

МОТИВИРОВАННОЕ МНЕНИЕ ПЕРВИЧНОЙ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

ОСПИЧЕВ И.М.

кандидат юридических наук, доцент кафедры государственно-правовых дисциплин Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Югорский государственный университет» Россия, г. Ханты-Мансийск

Аннотация: Статья посвящена анализу проблем, связанных с применением института мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Ключевые слова: первичная профсоюзная организация, защита интересов работников, мотивированное мнение профсоюзного комитета.

MOTIVATED OPINION OF THE PRIMARY TRADE UNION ORGANIZATION

OSPICHEV I.M.

*PHD in Law, associate professor of the Department of state and law disciplines Federal State Budgetary Educational Institution of Higher Education “Yugra State University”
Russia, KhantMansiysk*

Abstract: The article is devoted to the analysis of the problems associated with the use of the Institute of motivated opinion of the elected body of the primary trade Union organization.

Key words: primary trade Union organization, protection of workers ' interests, motivated opinion of the trade Union Committee.

В трудовом законодательстве России существует аналогия «системы сдержек и противовесов», касающаяся принимаемых решений со стороны работодателя и возможности профсоюзного органа воздействовать на эти решения. По общим правилам, работодатель принимает решение с учетом

мнения соответствующего профсоюзного органа в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ¹ (ст. 371 ТК РФ).

Эти ситуации, примерно следующие:

- временное (на срок до 6 месяцев) введение режима неполного рабочего времени по основанию, указанному в ч. 5 ст. 74 ТК РФ, и отмена такого режима ранее срока, на который он был установлен (согласно частям 5, 7 ст. 74 ТК РФ);

- привлечение работников к сверхурочным работам в ситуации не регламентированных частями 2, 3 ст. 99 ТК РФ (ч. 4 ст. 99 ТК РФ);

- привлечение работников к работам в выходные и нерабочие праздничные дни в случаях, не регламентированных частями 2 - 4 ст. 113 ТК РФ (ч. 5 ст. 113 ТК РФ). Однако, если в нерабочие праздничные дни предполагается осуществлять работы, указанные в ч. 6 ст. 113 ТК РФ, мнение профкома необязательно;

- утверждение графика отпусков (ч. 1 ст. 123 ТК РФ);

- утверждение формы расчетного листка (ч. 2 ст. 136 ТК РФ);

- введение и применение системы нормирования труда (ст. 159 ТК РФ);

- введение предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами, коллективным договором, соглашением мер при угрозе массовых увольнений работников (ч. 4 ст. 180 ТК РФ);

- возможно придётся учесть мнение профкома при принятии локальных нормативных актов, когда это регламентировано в тексте ТК РФ, иными законами, коллективным договором, соглашениями.

Окончательное оформление правил внутреннего трудового распорядка также предполагает наличие мнения профкома (ч. 1 ст. 190 ТК РФ). Также работодатель не обойдется без учета такого мнения, принимая локальный акт, касающийся системы оплаты труда (ч. 4 ст. 135 ТК РФ). Локальный акт, регулирующий размер, условия и порядок компенсации расходов на оплату стоимости проезда и провоза багажа к месту использования отпуска и обратно

¹ Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ // Собрание законодательства Российской Федерации. 2002. № 1. (Ч. 1). Ст. 3.

для работников (трудящихся в районах Крайнего Севера и местностях, к ним приравненных), также подлежит принятию с учетом мнения профкома (ч. 8 ст. 325 ТК РФ). Репарка здесь касается того, чтобы работодатели не относились к бюджетному финансированию.

Изложенное выше касается процедуры учета мнения профсоюзного органа, в общем порядке. ТК РФ также рассматривает иные случаи учета так называемого «мотивированного» мнения профкома.

В соответствии со ст. 82 ТК РФ, увольнение работников, являющихся членами профсоюза, по основаниям, предусмотренным пунктами 2, 3 или 5 ч. 1 ст. 81 ТК (в случае: сокращения численности или штата работников организации, индивидуального предпринимателя; несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации; неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание) осуществляется с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (на основании ст. 373 ТК РФ). В течение 7 дней с момента получения от работодателя копии приказа и иных копий документов, выборный орган профсоюзной первичной организации рассматривает ситуацию и направляет свое мотивированное мнение работодателю. Причем, мнение направление профкомом после семи дней, работодатель вправе не принимать во внимание. Таким образом, мнение на основании закона должно быть выражено.

Несогласие органа первичной профсоюзной организации с предложенным решением работодателя позволяет инициировать профкому дополнительные консультации, проводимые в течение 3 рабочих дней с работодателем (его представителем). Затем оформляется протокол по результатам консультаций. Далее ч. 3 ст. 373 ТК позволяет работодателю принять решение, которое может и быть обоюдным и согласованным указанными сторонами. Все это делается по истечении 10 рабочих дней со дня направления работодателем профкому копии приказа. Такое решение может быть обжаловано в трудовую инспекцию. Это

обращение рассматривается инспекцией 10 дней, при условии незаконности этого решения, работодателю направляется предписание о восстановлении работника на работе с оплатой вынужденного прогула.

О мотивированном мнении профкома также идет речь в ст. 374 ТК РФ, когда работодатель выносит решение об увольнении по основаниям, предусмотренным пунктом 2 или 3 части первой статьи 81 настоящего Кодекса, 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 работы². Такая же процедура устанавливается ТК РФ при увольнении указанных лиц по п. 5 ст. 81 ТК РФ.

Внешне понятные для понимания нормы, тем не менее, на практике становятся причиной споров, в том числе и судебных.

Так, для недопущения массового увольнения работников работодатель, в соответствии с ч. 5 ст. 74 ТК РФ, ввел в организации режим неполного рабочего дня на срок до шести месяцев. Это решение работодатель принял без согласования с выборным органом первичной профсоюзной организации. Он объяснил это тем, что таковая организация на предприятии не создана, а ряд работников являются членами другой профсоюзной организации, объединяющей работников нескольких предприятий соответствующего профиля. Кроме того, работодатель считает, что мнение такой организации он учитывать не обязан, поскольку в ее состав входит менее половины работников предприятия.

Государственная инспекция труда, рассматривавшая спор, указала, что позиция работодателя неправильная, поскольку он не мог принять решение о переводе работников на режим неполного рабочего дня без учета мнения

² Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ // Собрание законодательства Российской Федерации. 2002. № 1. (Ч. 1). Ст. 3.

профсоюзной организации, даже если в ней состоят менее половины работников организации (на основании ч. 5 ст. 74 ТК РФ).

Думается, не является основанием для уклонения работодателя от выполнения указанной в ч. 5 ст. 74 ТК РФ обязанности и то обстоятельство, что профсоюзная организация не объединяет половину работников предприятия. Закон содержит незыблемое правило, по которому работодатель в рассматриваемом случае обязан учесть мнение профсоюзного органа. Аналогичный вывод применительно к установлению в организации системы оплаты труда сделан в Апелляционном определении Ставропольского краевого суда от 13.08.2013 по делу № 33-4249/13³.

Верховный Суд РФ в свое время вынужден был разъяснить процедуру предоставления мотивированного мнения органа первичной профсоюзной организации (по ст. 373 ТК). В своем Постановлении от 17.03.2004 № 2⁴ ВС РФ указал о праве работодателя расторгнуть трудовой договор с работниками (на основании пунктов 2, 3 или 5 ст. 81 ТК РФ), в том случае, если мотивированное мнение органа первичной профсоюзной организации по этому вопросу получено не было в течение 7 рабочих дней либо оно было предоставлено, но без мотивировки (т.е. без обоснования позиции профкома насчет увольнения работника).

Если на предприятии имеется и функционирует выборный орган первичной профсоюзной организации, то тут все понятно и несложно. Ситуация меняется, если такой выборный орган на предприятии отсутствует. На основании ст. 31 ТК в этом случае тайным голосованием может быть избран из числа работников иной представитель (представительный орган)⁵. В этой ситуации, как предполагает, к примеру, Г.В. Хныкин (в отношении принятия локального нормативного акта с учетом мнения первичной профсоюзной организации),

³ Апелляционное определение Ставропольского краевого суда от 13.08.2013 по делу № 33-4249/13 [Электронный ресурс]. Документ опубликован не был. Доступ из справочно-правовой системы «Гарант» (дата обращения 28.05.2018).

⁴ Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» // Российская газета. 2006. № 297.

⁵ Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ // Собрание законодательства Российской Федерации. 2002. № 1. (Ч. 1). Ст. 3.

представительство интересов работников может быть поручено иным представителям, избранным на общем собрании (конференции) работников в соответствии со ст. 31 ТК РФ⁶.

Также проблема связана с привлечением работников к сверхурочным работам, если на предприятии отсутствует первичная профсоюзная организация. В этой ситуации возможно решить вопрос путем привлечения к таким работам на основании согласия сторон, что не исключает злоупотреблений со стороны работодателя.

Как мы уже отмечали, график отпусков утверждается с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (ст. 123 ТК РФ). В случае отсутствия первичной профсоюзной организации работодатель в нашей стране, получается, может ни с кем не согласовывать график отпусков. Это правило идет в противовес международным нормам, оно им не соответствует.

Как видим, вопросы, связанные с мнением органа первичной профсоюзной организации, до сих пор вызывают затруднение правоприменителя на практике. Тем более, особенно остро стоит проблема с защитой и гарантией прав работников в ситуации, когда на предприятии вообще отсутствует выборный орган первичной профсоюзной организации. Существующая возможность на основании ст. 31 ТК РФ избрания из числа работников иного представителя – далеко не выход из этой ситуации. В этом плане трудовое законодательство России до сих пор «стоит на месте» и не соответствует нормам международного трудового права.

⁶ Хныкин Г.В. Принятие решений работодателем с учетом мнения профсоюзного органа // Трудовое право в России и за рубежом. 2011. № 3. С. 48 - 53.

Библиографический список:

1. Конституция Российской Федерации: принята на всенародном голосовании 12 декабря 1993 г.: по сост. на 21 июля 2014 г. // Российская газета. 1993. № 237.
2. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ: по сост. на 5 февраля 2018 г. // Собрание законодательства Российской Федерации. 2002. № 1. (Ч. 1). Ст. 3.
3. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» // Российская газета. 2006. № 297.
4. Апелляционное определение Ставропольского краевого суда от 13.08.2013 по делу № 33-4249/13 [Электронный ресурс]. Документ опубликован не был. Доступ из справочно-правовой системы «Гарант» (дата обращения 28.05.2018).
5. Хныкин Г.В. Принятие решений работодателем с учетом мнения профсоюзного органа // Трудовое право в России и за рубежом. 2011. № 3. С. 48 - 53.