

Уважаемые коллеги всем здравствуйте!

Сегодня мы все с Вами обсуждаем один из самых важных вопросов, связанный с деятельностью профсоюзов, вытекающий из основных прав профсоюзов. Это право профсоюзов на представительство и защиту социально – трудовых прав и интересов членов профсоюза. Правовая работа в профсоюзах несомненно на сегодняшний день одна из самых важных составляющих работы всех отраслевых профсоюзов.

В настоящее время Российская Федерация претерпевает изменения во всех сферах жизни общества, что не обошло стороной и законодательство, которое постоянно совершенствуется на основе новых принципов, а также происходит расширение сферы юридической практики, значительно повышается и роль правотворческих и правоприменительных органов.

На сегодняшний день необходимо констатировать тот факт, что в современной правовой системе существует множество противоречий, правовых коллизий, ряд которых нередко обусловлен объективными процессами. В сложившейся экономической ситуации в стране ряд предприятий ЖК комплекса уже значительное время находится в сложной экономической ситуации, зачастую претерпевая различного рода реструктуризацию и модернизацию. В связи с данными процессами из года в год сокращается численность работающих и соответственно численность членов профсоюза. Профсоюз встает перед сложным вопросом об увеличении численности своих членов и создания новых первичных профорганизаций. Для реализации данных задач необходимо иметь правовую базу, способную защитить в первую очередь профсоюзного лидера, которому предстоит работать в сложившихся условиях. Вот поэтому хотелось бы сегодня отметить некоторые моменты в практике применения трудового законодательства в частности о защите профсоюзных лидеров и профсоюзного актива от произвола работодателей. Хотелось бы остановиться на нормах ст. 374 ТК РФ. Как следует из ст.374 ТК РФ, увольнение по инициативе работодателя в соответствии с пунктами 2, 3 или 5 части первой статьи 81 настоящего Кодекса руководителей (их заместителей) выборных коллегиальных органов ППО не освобожденных от основной работы, допускается помимо общего порядка увольнения только с предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа.

Исходя из правовой позиции, изложенной в Определении

Конституционного Суда РФ №421-О от 04.12.2003, обязанность государства обеспечивать указанным выше категориям граждан надлежащую защиту против любых дискриминационных действий, направленных на ущемление свободы объединения профсоюзов в области труда, данная норма вытекает и из положений статей 2 и 3 Конвенции МОТ №87 1948 года о свободе ассоциации и защите права на организацию, подпункта «б» пункта 2 статьи 1 Конвенции МОТ №98 1949 года о применении принципов права на организацию и на введение коллективных договоров, статей 1 и 2 Конвенции МОТ №135 1971 года о защите прав представителей трудящихся на предприятии и предоставляемых им возможностях, а также пункта «а» статьи 28 Европейской социальной хартии (пересмотренной) от 03.05.1996, которая подписана Российской Федерацией 14.09.2000г. По смыслу приведенных конституционных положений и норм международного права, установление законодателем для работников, входящих в состав профсоюзных органов (в том числе их руководителей) и не освобожденных от основной работы, дополнительных гарантий при осуществлении ими профсоюзной деятельности, направленных на исключение препятствий такой деятельности, следует рассматривать в качестве особых мер их социальной защиты. Следовательно, часть первая статьи 374 ТК РФ, закрепляющая в качестве такой гарантии обязательность получения работодателем предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа на увольнение работников, входящих в состав профсоюзных органов (включая их руководителей) и не освобожденных от основной работы, по своему содержанию направлена на государственную защиту от вмешательства работодателя в осуществление профсоюзной деятельности, в том числе посредством прекращения трудовых правоотношений. По сути, данная норма устанавливает абсолютный запрет на увольнение перечисленных категорий профсоюзных работников без реализации установленной в ней специальной процедуры прекращения трудового договора. Да действительно, без процедуры, установленной нормами данной статьи профлидера уволить не возможно, но не стоит надеяться на ошибки администрации, что она нарушит процедуру. К данному вопросу необходимо подходить взвешенно. Особое внимание вышестоящему профсоюзному органу в частности территориальному комитету при рассмотрении вопросов, связанных с нормами указанными в ст. 374 ТК РФ при отказе на

дачу согласия на увольнение профлидеров необходимо учитывать:

1. В первую очередь наличие дискриминационных признаков по отношению к профсоюзному лидеру. И только лишь по данному признаку необходимо возможно давать несогласие на увольнение. В противном случае, существует большая вероятность, что данный отказ в частности постановление территориального комитета работодатель оспорит в судебных инстанциях и по сложившейся судебной практике он будет отменен.
2. Соответственно в последующем сторона работодателя вправе будет претендовать на возмещение судебных расходов, связанных с данным судебным производством.

У нашей организации был в 2016 году горький опыт по данному вопросу. Работодатель дал запрос на дачу согласия на увольнения руководителя ППО и двух его заместителей по п.2 ст. 81 ТК РФ, Я, являясь в рескоме не только Председателем, но и практикующим юристом объяснил всю проблему и всю историю по данному вопросу членам Президиума. При этом объяснив им, что в случае отказа от согласия на увольнение в большей вероятности Постановление Президиума при обращении работодателя в суд будет отменено. Однако на месте между работодателем и профактивом был конфликт, он был связан с активной позицией профлидеров в отношении исполнения работодателем трудового законодательства. Говоря о данной ситуации нельзя не сказать, что Председатель и его замы вели активную позицию более 15 лет подряд и за данный промежуток времени сменилось более десятка руководителей.

Всегда удавалось договориться и не доходило до увольнения. Понимая сложившуюся ситуацию, воспользовавшись концепцией Правительства РФ о передаче около 80% муниципальных водоканалов в частные руки, работодатель решил с целью экономической эффективности передать участок КОС на подряд другой организации, а своих работников сократить.

Понимая, что Постановление при обращении работодателя в суд может быть отменено, Президиум вынес решение «не дать согласие на увольнение профлидеров».

До получения запроса от работодателя, зная о складывающейся ситуации, я как Председатель КРО по поручению Президиума обратился к Главе администрации Костомукшского городского округа. Прочитую данное обращение дословно: « В связи с

обращением в КРО профсоюза работников жизнеобеспечения Председателя ППО в МКП «Горводоканал» Костомукшского городского округа Президиум КРО на своем очередном заседании, которое состоялось 11.03.2016г., рассмотрев данное обращение, поручил мне от его имени обратиться к Вам по данному вопросу.

31.09.2015г. распоряжением И. О. Главы администрации Костомукшского городского округа №427 «О согласовании передачи муниципальным казенным учреждением «Горводоканал Костомукшского городского округа» функции по обслуживанию наружных сетей подрядной организации» было согласована передача сетей на договорной основе подрядной организации. До настоящего времени, уже более чем полгода действий в отношении реализации данного распоряжения не было произведено и до настоящего времени данная функция не передана. Полагаю в настоящее время в преддверии проведения, празднования дня Республики, которое будет организовано на территории Костомукшского ГО, предстоящих всеобщих выборов на территории Республики Карелия апробировать передачу функций по обслуживанию наружных сетей, при этом не зная конечного результата по качеству предоставляемых услуг по меньшей мере, политически неграмотно, данная ситуация может привести к ухудшению качества предоставляемых услуг, что вызовет социальную напряженность в Костомукшском городском округе и может привести к протестным действиям.

Прошу Вас по данному вопросу дать соответствующие распоряжения администрации МКП Горводоканал КГО, во избежание возникновения социальной напряженности, вызванной качеством предоставления услуг и возникновения возможных конфликтных ситуаций. Одновременно прошу Вас предоставить в КРО профсоюза жизнеобеспечения информацию по экономической обоснованности проведения данных мероприятий.

Далее ситуация развивалась следующим образом:

Работодатель получив отказ обжаловал его в суд. Решением Петрозаводского городского суда Постановление было отменено. Суд не нашел правовых оснований отказа, поскольку дискриминационных действий в отношении профсоюзных лидеров выявлено не было, а между конфликтными ситуациями и сокращением в связи с передачей функций по обслуживанию сетей другой организации нет причинно следственной связи.

Работодателем доказано действительное сокращение штата работников в целях финансового оздоровления предприятия путем

ликвидации одного из структурных подразделений. Установленные Трудовым кодексом сроки и порядок сокращения работодателем были соблюдены.

Полагаю нормы данной статьи разработаны в целях эффективной защиты профлидеров неосвобожденных от основной работы и в недавнем прошлом полноценно могли их защищать, чего нельзя сказать о сегодняшних реалиях. Представители работодателя в полной мере используя нормы, указанные в Определении Конституционного Суда РФ №421-О от 04.12.2003 могут сокращать профлидеров при этом делая обоснование в экономической обоснованности ликвидировав должность на которой работает профлидер или как в нашем случае целое структурное подразделение тем самым минимизировав свои расходы по заработной плате работников, которые предусмотрены коллективными договорами и Отраслевыми тарифными соглашениями и соответственно очень легко избавиться от неудобных профлидеров.

Резюмируя свое выступление, прошу Центральный комитет профсоюза поручить юридическому отделу Профсоюза жизнеобеспечения обобщить имеющуюся в РФ практику применения норм ст. 373, 374 ТК РФ и разработать рекомендации для территориальных комитетов профсоюза. А также практику применения нового срока исковой давности при обращении работников по вопросам заработной платы.

Спасибо за внимание.

PS: Данное предложение внесено в Постановление Пленума ЦК.