоммерческой организации (профсоюза); участие в других организациях.

В соответствии со ст. 8 Федерального закона об общественных объединениях в случае государственной регистрации общественной организации ее постоянно действующий руководящий орган осуществляет права юридического лица от имени общественной организации и исполняет ее обязанности в соответствии с уставом. Вместе с тем необходимость или возможность образования коллегиального исполнительного органа при наличии в организации единоличного исполни-

тельного органа, а также конкретные полномочия такого коллегиального органа определяются в соответствии со специальными законами об отдельных видах некоммерческих организаций.

Федеральный закон об общественных объединениях предусматривает, что на работников аппаратов общественных объединений, работающих по найму, распространяется законодательство Российской Федерации о труде и законодательство Российской Федерации о социальном страховании (ст. 17). Таким образом, член профсоюза также может состоять в трудовых отношениях с профсоюзом.

Профсоюзы, их объединения (ассоциации) самостоятельно разрабатывают и утверждают свои уставы, положения о первичных профсоюзных организациях, свою структуру; образуют профсоюзные органы, организуют свою деятельность, проводят собрания, конференции, съезды и другие мероприятия. Именно в Уставах профсоюзных организаций и внутрисоюзных нормативных актах должна быть предусмотрена процедура избрания руководителя профсоюзной организации.

Решение об избрании руководителя профсоюзной организации, принятое правомочным профсоюзным органом в пределах его компетенции, с соблюдением процедуры и в соответствии с законом, является достаточным доказательством наличия полномочий у этого руководителя. Вместе с тем несоблюдение процедуры избрания, предусмотренной внутрисоюзными актами, может служить основанием для оспаривания неизбранными руководителями итогов выборов.

Выборы на должность руководителя профсоюзной организации предполагают возложение на это лицо трудовой функции по управлению организацией в соответствии с ее уставными целями и задачами, что при наличии иных признаков трудовых правоотношений, в частности регулярных выплат денежных вознаграждений, является необходимым для заключения трудового договора с руководителем.

Правовая природа уставов профсоюзов является дискуссионной темой, и на сегодня не существует общепринятой точки зрения. Однако

логичным представляется, что уставы профсоюзов, несмотря на то, что отдельные их нормы носят правовой характер, не являются нормативными правовыми актами по формальным признакам. В соответствии с п. 12 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 20 января 2003 г. № 2 “О некоторых вопросах, возникающих в связи с принятием и введением в действие Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации” “под нормативным правовым актом понимается изданный в установленном порядке акт уполномоченного на то органа государственной власти, органа местного самоуправления или должностного лица, устанавливающий правовые нормы (правила поведения), обязательные для неопределенного круга лиц, рассчитанные на неоднократное применение и действующие независимо от того, возникли или прекратились конкретные правоотношения, предусмотренные актом”¹. То есть нормативный правовой акт принимается только органами государственной власти или местного самоуправления или их должностными лицами. Профессиональные союзы не относятся ни к тем, ни к другим, ни к третьим.

В соответствии с Уставом, принятым Учредительным съездом профсоюзов РСФСР 23 марта 1990 г. с изменениями и дополнениями в редакции от 19 сентября 1990 г., 28 октября 1993 г., 7 декабря 1996 г., 30 ноября 2001 г., 6 октября 2005 г., 15 ноября 2006 г., Общественная организация Федерация независимых профсоюзов России (далее - ФНПР) - общероссийское общественное объединение, образованное на добровольной основе общероссийскими профсоюзами, территориальными (действующими, как правило, на территории одного субъекта Российской Федерации) объединениями организаций профсоюзов, а также межрегиональными профсоюзами работников отраслей, не представленных в ФНПР общероссийскими профсоюзами. ФНПР является некоммерческой общественной профсоюзной организацией, общероссийским общественным объединением, представляющим собой объединение (ассоциацию) юридических лиц.

Высшим руководящим органом ФНПР является Съезд, который созывается Генеральным

советом по мере необходимости, но не реже одного раза в пять лет. Внеочередной Съезд ФНПР созывается Генеральным советом или по требованию не менее одной трети членских организаций ФНПР. Решение Генерального совета о созыве внеочередного съезда и норме представительства, повестке дня объявляется не менее чем за месяц до его открытия. В период между очередными съездами постоянно действующим руководящим органом ФНПР является выборный коллегиальный орган - Генеральный совет, формируемый на основе паритетного представительства от общероссийских, межрегиональных профсоюзов и от территориальных объединений организаций профсоюзов с учетом их численности. Координирует сроки проведения отчетно-выборной кампании ФНПР Генеральный совет, он же по решению Съезда утверждает количественный и избирает персональный состав Исполкома, принимает решения о ротации членов Исполкома по предложению членских организаций ФНПР или Председателя Федерации.

В период между съездами в случае освобождения Председателя Федерации по собственному желанию Генеральный совет принимает решение о возложении обязанностей Председателя Федерации на одного из заместителей Председателя на срок до проведения Съезда. Генеральный совет избирает по представлению Председателя Федерации заместителей Председателя Федерации, освобождает их от должности по предложению Исполкома, Председателя Федерации.

Исполком является выборным коллегиальным исполнительным органом Федерации, который осуществляет текущее руководство деятельностью ФНПР. Он избирается Генеральным советом по решению Съезда на основе равного представительства от профсоюзов и территориальных объединений организаций профсоюзов из числа членов Генерального совета, рекомендуемых в состав Исполкома членскими организациями ФНПР, их объединениями (ассоциациями, советами председателей, другими объединениями). Генеральный совет утверждает состав заместителей членов Исполкома, которые выполняют

обязанности членов Исполкома в случае их отсутствия. Также Исполком представляет Генеральному совету предложения об освобождении от должности заместителей Председателя Федерации, освобождает заместителей Председателя ФНПР от должности по собственному желанию; устанавливает условия оплаты труда Председателя и заместителей Председателя ФНПР, осуществляет права и обязанности юридического лица от имени ФНПР в пределах, установленных законодательством, Уставом, постановлениями Съезда, Генерального совета; по предложениям членских организаций формирует состав резерва на должности руководителей членских организаций ФНПР, организует их подготовку; может предлагать кандидатуры на выборные должности руководителей членских организаций ФНПР.

Единоличным исполнительным органом ФНПР является Председатель ФНПР, который осуществляет деятельность по выполнению уставных задач, решений Съезда, Генерального совета, Исполкома и подотчетен Съезду и Генеральному совету. Председатель ФНПР вносит предложения Генеральному совету по избранию и освобождению от должности заместителей Председателя ФНПР, а также утверждает распределение полномочий и обязанностей между заместителями Председателя ФНПР. Он осуществляет общее руководство организациями, учрежденными ФНПР, назначает и принимает решение об освобождении от должности руководителей структурных подразделений аппарата ФНПР, определяет их функции, определяет круг лиц, которым передается это право, и выполняет ряд других функций.

Председателем Федерации может быть избран член общероссийского, межрегионального профсоюза, входящего в ФНПР. Предложения по кандидатуре (кандидатурам) на должность Председателя ФНПР вносятся членскими организациями ФНПР в соответствии с порядком выдвижения кандидатур на должность Председателя ФНПР, утверждаемого Генеральным советом. Председатель ФНПР избирается на пять лет. С Председателем ФНПР заключается срочный

трудовой договор, который от имени ФНПР подписывает лицо, уполномоченное Съездом. Таким образом, проанализировав Устав ФНПР, можно сделать вывод, что процедура проведения выборов руководителей профсоюзных организаций не нашла своего закрепления в вышеназванном документе.

Положения ст. 16 и 17 Трудового кодекса Российской Федерации (далее - ТК РФ) устанавливают, что трудовые отношения между работником и работодателем возникают на основании трудового договора, заключаемого ими, а также на основании фактического допущения работника к работе с ведома или по поручению работодателя или его представителя в случае, когда трудовой договор не был надлежащим образом оформлен. Вместе с тем трудовые отношения на основании трудового договора в результате избрания на должность возникают, если избрание на должность предполагает выполнение работником определенной трудовой функции. Тем не менее содержание данных статей не устанавливает перечня должностей, замещаемых в выборном порядке. В этом смысле ст. 17 ТК РФ следует рассматривать в качестве отсылочной нормы к конкретным законам, иным нормативным правовым актам Российской Федерации или уставам (положениям) организаций, устанавливающим выборный порядок замещения определенных должностей.

Избрание на должность руководителя выборного исполнительного органа профсоюзной организации предполагает возложение на это лицо определенной трудовой функции, которая заключается в управлении организацией в соответствии с ее уставными целями и задачами. Признаком наличия трудовых отношений между профсоюзной организацией и ее руководителем будет являться протокол общего собрания (конференции, съезда) об избрании, а также оплата за выполнение трудовой функции согласно штатному расписанию.

Правовое положение руководителя исполнительного органа профсоюзной организации - совокупность его прав и обязанностей; определяется трудовым договором, законодательными и иными нормативными правовыми актами, содер-

жащими нормы трудового права, а также уставом профсоюза. Особенностью правового статуса руководителя профсоюзной организации является то, что на него распространяется действие гражданского законодательства (как на орган юридического лица) и норм трудового права (как на работника, вступившего с профсоюзной организацией (работодателем) в трудовые отношения на условиях трудового договора). Таким образом, когда физическое лицо выступает в качестве органа юридического лица, такие отношения регулируются нормами гражданского права, а в случаях, когда физическое лицо выступает в качестве наемного работника - руководителя, - нормами трудового права.

В соответствии с положениями гл. 43 ТК РФ в случаях, предусмотренных федеральными законами, учредительными документами организации, на членов коллегиального исполнительного органа организации, заключивших трудовой договор, могут распространяться нормы, регулирующие особенности регулирования труда руководителя коллегиального исполнительного органа. Следовательно, правом подписи трудового договора с членами коллегиального исполнительного органа профсоюза обладают те же лица, что и с руководителями, а именно председатель общего собрания (конференции, съезда) или иное лицо, уполномоченное общим собранием.

Трудовые отношения с руководителем и членом выборного коллегиального исполнительного органа профсоюза возникают на основании сложного фактического состава - избрание (делегирование) на выборную должность и трудовой договор. При этом в соответствии с п. 5 ч. 1 ст. 77 ТК РФ трудовой договор работника в связи с переходом на выборную работу (должность) прекращается и заключается новый трудовой договор, но уже с профсоюзом, работником которого он стал. При разработке трудового договора с руководителем и членами коллегиального исполнительного органа профсоюза необходимо учесть следующее: общие положения, регламентирующие трудовые отношения, предусмотренные ТК РФ и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы тру-

дового права; особенности регулирования трудовых отношений с руководителями и членами коллегиального исполнительного органа организации, предусмотренные положениями гл. 43 ТК РФ, Федерального закона о некоммерческих организациях, Федерального закона об общественных объединениях; особенности правового положения руководящих работников профсоюза с учетом норм, регламентирующих деятельность профсоюзов, а также его устава.

Обязательными для включения в трудовой договор являются следующие условия: место работы, а в случае, когда работник принимается для работы в филиале, представительстве или ином обособленном структурном подразделении организации, расположенном в другой местности, - место работы с указанием обособленного структурного подразделения и его местонахождения; трудовая функция (работа по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации, конкретный вид поручаемой работнику работы); дата начала работы, а в случае, когда заключается срочный трудовой договор, - также срок его действия и обстоятельства, послужившие основанием для заключения срочного трудового договора; условия оплаты труда работника, доплаты, надбавки и поощрительные выплаты; режим рабочего времени и времени отдыха (если для данного работника он отличается от общих правил, действующих у данного работодателя); компенсации за тяжелую работу и работу с вредными и (или) опасными условиями труда, если работник принимается на работу в соответствующих условиях, с указанием характеристик условий труда на рабочем месте; условия, определяющие в необходимых случаях характер работы (подвижной, разъездной, в пути, другой характер работы); условие об обязательном социальном страховании работника; другие условия в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права. Отдельно отметим, что в трудовом договоре могут предусматриваться дополнительные условия, не ухудшающие положение работника по сравнению

с установленным трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, с коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами.

По соглашению сторон в трудовой договор могут также включаться права и обязанности работника и работодателя, установленные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, локальными нормативными актами, а также права и обязанности работника и работодателя, вытекающие из условий коллективного договора, соглашений. Таким образом, трудовой договор может состоять из двух или трех разделов: во-

первых, реквизиты, идентифицирующие субъектов, заключивших трудовой договор; во-вторых, основополагающие положения, в которых и содержится смысл заключения трудового договора, названные “обязательные условия”; в-третьих, иные, помимо обязательных, т.е. дополнительные условия, которые не должны ухудшать положение работника по сравнению с установленным трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами.

¹ Бюллетень Верховного Суда Рос. Федерации. 2003. № 3.

Поступила в редакцию 06.06.2012 г.