

О правах профсоюза

О правах профсоюза

POLITSTURM.COM



2019-08-22

18 мин. на чтение

Специальный материал от товарищей из Политштурм // Иваново о правах профсоюза.

В ходе профсоюзной работы выяснилось то обстоятельство, что не только работодатель, но и члены профсоюза зачастую не знают о правах и возможностях профсоюза. На начальном этапе развития профсоюз является самым эффективным (просто за неимением иного) легальным инструментом для воздействия работников на капиталиста.

Использование своих прав на забастовку (ст. 409 ТК РФ) и на заключение коллективного договора (ст. 40 ТК РФ) как легальных средств борьбы, а уже тем более борьбы за рамками буржуазного закона, невозможно без мощного рабочего профсоюза.

С этой целью был проведен анализ прав и возможностей профсоюза, который является общим как для официально зарегистрированных профсоюзов, так и созданных без государственной регистрации (в силу абз. 9 п. 1 ст. 8 ФЗ РФ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»).

Сокращения в статье:

ТК РФ – Трудовой кодекс РФ.

Закон о профсоюзах – ФЗ РФ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

КоАП РФ – Кодекс об административных правонарушениях РФ.

Закон о СОУТ – ФЗ РФ «О специальной оценке условий труда».

ГИТ – Государственная инспекция труда.

Права профсоюзов перечислены во 2-й главе Закона о профсоюзах http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_8840/83114a65f62c45a5847ce19bdab47c42c9ca2048/ Но, кроме этого, права профсоюзов указаны и в других законах:

1) Право направлять работодателю официальные запросы, на которые он обязан дать ответы.

http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34683/f121e23f08e845d8a0db3cdb03a1bee094339dbc/

Статья 400 ТК РФ предусматривает, что работодатель обязан принять к рассмотрению направленные ему требования работников. О принятом решении работодатель сообщает в представительный орган работников организации (филиала, представительства или иного обособленного структурного подразделения), индивидуального предпринимателя в письменной форме в течение двух рабочих дней со дня получения указанных требований.

Комментарий: В качестве представительного органа работников организации обычно (и чаще всего) выступает профсоюз.

За нарушение установленных сроков работодатель несет административную ответственность, предусмотренную ст. 5.32 КоАП РФ.

Согласно ст. 5.32 КоАП РФ уклонение работодателя или его представителя от получения требований работников и от участия в примирительных процедурах, в том числе непредоставление помещения для проведения собрания (конференции) работников в целях выдвижения требований или создание препятствий проведению такого собрания (такой конференции), влечет наложение административного штрафа в размере от 1 000 до 3 000 рублей.

2) Право запрашивать у работодателя и в гос. органах информацию и обсуждать ее.

http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_8840/a8b0eb76658b5c54db5fb0ad2a806561ccc2d224/

Часть 1 ст. 17 Закона о профсоюзах предусматривает, что для осуществления своей уставной деятельности профсоюзы вправе бесплатно и беспрепятственно получать от работодателей, их объединений (союзов, ассоциаций), органов государственной власти и органов местного самоуправления информацию по социально-трудовым вопросам.

Профсоюзные органы имеют право обсуждать полученную информацию с приглашением представителей работодателей, их объединений (союзов, ассоциаций), органов управления организацией, органов государственной власти и органов местного самоуправления.

Комментарий: эти положения означают, что, например, если у работодателя будут запрошены копии документов, то работодатель не вправе взимать с профсоюза плату за изготовление копий. Члены профсоюза вправе также пригласить на предприятие, допустим, инспектора ГИТ, прокурора или других должностных лиц и обсуждать с ними ответ от работодателя (посчитают ли они нужным прийти на предприятие – другой вопрос).

3) Право иметь помещение и публиковать информацию.

http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34683/ac8c108cdc64695e9d1ec9911a6bdb2ec43d5640/

Статья 377 ТК РФ предусматривает, что работодатель обязан безвозмездно предоставить выборным органам первичных профсоюзных организаций, объединяющих его работников, помещение для проведения заседаний, хранения документации, а также предоставить возможность размещения информации в доступном для всех работников месте (местах).

Часть 2 ст. 377 ТК РФ предусматривает, что если численность сотрудников в организации превышает 100 человек, то профсоюзам нужно безвозмездно предоставить в пользование как минимум одно оборудованное, отапливаемое, электрифицированное помещение. А также, помимо этого, оргтехнику и средства связи.

Комментарий: ТК РФ не обязывает работодателя предоставлять профсоюзам больше одного помещения, даже если профсоюзов в организации несколько. Подразумевается, что профсоюзы (их выборные органы) сами определяют между собой порядок пользования этим помещением.

Более интересным положением ст. 377 ТК РФ является обязанность работодателя предоставить возможность размещения информации в доступном для всех работников месте. Подразумевается, что это должен быть информационный стенд, с которого нельзя снимать размещенную информацию без разрешения профсоюза (если она не содержит призывов к экстремизму, оскорблений, негативного отношения к каким-либо лицам).

4) Право знать о предстоящем сокращении на предприятии

http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34683/e0c3e0268d6f6fb06ce99f6b41974a111d7f070b/

Статья 82 ТК РФ предусматривает, что при принятии решения о сокращении численности или штата работников организации, индивидуального предпринимателя и возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с пунктом 2 части первой статьи 81 настоящего Кодекса работодатель обязан в письменной форме сообщить об этом выборному органу первичной профсоюзной организации не позднее чем за два 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 три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий. Критерии массового увольнения определяются в отраслевых и (или) территориальных соглашениях.

Комментарий: Под фразой «до начала проведения соответствующих мероприятий» понимается: до начала расторжения трудовых договоров с работниками.

Нарушение положений ст. 82 ТК РФ, неуведомление профсоюза о предстоящих сокращениях, является основанием для искового заявления в суд (иск по трудовым спорам госпошлиной не облагается) о восстановлении на работе. Однако восстановление на работе не означает, что работника не могут уволить по сокращению еще раз, на этот раз с правильным соблюдением всех процедур.

За нарушение установленных сроков работодатель несет административную ответственность, предусмотренную ч. 1 ст. 5.27 КоАП РФ.

Согласно ч. 1 ст. 5.27 КоАП РФ нарушение трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, если иное не предусмотрено частями 3, 4 и 6 настоящей статьи и статьей 5.27.1 настоящего Кодекса, влечет предупреждение или наложение административного штрафа на должностных лиц в размере от одной тысячи до пяти тысяч рублей; на лиц, осуществляющих предпринимательскую деятельность без образования юридического лица, – от одной тысячи до пяти тысяч рублей; на юридических лиц – от тридцати тысяч до пятидесяти тысяч рублей.

5) При увольнении работника профсоюза работодатель должен учитывать мнение

профсоюза.

http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34683/445014aba64219b63fec0b2440db40acc9c2bab3/

Это правило предусмотрено ст. 373 ТК РФ. Поскольку статья достаточно большая, прокомментируем основные ее положения:

Во-первых, до расторжения трудового договора с членом профсоюза работодатель обязан направить в профсоюз проект приказа (т.е. не изданный, не опубликованный приказ) и копии документов, на основании которых производится увольнение.

Во-вторых, у профсоюза есть только 7 рабочих дней, чтобы направить работодателю свой мотивированный ответ. Пропуск этого срока, либо отсутствие обоснованного ответа профсоюза является основанием для работодателя не учитывать ответ профсоюза.

Несогласие профсоюза с предстоящим увольнением его члена означает, что в течение 3 дней со дня получения проекта приказа работодателя (на практике – в течение 3 дней с момента выражения своего несогласия) назначаются консультации между работодателем и профсоюзом, которые оформляются протоколом.

Интересно, что исходя из судебной практики, согласно ч. 2 ст. 82 ТК РФ увольнение работников, являющихся членами профсоюза, по пункту 2 статьи 81 ТК РФ производится с учетом мотивированного мнения выборного профсоюзного органа данной организации в соответствии со статьей 373 ТК РФ, в том числе и в случае вступления в профсоюз после предупреждения об увольнении (то есть, получив предупреждение об увольнении, работник вправе вступить в профсоюз).

В-третьих, при недостижении согласия после консультации работодателя с профсоюзом, у работодателя есть 10 рабочих дней на принятие окончательного решения (в случае пропуска этого срока работодателем, ему придется либо начинать заново всю процедуру, либо у работника появится право обжаловать такое увольнение в суде).

В-четвертых, член профсоюза вправе обжаловать свое увольнение в Государственную инспекцию труда, а также в суд. Кроме того, он может обратиться с жалобой в прокуратуру на нарушение трудового законодательства, предусмотренное ч. 1 ст. 5.27 КоАП РФ.

6) При принятии новых локальных нормативных актов на предприятии работодатель должен учитывать мнение профсоюза (только если он объединяет более половины работников предприятия).

http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34683/dbc2a634dfe4e186078b674c285dad8ba051ab68/

Статья 372 ТК РФ также объемная, поэтому прокомментируем ее основные положения:

При принятии работодателем локального нормативного акта (например, о запрете видеосъемки на предприятии), он должен направить его проект с обоснованием в профсоюз, только если этот профсоюз объединяет всех или большинство работников предприятия.

В этом случае профсоюз не позднее пяти рабочих дней со дня получения проекта локального нормативного акта в письменной форме направляет свое мнение с обоснованием своей позиции.

В случае отрицательного мнения профсоюза работодатель в течение трех дней проводит дополнительные консультации с профсоюзом. При недостижении согласия с профсоюзом, разногласия оформляются протоколом, но работодатель все равно вправе принять локальный нормативный акт вопреки мнению профсоюза. В этом случае право профсоюза обжаловать принятый вопреки его мнению локальный нормативный акт в суд или в Государственную инспекцию труда.

7) Профсоюз вправе требовать от работодателя устранения выявленных нарушений.

http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34683/b021ab6e31a29e656c42c96bf6d7668624eeb4a4/

http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_8840/dd95a7f77a274cb612f5d89cba126e8032a6f775/

Согласно ст. 370 ТК РФ и ч. 1 ст. 19 ФЗ РФ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» профсоюзы имеют право на осуществление профсоюзного контроля за соблюдением работодателями, должностными лицами законодательства о труде, в том числе по вопросам трудового договора (контракта), рабочего времени и времени отдыха, оплаты труда, гарантий и компенсаций, льгот и преимуществ, а также по другим социально-трудовым вопросам в организациях, в которых работают члены данного профсоюза, и имеют право требовать устранения выявленных нарушений. Работодатели, должностные лица обязаны в недельный срок с момента получения требования об устранении выявленных нарушений сообщить профсоюзу о результатах его рассмотрения и принятых мерах.

Согласно ч. 1 ст. 19 Закона о профсоюзах профсоюзы имеют право на осуществление профсоюзного контроля за соблюдением работодателями, должностными лицами законодательства о труде, в том числе по вопросам трудового договора (контракта), рабочего времени и времени отдыха, оплаты труда, гарантий и компенсаций, льгот и преимуществ, а также по другим социально-трудовым вопросам в организациях, в которых работают члены данного профсоюза, и имеют право требовать устранения выявленных нарушений. Работодатели, должностные лица обязаны в недельный срок с момента получения требования об устранении выявленных нарушений сообщить профсоюзу о результатах его рассмотрения и принятых мерах.

Статьей 23 Закона о профсоюзах также предусмотрено, что в случаях нарушения законодательства о труде профсоюзы вправе по просьбе членов профсоюза, других работников, а также по собственной инициативе обращаться с заявлениями в защиту их трудовых прав в органы, рассматривающие трудовые споры.

Для защиты социально-трудовых и других гражданских прав и профессиональных интересов своих членов профсоюзы могут создавать юридические службы и консультации.

Комментарий: ничего особенного здесь нет, при обнаружении нарушения охраны труда либо трудового договора (например, невыдача защитной спецодежды) работники сообщают об этом в профсоюз, который, в свою очередь, в письменном виде направляет работодателю требование об устранении выявленного нарушения. Профсоюз также вправе сам обнаружить нарушение и направить требование о его устранении работодателю.

За непредставление ответа в течение недели, либо неустранение нарушения работодателем есть основания обратиться с жалобой в прокуратуру или Государственную инспекцию труда на совершение правонарушения, предусмотренного ст. 5.32 КоАП РФ (мотив: если работодатель не представил ответ, значит, он уклонился от получения требования профсоюза) и ч. 1 ст. 5.27 КоАП РФ (нарушение трудового законодательства).

8) Профсоюз вправе выбрать профсоюзную инспекцию труда, либо уполномоченное (доверенное) лицо по охране труда.

http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34683/b021ab6e31a29e656c42c96bf6d7668624eeb4a4/

http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_8840/dd95a7f77a274cb612f5d89cba126e8032a6f775/

Статья 370 ТК РФ закрепляет, что для осуществления контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, выполнением условий коллективных договоров, соглашений общероссийские профессиональные союзы и их объединения могут создавать правовые и технические инспекции труда профсоюзов, которые наделяются полномочиями, предусмотренными положениями, утверждаемыми общероссийскими профессиональными союзами и их объединениями.

Согласно ч. 3 ст. 19 Закона о профсоюзах профсоюзные инспектора труда вправе беспрепятственно посещать организации независимо от форм собственности и подчиненности, в которых работают члены данного профсоюза, для проведения проверок соблюдения законодательства о труде и законодательства о профсоюзах, а также выполнения работодателями условий коллективного договора, соглашения.

Комментарий: Надзор может осуществляться через коллегиальный (профсоюзная инспекция труда) или единоличный (уполномоченный по охране труда) орган. Выбор их является правом, а не обязанностью профсоюза и осуществляется в общем порядке, аналогично выбору председателя или заместителя председателя профсоюза. Специальных требований по образованию к такой должности нет, но крайне желательно, чтобы это был сотрудник, прошедший обучение по охране труда.

Какие права они имеют (ст. 370 ТК РФ):

- осуществлять контроль за соблюдением работодателями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы

трудового права (это общие нормы, которые означают, что профсоюзный инспектор или уполномоченный может знакомиться с документами, касающимися условий труда, принимать жалобы работников, осматривать рабочие места на предмет нарушения и т.д.);

- проводить независимую экспертизу условий труда и обеспечения безопасности работников (инспектор или инспекция труда сами вправе провести экспертизу условий труда, если у них есть образование для этого, опыт работы и они прошли соответствующее обучение по вопросам специальной оценки условий труда);

- принимать участие в расследовании несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний (в комиссию по расследованию должен быть включен инспектор труда от профсоюза);

- получать информацию от руководителей и иных должностных лиц организаций, работодателей - индивидуальных предпринимателей о состоянии условий и охраны труда, а также о всех несчастных случаях на производстве и профессиональных заболеваниях (то есть право направлять работодателю письменные запросы и получать письменные ответы на них);

- защищать права и законные интересы членов профессионального союза по вопросам возмещения вреда, причиненного их здоровью на производстве (работе) (это положение нигде не конкретизировано, но подразумевается, что имеет право обратиться в гос.органы по вопросам защиты прав работника);

- предъявлять работодателям требования о приостановке работ в случаях непосредственной угрозы жизни и здоровью работников (требование предъявляется в письменном виде, при его неисполнении направляются жалобы в Прокуратуру и Государственную инспекцию труда);

- направлять работодателям представления об устранении выявленных нарушений трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, обязательные для рассмотрения (направляется в письменном виде);

- осуществлять проверку состояния условий и охраны труда, выполнения обязательств работодателей, предусмотренных коллективными договорами и соглашениями (то есть осматривать рабочие места, знакомиться с документами и т.д.);

- принимать участие в работе комиссий по испытаниям и приему в эксплуатацию средств производства в качестве независимых экспертов;

- принимать участие в рассмотрении трудовых споров, связанных с нарушением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, обязательств, предусмотренных коллективными договорами и соглашениями, а также с изменениями условий труда (то есть инспектор труда от профсоюза должен входить в Комиссию по трудовым спорам на предприятии);

- принимать участие в разработке проектов федеральных законов и подзаконных нормативных правовых актов, устанавливающих государственные нормативные требования охраны труда, а также согласовывать их в порядке, установленном Правительством Российской Федерации (здесь объединил два пункта, ими никто на практике не пользуется);

- обращаться в соответствующие органы с требованием о привлечении к ответственности лиц, виновных в нарушении трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, сокрытии фактов несчастных случаев на производстве (то есть право обратиться в прокуратуру, полицию, инспекцию труда с заявлением о нарушениях или преступлении - например: преступной халатности, повлекшей травму рабочего).

9) Профсоюз вправе принимать участие в специальной оценке условий труда (СОУТ).

http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_156555/402810b1bb7b017100eca8380896285286db0bde/

Согласно ч. 1 и ч. 2 ст. 5 Закона о СОУТ работник вправе:

1) присутствовать при проведении специальной оценки условий труда на его рабочем месте;

2) обращаться к работодателю, его представителю, организации, проводящей специальную оценку условий труда, эксперту организации, проводящей специальную оценку условий труда (далее также - эксперт), с предложениями по осуществлению на его рабочем месте идентификации потенциально вредных и (или) опасных производственных факторов и за получением разъяснений по вопросам проведения специальной оценки условий труда на его рабочем месте;

3) обжаловать результаты проведения специальной оценки условий труда на его рабочем месте в соответствии со статьей 26 настоящего Федерального закона.

Работник обязан ознакомиться с результатами проведенной на его рабочем месте специальной оценки условий труда.

Согласно ч. 1 и ч. 2 ст. 9 Закона о СОУТ:

1. Для организации и проведения специальной оценки условий труда работодателем образуется комиссия по проведению специальной оценки условий труда (далее - комиссия), число членов которой должно быть нечетным, а также утверждается график проведения специальной оценки условий труда.

2. В состав комиссии включаются представители работодателя, в том числе специалист по охране труда, представители выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников (при наличии). Состав и порядок деятельности комиссии утверждаются приказом (распоряжением) работодателя в соответствии с требованиями настоящего Федерального закона.

Согласно ч. 2 ст. 26 Закона о СОУТ: работодатель, работник, выборный орган первичной профсоюзной организации или иной представительный орган работников вправе обжаловать результаты проведения специальной оценки условий труда в судебном порядке.

Комментарий: В комиссию по оценке СОУТ, при благоприятных условиях, могут входить сразу два представителя профсоюза: непосредственно представитель профсоюза (например - председатель) и профсоюзный инспектор/ уполномоченный по охране труда.

Обо всех нарушениях или значимых факторах при проведении СОУТ работник вправе сообщать не только работодателю, но и представителям профсоюза, входящим в комиссию по СОУТ. Представитель профсоюза вправе написать в протоколах СОУТ о разногласиях в оценке исследований условий труда (это и будет доказательством при обжаловании СОУТ в суд).

10) Профсоюз вправе инициировать внеплановую специальную оценку условий труда (СОУТ).

http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_156555/c494d5ea314e1805d2a009f35b8c531edc0c1f4d/

Согласно п. 7 ч. 1 ст. 17 Закона о СОУТ внеплановая специальная оценка условий труда должна проводиться в случае наличия мотивированных предложений выборных органов первичных профсоюзных организаций или иного представительного органа работников о проведении внеплановой специальной оценки условий труда.

Комментарий: например, профсоюзным инспектором/уполномоченным выявлены нарушения на рабочем месте, изменение рабочего места, вследствие чего условия труда изменились, профсоюз собирается и голосует за направление работодателю предложения о проведении внеплановой СОУТ. По результатам такого рассмотрения работодатель обязан дать обоснованный ответ (непредставление ответа является основанием для жалобы и административной ответственности).

11) Профсоюз вправе инициировать внеплановую проверку работодателя

http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34683/12aa18978357b4c6e421184fe59d9a5306557470/

Согласно ст. 360 ТК РФ основанием для проведения внеплановой проверки являются поступление в федеральную инспекцию труда: обращений и заявлений граждан, в том числе индивидуальных предпринимателей, юридических лиц, информации от органов государственной власти (должностных лиц федеральной инспекции труда и других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих государственный контроль (надзор), органов местного самоуправления, профессиональных союзов, из средств массовой информации о фактах нарушений работодателями требований трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, в том числе требований охраны труда, повлекших возникновение угрозы причинения вреда жизни и здоровью работников, а также приведших к невыплате или неполной выплате в установленный срок заработной платы, других выплат, причитающихся работникам, либо установлению заработной платы в размере менее размера, предусмотренного трудовым законодательством.

Комментарий: обращение профсоюза с жалобой в ГИТ уже является основанием для проведения проверки Государственной инспекцией труда. Однако не факт, что такая проверка будет выездная и не факт, что ГИТ сможет обнаружить нарушения.

12) Профсоюз вправе вести коллективные переговоры о заключении коллективного

договора.

http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34683/52a5e5058720ba06f19d719512fbc0bbae079/

Согласно ст. 37 ТК РФ две или более первичные профсоюзные организации, объединяющие в совокупности более половины работников данного работодателя, по решению их выборных органов могут создать единый представительный орган для ведения коллективных переговоров, разработки единого проекта коллективного договора и заключения коллективного договора (далее – единый представительный орган). Формирование единого представительного органа осуществляется на основе принципа пропорционального представительства в зависимости от численности членов профсоюза. При этом в его состав должен быть включен представитель каждой из первичных профсоюзных организаций, создавших единый представительный орган. Единый представительный орган имеет право направить работодателю (его представителю) предложение о начале коллективных переговоров по подготовке, заключению или изменению коллективного договора от имени всех работников.

Первичная профсоюзная организация, объединяющая более половины работников организации, индивидуального предпринимателя, имеет право по решению своего выборного органа направить работодателю (его представителю) предложение о начале коллективных переговоров от имени всех работников без предварительного создания единого представительного органа.

Комментарий: Ведение коллективных переговоров профсоюзами очень большая тема, которой посвящены статьи 36-39 ТК РФ. Статья 37 ТК РФ не менее большая и приводить ее целиком нет смысла, желающие легко отыщут ее в сети «Интернет».

Здесь важно выделить следующие моменты:

- Если профсоюзов на предприятии 2 и более и они объединяют более половины работников предприятия, то для ведения коллективных переговоров создается представительный орган. Формируется он пропорционально численности создавших его профсоюзов. После формирования он ведет переговоры с работодателем от имени работников.
- Если один профсоюз объединяет более половины работников предприятия, то по решению своего выборного представительного органа (председателя, совета и т.д.) он может направить работодателю о начале коллективных переговоров.
- Если большинство работников предприятия в профсоюз не объединены, то общим собранием работников предприятия на тайном голосовании определяется тот профсоюз, который будет вести коллективные переговоры.
- Срок на ответ и работодателю, и профсоюзу (если работодатель направит встречный запрос) не должен превышать двух недель. Но конкретно сроки, место и порядок проведения коллективных переговоров определяются представителями работников и работодателя.