

Социальное партнерство.

**Как не бороться с профсоюзами,
а грамотно с ними работать**

**Всё о трудовых спорах
за один день**



**Куренной
Александр Михайлович**

д.ю.н., профессор, зав.кафедрой трудового права
Юридического факультета МГУ имени М.В. Ломоносова,
Заслуженный юрист РФ



Промышленный мир – Социальное партнерство – Социальный диалог

Социальное партнерство – прогрессивное направление в развитии отношений между трудом и капиталом, позволяющее решать социальные проблемы цивилизованным способом: путем переговоров и взаимных уступок.

ТЕРМИНЫ:

Промышленный мир – термин отражает цель теории свести к минимуму социальные столкновения в обществе и сохранить устойчивость социальной системы.

Социальное партнерство – термин затушевывает внутреннюю противоречивость взаимоотношений работника и работодателя.

Социальный диалог – термин отражает суть взаимоотношений работодателя и работника, ориентируя их на диалог

СП, включающее право на участие работников, работодателей, их объединений в договорном регулировании трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений, включено в число основных принципов ПРТО и ИНСО (*ст. 2 ТК*)



Понятие социального партнерства в сфере труда

(законодательное определение – ст. 23 ТК)

СП - система взаимоотношений между:

- ✓ работниками (представителями работников),
- ✓ работодателями (представителями работодателей),
- ✓ органами госвласти,
- ✓ органами МСУ.

Она направлена на обеспечение **согласования интересов** работников и работодателей по вопросам регулирования **трудовых отношений и ИНСО**.



Принципы социального партнерства

(ст. 24 ТК)

ОСНОВНЫЕ ПРИНЦИПЫ СП:

- ✓ равноправие сторон;
- ✓ уважение и учет интересов сторон;
- ✓ заинтересованность сторон в участии в договорных отношениях;
- ✓ содействие государства в укреплении и развитии социального партнерства на демократической основе;
- ✓ соблюдение сторонами и их представителями трудового законодательства и иных НПА, содержащих нормы трудового права;
- ✓ полномочность представителей сторон;
- ✓ свобода выбора при обсуждении вопросов, входящих в сферу труда;



Принципы социального партнерства

(ст. 24 ТК)

- ✓ добровольность принятия сторонами на себя обязательств;
- ✓ реальность обязательств, принимаемых на себя сторонами;
- ✓ обязательность выполнения коллективных договоров, соглашений;
- ✓ контроль за выполнением принятых коллективных договоров, соглашений;
- ✓ ответственность сторон, их представителей за невыполнение по их вине КД, соглашений.

УРОВНИ социального партнерства



ФОРМЫ социального партнерства





Представители работников

- ✓ **Профсоюзы** и их объединения;
- ✓ **Иные профсоюзные организации**, предусмотренные уставами общероссийских, межрегиональных профсоюзов;
- ✓ **Иные представители, избираемые работниками** в случаях, предусмотренных ТК.



Представители работников

Интересы работников при:

- ✓ проведении КП,
- ✓ заключении или изменении КД,
- ✓ осуществлении контроля за его выполнением,
- ✓ реализации права на участие в управлении организацией,
- ✓ рассмотрении трудовых споров работников с работодателем

представляют **Первичная Профсоюзная Организация (ППО)** или **иные представители**, избираемые работниками.



Представление интересов работников первичными профсоюзными организациями (ППО)

(ст. 30 ТК)

ППО и их органы представляют в социальном партнерстве **на локальном уровне интересы работников данного работодателя**, являющихся членами соответствующих профсоюзов, а в случаях и порядке, которые установлены ТК, - интересы всех работников данного работодателя независимо от их членства в профсоюзах при проведении коллективных переговоров, заключении или изменении коллективного договора, а также при рассмотрении и разрешении коллективных трудовых споров работников с работодателем.

Работники, не являющиеся членами профсоюза, **могут уполномочить** орган ППО представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем по вопросам индивидуальных трудовых отношений и непосредственно связанных с ними отношений **на условиях, установленных данной ППО.**



Представители работников

На уровнях выше ЛОКАЛЬНОГО интересы работников при проведении КП, заключении или изменении соглашений, разрешении коллективных трудовых споров по поводу заключения или изменения соглашений, осуществлении контроля за их выполнением, а также при формировании и осуществлении деятельности КОМИССИЙ по регулированию социально-трудовых отношений представляют соответствующие профсоюзы, их территориальные организации, объединения профсоюзов и объединения территориальных организаций ПРОФСОЮЗОВ.



ОРГАНЫ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА

КОМИССИИ по регулированию социально-трудовых отношений

Для обеспечения регулирования социально-трудовых отношений, ведения коллективных переговоров и подготовки проектов КД, соглашений, заключения КД, соглашений, а также для организации контроля за их выполнением на всех уровнях на равноправной основе по решению сторон образуются комиссии из наделенных необходимыми полномочиями представителей сторон.



Некоторые формы реализации механизма социального партнерства в рамках организации

- ✓ Ведение коллективных переговоров
- ✓ Единый представительный орган работников
- ✓ Урегулирование разногласий
- ✓ Комиссии по трудовым спорам при разрешении индивидуальных трудовых споров
- ✓ Примириательные комиссии при разрешении коллективных трудовых споров



Права и обязанности сторон социального партнерства

- ✓ Право на получение ИНФОРМАЦИИ
- ✓ Право на УЧАСТИЕ в обсуждении вопросов
- ✓ Участие представителей работников в заседаниях коллегиального органа управления организации с правом совещательного голоса (ст. 53.1 ТК введена ФЗ от 03.08.2018 № 315-ФЗ)
- ✓ Ответственность сторон СП
- ✓ Контроль профсоюзов за соблюдением трудового законодательства



Основные формы участия работников в управлении организацией

(ст. 53 ТК)

- ✓ учет мнения представительного органа работников в случаях, предусмотренных ТК, КД, соглашениями;
- ✓ проведение представительным органом работников консультаций с работодателем по вопросам принятия ЛНА;
- ✓ получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников;
- ✓ обсуждение с работодателем вопросов о работе организации, внесение предложений по ее совершенствованию;
- ✓ обсуждение представительным органом работников планов социально-экономического развития организации;
- ✓ участие в разработке и принятии КД;



Основные формы участия работников в управлении организацией

(ст. 53 ТК)

- ✓ участие представителей работников в заседаниях коллегиального органа управления организации (КОУО) с правом совещательного голоса в соответствии с ТК, иными ФЗ, учредительным документом организации, внутренним регламентом, иным внутренним документом организации, КД, соглашениями (Абзац введен ФЗ от 03.08.2018 N 315-ФЗ);
- ✓ иные формы, определенные ТК, иными ФЗ, учредительными документами организации, КД, соглашениями, ЛНА.

Порядок учета мнения при принятии локального нормативного акта

Порядок учета мнения выборного органа
первичной профсоюзной организации

Направить проект
документа и обоснование
по нему в выборный орган
первичной профсоюзной
организации

Получить и учесть
мотивированное мнение
выборного органа
первичной профсоюзной
организации

Оформить на документе
отметку об учете мнения
выборного органа
первичной профсоюзной
организации



Гарантии при расторжении договора по инициативе работодателя

(ст. 82 ТК)

Обязательное участие ВОППО в рассмотрении вопросов, связанных с расторжением трудового договора по инициативе работодателя

При принятии решения о сокращении численности или штата работников и возможном расторжении трудовых договоров с работниками работодатель обязан в письменной форме сообщить об этом ВОППО не позднее чем за 2 месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а в случае, если решение о сокращении численности или штата работников может привести к массовому увольнению работников – не позднее чем за 3 месяца до начала проведения соответствующих мероприятий. Критерии массового увольнения определяются в отраслевых и (или) территориальных соглашениях.

Увольнение работников, являющихся членами профсоюза, по основаниям, предусмотренным п.п. 2, 3 или 5 ч. 1 ст. 81 ТК производится с учетом мотивированного мнения ВОППО в соответствии со ст. 373 ТК.

При проведении аттестации, которая может послужить основанием для увольнения работников в соответствии с п. 3 ч. 1 ст. 81 ТК, в состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включается представитель ВО соответствующей ППО.

КД может быть установлен иной порядок обязательного участия ВОППО в рассмотрении вопросов, связанных с расторжением ТД по инициативе работодателя.



Защита трудовых прав и законных интересов работников профессиональными союзами

(глава 58 ТК)

Право профессиональных союзов на осуществление контроля за соблюдением ТЗ и иных НПА, содержащих нормы трудового права, выполнением условий КД, соглашений *(см. 370 ТК)*

Принятие решений работодателем с учетом мнения профсоюзного органа *(см. 371 ТК)*

Порядок учета мнения ВОППО при принятии ЛНА *(см. 372 ТК)*

Порядок учета мотивированного мнения ВОППО при расторжении ТД по инициативе работодателя *(см. 373 ТК)*

Гарантии работникам, входящим в состав выборных коллегиальных органов профсоюзных организаций и не освобожденным от основной работы *(см. 374 ТК)*

Гарантии освобожденным профсоюзным работникам *(см. 375 ТК)*

Гарантии права на труд работникам, являвшимся членами выборного профсоюзного органа *(см. 376 ТК)*

Обязанности работодателя по созданию условий для осуществления деятельности выборного органа первичной профсоюзной организации *(см. 377 ТК)*



Гарантии права на труд членам выборного органа профсоюза

Международно-правовое регулирование

1. Членство в профсоюзе и выполняемая профсоюзная работа НЕ МОГУТ служить основанием для создания препятствий в приеме на работу и причиной увольнения.
 - Конвенция МОТ № 98 «О применении принципов права на организацию и заключение коллективных договоров» 1949 г. (ст. 1)
 - Конвенция МОТ № 135 «О защите прав представителей трудящихся на предприятии и предоставляемых им возможностях» 1971 г. (ст. 1)
 - Европейская социальная хартия 1996 г. (п. «а» ст. 28)
2. Условие предоставления профсоюзного иммунитета – правомерное поведение.
 - Конвенция МОТ № 87 «О свободе ассоциаций и защите права на организацию» 1948 г. (ст. 8)
 - Конвенция МОТ № 135 «О защите прав представителей трудящихся на предприятии и предоставляемых им возможностях» 1971 г. (ст. 1)



ТК об учете мнения ВОППО и иных представителей работников

ТК предусматривает необходимость УЧЕТА МНЕНИЯ представителей работников (в лице ВОППО или представительного органа работников) по широкому кругу вопросов - прежде всего, при решении вопросов оплаты и нормирования труда, трудовой дисциплины, охраны труда, некоторых аспектов кадровой политики *(всего их – 33)*.

Чаще всего ТК говорит о необходимости учета мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (ВОППО) /ТК предусматривает 19 таких позиций/.

Работодатель обязан учитывать мнение ВОППО или иного уполномоченного работниками органа /12 позиций/.

В 2 случаях предусмотрен учет мнения представительного органа работников.

Обязанности работодателя по созданию условий для осуществления деятельности выборного органа первичной профсоюзной организации

(ст. 377 ТК)

Работодатель обязан безвозмездно предоставить ВОППО, объединяющих его работников, помещение для проведения заседаний, хранения документации, а также предоставить возможность размещения информации в доступном для всех работников месте (местах).

Работодатель, **численность работников которого превышает 100 человек**, безвозмездно предоставляет в пользование ВОППО как минимум одно оборудованное, отапливаемое, электрифицированное помещение, а также оргтехнику, средства связи и необходимые нормативные правовые документы. Другие улучшающие условия для обеспечения деятельности указанных профсоюзных органов могут быть предусмотрены КД.

Работодатель может предоставить в соответствии с КД в бесплатное пользование ВОППО принадлежащие работодателю либо арендуемые им здания, сооружения, помещения и другие объекты, а также базы отдыха, спортивные и оздоровительные центры, необходимые для организации отдыха, ведения культурно-массовой, физкультурно-оздоровительной работы с работниками и членами их семей.

При наличии письменных заявлений работников, являющихся членами профессионального союза, работодатель ежемесячно бесплатно перечисляет на счет профсоюзной организации членские профсоюзные взносы из заработной платы работников. Порядок их перечисления определяется КД. Работодатель не имеет права задерживать перечисление указанных средств.

Оплата труда руководителя ВОППО может производиться за счет средств работодателя в размерах, установленных КД.



Возможная структура профсоюзов у конкретного работодателя

Долгое время работало правило: «Один работодатель – один профсоюз» ... //
Все попытки «размножения» ни к чему не приводили (*пример – МГУ*)

Постановление ЕСПЧ от 30.07.2009 // «Дело «Даниленков и другие (Danilenkov and others) против Российской Федерации» (жалоба N 67336/01) //
калининградские докеры ... // (*авиакомпани*) //

Сегодня ситуация существенно изменилась... НО возникают НОВЫЕ ПРОБЛЕМЫ...

П Р О Ф С О Ю З Ы (в т.ч. – ППО – «карликовые» (мини-; нано-); «чужие»; «реактивно создаваемые» // «Вышестоящие» ... // ; «ЭЛЕКТРОННЫЕ» ...



Судебная практика, которая может повлиять на практику HR

Одно из дел, которые вызывают, как минимум, удивление ...

Апелляционное определение Мосгорсуда от 30.11.2018 по делу № 33-43152/2018.

СУТЬ ДЕЛА:

Работника несколько раз привлекали к дисциплинарной ответственности и в итоге уволили. В компании НЕ БЫЛО первичной профсоюзной организации (ППО), поэтому работодатель не провел процедуру учета мнения профсоюза. Сотрудник посчитал это нарушением, ведь он числился в профсоюзе другой компании.



Апелляционное определение Мосгорсуда

Первая инстанция (Замоскворецкий районный суд г. Москвы, решение от 27.11.2017) поддержала работодателя. Суд посчитал, что запрашивать мнение профсоюза, который создан для работников другой организации, НЕ НУЖНО.

Апелляция (Мосгорсуд, апелляционное определение от 30.11.2018) встала на сторону работника. Эта судебная инстанция посчитала, что работник имел право вступить в «ЧУЖОЙ» профсоюз для защиты своих прав.

Важная (и для суда определяющая) **деталь**: работник сообщил работодателю о своем членстве в некой ДРУГОЙ профсоюзной организации, НО работодатель не направил в нее запрос о ее мнении по поводу данного увольнения и этим нарушил ПРОЦЕДУРУ увольнения.

Решение: Требование удовлетворено частично.

Апелляционное определение Мосгорсуда

Истец (работник) работал в ООО «Фронери Рус» с 01.10.2016 в должности менеджера по продажам в обособленном подразделении ООО «Фронери Рус» в г. Санкт-Петербурге.

Неоднократно привлекался к дисциплинарной ответственности (в период менее года ему было объявлено 6 выговоров).

В основном, взыскания объявлялись за неисполнение трудовых обязанностей (в т.ч., неявки на заранее назначенные совещания, которые истец объяснял разъездным характером своей работы).

В итоге, после очередного нарушения трудовой дисциплины 03.08.2017 истец был уволен по п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК.

Он обратился в Замоскворецкий районный суд г. Москвы с иском о признании незаконными и отмене приказов о взысканиях и о восстановлении на работе (+ ряд сопутствующих требований).

Районный суд постановил указанное выше решение, об отмене которого по доводам апелляционной жалобы просил истец.

Апелляционное определение Мосгорсуда

Отказывая в удовлетворении требований о признании недействительными вышеуказанных приказов, суд первой инстанции пришел к ПРАВИЛЬНОМУ ВЫВОДУ о том, что факт совершения дисциплинарных проступков имел место быть и нашел свое подтверждение в суде, ПОРЯДОК ПРИВЛЕЧЕНИЯ истца к дисциплинарной ответственности работодателем НЕ НАРУШЕН.

Судебная коллегия с данным выводом суда первой инстанции соглашается и не находит оснований для отмены решения суда в указанной части по доводам апелляционной истца (т.е., отмены приказов о наложении взысканий).

Апелляционное определение Мосгорсуда

Замоскворецкий районный суд посчитал, что у работодателя имелись ОСНОВАНИЯ для увольнения работника по п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК, а ПОРЯДОК УВОЛЬНЕНИЯ, в том числе, предусмотренный ст. 373 ТК, в части учета мотивированного мнения ВОППО при расторжении трудового договора по инициативе работодателя ответчиком СОБЛЮДЕН.

При этом суд руководствовался тем, что профсоюзная организация в ООО «Фронеры Рус» ОТСУТСТВУЕТ, следовательно, оснований для направления запроса в иную профсоюзную организацию НЕ ИМЕЕТСЯ.

Апелляционное определение Мосгорсуда

Судебная коллегия также отметила, что у ответчика имелись законные основания для увольнения истца по п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК.

Однако коллегия НЕ СМОГЛА СОГЛАСИТЬСЯ с решением, поддержавшим позицию ответчика (работодателя) только по ОДНОМУ ОСНОВАНИЮ.

Она правильно цитирует ч. 1 ст. 373 ТК, в соответствии с которой при принятии решения о возможном расторжении трудового договора в соответствии с п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК, с работником, являющимся членом профессионального союза, работодатель направляет в выборный орган СООТВЕТСТВУЮЩЕЙ ППО проект приказа, а также копии документов, являющихся основанием для принятия указанного решения.

Апелляционное определение Мосгорсуда

Судебная коллегия указала, в частности, и то, что в п.23 ППВС РФ от 17.03.2004 № 2 «О применении судами РФ ТК РФ», судам даны разъяснения о том, что при рассмотрении дела о восстановлении на работе лица, ТД с которым расторгнут по инициативе работодателя, обязанность доказать наличие законного основания увольнения и соблюдение установленного ПОРЯДКА увольнения ВОЗЛАГАЕТСЯ НА РАБОТОДАТЕЛЯ.

При этом необходимо иметь в виду, что увольнение работников, являющихся членами профсоюза, по основаниям, предусмотренным, в т.ч., п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК, производится с соблюдением процедуры учета мотивированного мнения ВОППО в соответствии со ст. 373 ТК (ч. 2 ст. 82 ТК).

Апелляционное определение Мосгорсуда

Истец 01.10.2016 года уведомил ответчика о том, что является членом объединенной первичной профсоюзной организации ООО «НестлеРоссия» - Черноземье. В данном заявлении он просил ежемесячно и бесплатно перечислять членские профсоюзные взносы из его заработной платы. Там же были указаны АДРЕСА данной первичной организации и Липецкого обкома профсоюза работников АПК РФ.

Факт получения ответчиком данного заявления подтверждается электронной перепиской между истцом и ответчиком, в рамках определения порядка организации взаимодействия с указанной истцом объединенной ППО ООО «НестлеРоссия» - Черноземье.

Судебная коллегия констатирует, что в соответствии со ст.21 ТК, работник имеет право в т.ч. и на объединение, включая право создавать профессиональные союзы и вступать в них для защиты своих прав и свобод, что также корреспондирует со ст.30 Конституции.

Апелляционное определение Мосгорсуда

Между тем, ответчик в адрес ППО ООО «НестлеРоссия» - Черноземье, членом которой является истец, проект приказа, а также копии документов, являющихся основанием для принятия решения о его увольнении в целях получения мотивированного мнения - НЕ НАПРАВЛЯЛ, что, по мнению судебной коллегии, является нарушением порядка увольнения по п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК, предусмотренного ч. 2 ст. 82, ст. 373 ТК.

При таком положении вывод суда первой инстанции об отсутствии у работодателя обязанности уведомлять о предстоящем увольнении профсоюзную организацию, созданную для представления интересов работников других предприятий, судебная коллегия признает НЕВЕРНЫМ.

Решение суда в части отказа истцу в удовлетворении требования о признании незаконным и отмене приказа об увольнении, восстановлении на работе ПОДЛЕЖИТ ОТМЕНЕ, с принятием в данной части по делу НОВОГО РЕШЕНИЯ о признании незаконным и отмене приказа об увольнении № 07-33 от 03.08.2017 и ВОССТАНОВЛЕНИИ истца на работе в прежней должности в обособленном подразделении ООО «Фронеры Рус» в г. Санкт-Петербурге.

Апелляционное определение Мосгорсуда

Поскольку увольнение признано НЕЗАКОННЫМ и он ВОССТАНОВЛЕН на работе, то исходя из положений ч. 2 ст. 394 ТК, судебная коллегия принимает решение о выплате работнику среднего заработка за все время вынужденного прогула.

Временем вынужденного прогула является период с 04.04.2017 по 30.11.2018, в указанном периоде было 329 рабочих дней.

(Сумма: $3778,65 \times 329 = 1\,243\,175,85$ руб.)

Судебная коллегия пришла также к выводу о взыскании с ответчика в пользу истца компенсации морального вреда, госпошлины.



Проблема структуры профсоюзов

Постановление Конституционного Суда от 24.10.2013 № 22-П

«По делу о проверке конституционности абзацев первого - восьмого статьи 3 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» в связи с жалобами Общероссийского профессионального союза работников нефтяной, газовой отраслей промышленности и строительства и Общероссийского профессионального союза работников государственных учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации»

Заявители по настоящему делу оспаривали конституционность положений ст. 3 ФЗ от 12.01.1996 № 10-ФЗ (ред. от 03.07.2016) «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» («Закон о профсоюзах»), определяющей значение ряда основных терминов, применяемых для целей данного ФЗ.

NB: проблема «карликовых» и «экзотических» профсоюзов



Постановление Конституционного Суда от 24.10.2013

Социальное партнерство отнесено к числу основных принципов правового регулирования трудовых отношений, предполагает взаимодействие профсоюзов с работодателями в сфере регулирования трудовых отношений и применения трудового законодательства.

Свобода, которой работники и работодатели как стороны СП пользуются при определении форм и способов своего взаимодействия, позволяет профсоюзам в целях обеспечения эффективного сотрудничества с работодателями устанавливать свою структуру, СООТНОСИМУЮ со структурной организацией работодателя, построением конкретной отрасли экономики или иной сферы профессиональной деятельности.

Тем самым ПРЕДПОЛАГАЕТСЯ, что создание тех или иных структурных подразделений профсоюза не носит произвольного характера, - оно в значительной степени ОБУСЛОВЛЕНО СТРУКТУРОЙ организации-работодателя, подчинено общей цели оптимизации сотрудничества социальных партнеров и связано с решением задач, возложенных на профсоюз, представляющий и защищающий социально-трудовые права и интересы своих членов в системе социального партнерства.