

НЕКОТОРЫЕ ОСОБЕННОСТИ ПРЕКРАЩЕНИЯ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ С ЧЛЕНАМИ ВЫБОРНЫХ ИСПОЛНИТЕЛЬНЫХ ОРГАНОВ ПРОФСОЮЗНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ

© 2012 А.А. Валуйская

Северо-Кавказский институт

Российской академии народного хозяйства и государственной службы

при Президенте Российской Федерации, г. Пятигорск

E-mail: dekan154@yandex.ru

Анализ нормативной правовой базы в части прекращения трудовых отношений с членами выборных исполнительных органов профсоюзных организаций позволил выявить определенную специфику. В частности, ряд гарантий, закрепленных в Трудовом кодексе Российской Федерации, носит декларативный характер с невозможностью применения на практике.

Ключевые слова: профсоюзная организация, личные гарантии членов профсоюзов, неизбрание на должность, предварительное согласие, мотивированное мнение.

Профсоюзные организации имеют свою специфическую систему юридических гарантий, которые являются элементом общей системы условий, средств и способов обеспечения прав профсоюзов. Все юридические гарантии прав профсоюзов можно разделить на следующие группы: а) имущественные; б) личные; в) обязанность государственных органов, администрации содействовать деятельности профсоюзов, с их участием решать социально-трудовые вопросы, когда это предусмотрено законами, иными нормативными правовыми актами; г) надзор и контроль над соблюдением законодательства о правах профсоюзов; д) юридическая ответственность.

К имущественным гарантиям деятельности профсоюзов, согласно законодательству, относятся право собственности на имущество и денежные средства, необходимые для выполнения уставных задач; право владения и пользования имуществом, переданным профсоюзам в хозяйственное ведение (управление); право юридического лица и ряд других имущественных прав. Таким образом, имущественные гарантии признают неприкосновенность имущества профсоюзов, недопустимость финансового контроля над расходованием средств и недопустимость ограничения деятельности профсоюзов, в частности ограничения независимой финансовой деятельности.

Личные гарантии касаются лиц, избранных и делегированных в профсоюзные органы, и выступают дополнительными трудовыми гарантиями этим лицам, которые предоставляются при пе-

реводе на другую работу, при наложении дисциплинарных взысканий, при увольнении по инициативе руководства организации.

Личные гарантии различны для разных категорий членов профсоюзной организации. Так, среди членов профсоюза можно выделить следующие категории: члены профсоюза, личные гарантии которых сводятся к учету мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации при его увольнении по основаниям, предусмотренным п. 2, 3 или 5 ч. 1 ст. 81 Трудового кодекса Российской Федерации (ТК РФ); работники, входящие в состав выборных коллегиальных органов профсоюзной организации и не освобожденные от основной работы; профсоюзные работники, освобожденные от основной работы и избранные в профсоюзные органы.

Личные юридические гарантии работников второй и третьей категорий, касающиеся прекращения трудовых отношений с ними, и особенности их предоставления рассмотрим более подробно.

Гарантии работникам, которые входят в состав выборных профсоюзных органов, определяются положениями, которые, в первую очередь, содержатся в документах МОТ. Так, Конвенция МОТ 1971 г. № 135 “О защите прав представителей трудящихся на предприятии и предоставляемых им возможностях” предусматривает защиту работников выборных профсоюзных органов от увольнения по инициативе работодателей. В общем виде прекращение трудовых взаимоотношений между работодателем и работниками, из-

бранными в состав выборных исполнительных профсоюзных органов, имеет свои особенности, исходя из специфики возникновения данных трудовых отношений.

Основанием возникновения трудовых правоотношений освобожденных от основной трудовой деятельности профсоюзных работников, работающих в первичной профсоюзной организации, является трудовой договор, заключаемый по результатам избрания на должность. Работники выборных исполнительных органов профсоюзных организаций могут быть освобождены от основной работы и могут выполнять свои профсоюзные обязанности наряду с основной трудовой деятельностью. Так, практика показывает, что одной из проблем правового регулирования труда освобожденных работников выборных профсоюзных органов является отсутствие в трудовом договоре условия о сроке его действия.

В соответствии со ст. 59 ТК РФ с освобожденными профсоюзными работниками должен быть заключен срочный трудовой договор, срок которого, как правило, составляет от двух до пяти лет. Таким образом, в случае, когда срок договора не указан, трудовой договор должен быть прекращен в соответствии с п. 3 ст. 83 ТК РФ в связи с непереизбранием на должность.

Трудовой кодекс Российской Федерации предусматривает дополнительные гарантии трудовых прав освобожденных выборных профсоюзных работников. Анализ предоставляемых гарантий показывает, что они в большей степени носят достаточно декларативный характер. Так, ч. 1 ст. 375 ТК РФ определяет, что после истечения срока полномочий работнику выборных профсоюзных органов должна быть предоставлена прежняя должность, которую он занимал до избрания в выборные органы профсоюза. Однако на практике часто прежняя должность работника оказывается уже занятой другим работником. Поэтому данная гарантия, по сути, оказывается чисто формальной и работнику фактически ничего не дает. В связи с избранием работника в состав выборных органов профсоюзной организации прежний трудовой договор должен быть расторгнут на основании п. 5 ст. 77 ТК РФ - переход на выборную должность в составе выборных исполнительных органов профсоюзной организации. Таким образом, прежние трудовые отношения прекращаются и возникают новые с другим работодателем - первичной профсоюзной орга-

низацией, с другой трудовой функцией, в ряде случаев с другим режимом труда, иной оплатой труда и т. д. Получается, что норма ч. 1 ст. 375 ТК РФ не может быть реализована.

Иные правовые гарантии имеют выборные профсоюзные работники, не освобожденные от своей основной работы. Для этой категории работников Трудовым кодексом РФ установлены дополнительные гарантии трудовых прав. Статья 374 ТК РФ предусматривает следующее: членам выборных профсоюзных органов, не освобожденным от основной работы в данной организации, предоставляется право участия в качестве делегатов созываемых профсоюзами съездов, конференций, а также участия в работе их выборных органов. Однако условия освобождения таких лиц от работы и порядок оплаты времени участия в указанных мероприятиях определяются коллективным договором, соглашением. В случае, если в коллективном договоре отсутствует пункт об освобождении профсоюзных работников от основной работы, то их право на участие в работе съезда, конференции, организуемых профессиональными союзами, невозможно реализовать.

Сравнение предусмотренных Законом о профсоюзах и ТК РФ гарантий, закрепленных за работниками, входящими в состав выборных профсоюзных коллегиальных органов и не освобожденными от основной работы, при увольнении по инициативе работодателя, позволяет сделать вывод о значительном их сокращении. Таким образом, перечень оснований увольнения по инициативе работодателя, требующих предварительного согласования с вышестоящим профсоюзным органом, сокращен.

Часть 1 ст. 374 ТК РФ предусматривает предварительное согласие соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа на увольнение. При этом работодатель для получения согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа на увольнение работника, не освобожденного от основной работы, обязан представить мотивированное доказательство того, что предстоящее увольнение такого работника не связано с осуществлением им профсоюзной деятельности.

Проведем сравнение предусмотренных Законом о профсоюзах и ТК РФ гарантий, закрепленных за работниками, входящими в состав выборных профсоюзных органов и не освобожден-

ными от основной работы, при увольнении по инициативе работодателя. Так, ранее ч. 2 ст. 235 КЗоТ РФ определяла, что увольнение по инициативе администрации работников, избранных в состав профсоюзных органов и не освобожденных от производственной работы, допускается помимо соблюдения общего порядка увольнения лишь с предварительного согласия профсоюзного органа, членами которого они являются, профгруппоргов - соответствующего выборного профсоюзного органа подразделения предприятия, учреждения, организации (при его отсутствии - соответствующего выборного профсоюзного органа на предприятии, в учреждении, организации), а председателей и членов выборных профсоюзных органов на предприятии, в учреждении, организации, профорганизаторов - с предварительного согласия соответствующего объединения профессиональных союзов.

Сегодня ч. 2 ст. 374 Трудового кодекса РФ определяет, что увольнение по инициативе работодателя в соответствии с п. 2, подп. "б" п. 3 и п. 5 ст. 81 настоящего Кодекса руководителей (их заместителей) выборных профсоюзных коллегиальных органов организации, ее структурных подразделений (не ниже цеховых и приравненных к ним), не освобожденных от основной работы, допускается помимо общего порядка увольнения только с предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа. При отсутствии вышестоящего выборного профсоюзного органа увольнение указанных работников производится с соблюдением порядка, установленного ст. 373 настоящего Кодекса.

Члены выборных профсоюзных органов, не освобожденные от основной работы в данной организации, освобождаются от нее для участия в качестве делегатов созываемых профессиональными союзами съездов, конференций, а также для участия в работе их выборных органов. Условия освобождения от работы и порядок оплаты времени участия в указанных мероприятиях определяются коллективным договором, соглашением.

Таким образом, перечень оснований увольнения по инициативе работодателя, требующих предварительного согласования с вышестоящим профсоюзным органом, сокращен. Говоря о гарантиях, предоставляемых работникам, входящим в состав выборных профсоюзных коллегиальных органов и не освобожденным от основ-

ной работы, следует отметить, что основные сложности в их применении касаются именно гарантии по ограничению увольнения указанных работников по соответствующим основаниям. Меры по обеспечению повышенной защиты от необоснованного увольнения в настоящее время применяются лишь при увольнении не освобожденных от основной работы руководителей (их заместителей) выборных коллегиальных органов первичных профсоюзных организаций, выборных коллегиальных органов профсоюзных организаций структурных подразделений организаций (не ниже цеховых и приравненных к ним). Увольнение этих работников по инициативе работодателя по сокращению штата или численности работников организации, несоответствию работника занимаемой должности или выполняемой работе, вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации, а также в связи с неоднократным неисполнением работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание, допускается помимо соблюдения общего порядка увольнения только с предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа. Увольнение по другим основаниям производится без учета мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

В отношении рассматриваемого вопроса небезынтересно обратиться к позиции судебных органов. Так, в Постановлении от 24 января 2002 г. № 3-П Конституционный Суд РФ пришел к выводу, что ст. 235 КЗоТ РФ противоречила Конституции РФ в той части, в какой ею не допускалось без предварительного согласия соответствующих профсоюзных органов увольнение работников, входящих в состав профсоюзных органов и не освобожденных от основной работы, в случаях совершения ими дисциплинарных проступков, являющихся в соответствии с законом основанием для расторжения с ними трудового договора по инициативе работодателя. Установленный ранее КЗоТом запрет на увольнение работника, совершившего противоправное деяние, являющееся законным основанием для расторжения трудового договора по инициативе работодателя, представлял собой несоразмерное ограничение прав работодателя как стороны в трудовом договоре и в то же время субъекта экономической деятельности и собственника. Как повторил Конституци-

онный Суд РФ в Определении от 3 ноября 2009 г. № 1369-О-П, такое правовое регулирование представляет собой несоразмерное ограничение прав работодателя как стороны в трудовом договоре и в то же время субъекта экономической деятельности и собственника. Он указал, что данное ограничение не обусловлено необходимостью защиты прав и свобод, закрепленных ст. 30, 37 и 38 Конституции РФ, нарушает свободу экономической (предпринимательской) деятельности, право собственности, искажает существо принципа свободы труда и в силу этого противоречит предписаниям ст. 8, 34, 35, 37 и 55 Конституции РФ. Норма ст. 374 ТК РФ предоставляет работникам, входящим в состав профсоюзных органов и не освобожденным от основной работы, необоснованные преимущества по сравнению с другими работниками. Кроме того, она создает возможность злоупотребления правом, что несовместимо с положениями ст. 19 Конституции РФ о равенстве всех перед законом и судом и о гарантиях равенства прав и свобод человека и гражданина.

Итак, Конституционный Суд РФ своим решением в форме Определения подтверждает, что положение ч. 1 ст. 374 ТК РФ, согласно которому увольнение по инициативе работодателя в соответствии с п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ руководителей (их заместителей) выборных коллегиальных органов первичных профсоюзных организаций, выборных коллегиальных органов профсоюзных организаций, структурных подразделений организаций (не ниже цеховых и приравненных к ним), не освобожденных от основной работы, допускается помимо общего порядка увольнения только с предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа, является не соответствующим Конституции РФ, подлежит отмене и не может применяться судами, другими органами и должностными лицами.

Из вышесказанного следует, что увольнение работника будет незаконным в том случае, если работодатель нарушил требование о предварительном (до издания приказа об увольнении) получении согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа на расторжение трудового договора либо об обращении в соответствующий выборный профсоюзный орган за получением мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации о возможном расторжении трудового договора с работником.

Расторжение трудового договора по инициативе работодателя по основаниям, предусмотренным п. 2, 3 и 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ, с руководителем выборного органа первичной профсоюзной организации и его заместителем в течение двух лет после окончания срока их полномочий допускается только с соблюдением порядка, установленного ст. 374 ТК РФ, т.е. помимо соблюдения общего порядка увольнения только с предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа (ст. 376 ТК РФ). Часть 4 ст. 82 ТК РФ предоставляет организации право в коллективном договоре установить иной порядок обязательного участия выборного органа первичной профсоюзной организации в рассмотрении вопросов, связанных с расторжением трудового договора по инициативе работодателя.

Обобщая сказанное, можно сделать ряд выводов. Работники, избранные в состав профсоюзных органов и не освобожденные от производственной работы, не могут быть переведены на другую работу, подвергнуты дисциплинарному взысканию без предварительного согласия профсоюзного органа, членами которого они являются, руководители выборных профсоюзных органов в подразделениях предприятия, учреждения, организации - без предварительного согласия соответствующего выборного профсоюзного органа на предприятии, в учреждении, организации, а руководители выборных профсоюзных органов на предприятии, в учреждении, организации, профсоюзные организаторы - органа соответствующего объединения профессиональных союзов. Увольнение по инициативе администрации работников, избранных в состав профсоюзных органов и не освобожденных от производственной работы, допускается помимо соблюдения общего порядка увольнения лишь с предварительного согласия профсоюзного органа, членами которого они являются, профгруппоргов - соответствующего выборного профсоюзного органа подразделения предприятия, учреждения, организации (при его отсутствии - соответствующего выборного профсоюзного органа на предприятии, в учреждении, организации), а председателей и членов выборных профсоюзных органов на предприятии, в учреждении, организации, профсоюзных организаторов - с предварительного согласия соответствующего объединения профессиональных союзов.

Работникам, освобожденным от производственной работы вследствие избрания на выбор-

ные должности в профсоюзных органах, предоставляется после окончания их выборных полномочий прежняя работа (должность), а при ее отсутствии - другая равноценная работа (должность) на том же или, с согласия работника, на другом предприятии, в учреждении, организации. При невозможности предоставления соответствующей работы (должности) по прежнему месту работы администрация, а в случае ликвидации предприятия, учреждения, организации профессиональный союз сохраняет за работником его средний заработок на период трудоустройства, но не свыше шести месяцев, в случае учебы или переквалификации - на срок до одного года.

Увольнение по инициативе администрации лиц, избравшихся в состав профсоюзных органов, не допускается в течение двух лет после окончания выборных полномочий, кроме случаев полной ликвидации предприятия, учреждения, организации или совершения работником виновных действий, за которые законодательством предусмотрена возможность увольнения.

Гарантии, предоставляемые работникам выборных органов профсоюзной организации, в некоторых случаях противоречат правам гражданина, которые гарантируются ему Конституцией РФ, в частности, права на свободу экономи-

ческой деятельности и поддержку конкуренции; на признание и защиту частной, государственной, муниципальной и иных форм собственности; право каждого на свободное использование своих способностей и имущества для предпринимательской и иной не запрещенной законом экономической деятельности; право иметь имущество в собственности, владеть, пользоваться и распоряжаться им как единолично, так и совместно с другими лицами.

Одним из способов урегулирования правовых конфликтов по вопросам увольнения работников выборных органов профсоюзной организации являются положения коллективного договора, которые могут определять процедуру увольнения данных работников и гарантировать дополнительную защиту их прав и гарантий.

1. Международная организация труда: конвенции, документы, материалы / сост. З.С. Богатыренко. М., 2007.

2. Определение Конституционного Суда РФ от 3 нояб. 2009 г. № 1369-0-П // Собр. законодательства Рос. Федерации. 2009. № 50. Ст. 6146.

3. Постановление Конституционного Суда РФ от 24 янв. 2002 г. № 3-П // Собр. законодательства Рос. Федерации. 2002. № 7. Ст. 745.

4. Трудовой кодекс Российской Федерации. М., 2010.

Поступила в редакцию 04.07.2012 г.