

УДК 347.7

**О ПРАВОВЫХ ОСНОВАХ И ФОРМАХ УЧАСТИЯ  
ПРОФСОЮЗОВ В РЕГУЛИРОВАНИИ ТРУДОВЫХ  
И СВЯЗАННЫХ С НИМИ ОТНОШЕНИЙ**

**Н.Т. Мелешенко**

Тверской государственной университет

В статье анализируются правовые основы участия профсоюзов в регулировании трудовых и связанных с ними отношений. Рассматривается классификация форм этого участия.

*Ключевые слова:* профсоюзы, правовые основы, формы участия, самостоятельные, согласовательные права профсоюзов.

В соответствии со ст. 30 Конституции РФ граждане имеют право на объединение, включая право на создание профсоюзов для защиты своих интересов. Согласно ст. 2 Федерального закона от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности"<sup>1</sup> – далее Закон о профсоюзах. Профсоюз - это добровольное общественное объединение граждан, связанных общими производственными, профессиональными интересами по роду их деятельности, создаваемое в целях представительства и защиты их социально-трудовых прав и интересов. Основное назначение профсоюзов - представительство и защита трудовых прав и интересов своих членов. Формальным условием правосубъектности профсоюза является его легализация в обществе. Действующее законодательство устанавливает более простой в сравнении с юридическими лицами порядок легализации профсоюзов, их объединений (ассоциаций), первичных профсоюзных организаций. Согласно ст. 2 Закона о профсоюзах создавать профсоюзы, вступать в них, заниматься профсоюзной деятельностью и выходить из профсоюзов имеет право по своему выбору каждый, достигший возраста 14 лет и осуществляющий трудовую, профессиональную деятельность.

В соответствии со ст. 18 Закона РФ от 19 мая 1995 г. "Об общественных объединениях"<sup>2</sup> общественные объединения создаются по инициативе их учредителей - не менее трех физических лиц. Решение о создании общественного объединения, в том числе и профсоюза, об утверждении его устава, и о формировании руководящих и контрольно-ревизионных органов принимаются на съезде (конференции) или общем собрании. С момента принятия указанных решений профсоюз считается созданным, и может осуществлять свою уставную деятель-

---

<sup>1</sup> СЗ РФ. 1996. №3. Ст. 148.

<sup>2</sup> СЗ РФ. 1995 №21. Ст. 1930.

ность, приобретать права, за исключением прав юридического лица, и принимать на себя обязанности, предусмотренные законодательством. Государственная регистрация профсоюза нужна лишь для приобретения им статуса юридического лица, необходимого для совершения гражданско-правовых сделок.

Положение профсоюзов как субъектов трудового права имеет свои специфические особенности по сравнению с положением работников и работодателей. Профсоюзы не являются стороной трудового отношения. Тем не менее, их роль и влияние на становление и развитие трудовых отношений достаточно велики. Трудовое отношение охватывает неравноправных субъектов: работодателю объективно принадлежит руководящая роль, работник находится в подчинении работодателя и нуждается в защите. Такими традиционными, исторически сложившимися организациями, предназначенными для защиты интересов трудящихся, и являются профсоюзы. Отдельные работники не в состоянии противостоять работодателю и защитить свои интересы. Объединения работников в большей или меньшей степени в состоянии это сделать. Профсоюзы - неперенный и важнейший участник механизма социального партнерства.

Правовая основа деятельности профсоюзов в России заключается в закреплении права граждан на объединение в профсоюзы для защиты своих интересов (ст. 30 Конституции РФ), в их правах и гарантиях деятельности закреплённых в Законе о профсоюзах, в ТК РФ и других законах и иных нормативно – правовых актах. Внутрисоюзные отношения (прием в члены профсоюза, уплата членских взносов, формирование руководящих профсоюзных органов и др.) государством не регулируются, оно не вмешивается во внутреннюю деятельность профсоюзов, подобное вмешательство запрещено законом (п. 2 ст. 5 Закона о профсоюзах.). Внутрисоюзные отношения регулируются исключительно нормами, принимаемыми самими профсоюзами, прежде всего их уставами. Внешние отношения профсоюзов регулируются законодательством. Закон регулирует отношения профсоюзов с органами государственной власти, органами местного самоуправления, работодателями, их объединениями, другими общественными объединениями, юридическими лицами и гражданами (ст. 1 Закона о профсоюзах).

Законом о профсоюзах предусмотрены следующие основополагающие принципы создания и деятельности профсоюзов:

1. Равноправие профсоюзов.

Все профсоюзы пользуются равными правами (ст.2). Права профсоюзов и гарантии их деятельности распространяются на все первичные профсоюзные организации, профсоюзы, их объединения (ассо-

циации), а также на образованные ими профсоюзные органы и на профсоюзных представителей в пределах их полномочий;

Самоуправление на основе внутрисоюзных норм.

Профсоюзы, их объединения (ассоциации) самостоятельно разрабатывают и утверждают свои уставы, положения о первичных профсоюзных организациях. Уставы профсоюза или объединения (ассоциации) профсоюзов устанавливают их наименование, цели, задачи, организационную структуру, а также другие вопросы их деятельности, а также принимают решение о реорганизации или прекращении деятельности профсоюза (ст.ст.7,10)

Независимость.

Профсоюзы независимы в своей деятельности от органов исполнительной власти, органов местного самоуправления, работодателей, их объединений (союзов, ассоциаций), политических партий и других общественных объединений, им не подотчетны и не подконтрольны. Запрещается вмешательство органов государственной власти, органов местного самоуправления и их должностных лиц в деятельность профсоюзов, которое может повлечь за собой ограничение прав профсоюзов или воспрепятствовать законному осуществлению их уставной деятельности (ст.5). Отношения профсоюзов, первичных профсоюзных организаций и их органов с другими представительными органами работников в организации строятся на основе

сотрудничества. Наличие иных представительных органов работников в организации не может использоваться для воспрепятствования деятельности профсоюзов (ст.16):

4. Законность.

Права профсоюзов в отношениях с органами государственной власти, органами местного самоуправления, работодателями, их объединениями (союзами, ассоциациями), другими общественными объединениями регулируются Конституцией РФ, Трудовым кодексом РФ, другими федеральными законами, а также законами субъектов России (ст.6).

В то же время ст.10 Закона о профсоюзах предусматривает, что если деятельность профсоюза противоречит Конституции Российской Федерации, конституциям (уставам) субъектов Российской Федерации, федеральным законам, она может быть приостановлена на срок до шести месяцев или запрещена решением Верховного Суда Российской Федерации или соответствующего суда субъекта Российской Федерации по заявлению Генерального прокурора Российской Федерации, прокурора соответствующего субъекта Российской Федерации. Приостановка или запрещение деятельности профсоюза по решению каких-либо иных органов не допускается. Деятельность профсоюза, первич-

ной профсоюзной организации может быть приостановлена или запрещена в порядке и по основаниям, предусмотренным Федеральным законом "О противодействии экстремистской деятельности".

Рассмотрев общие основы правового регулирования деятельности профсоюзов, перейдем к их положению как субъектов трудового права, иначе говоря, к их трудовой правосубъектности.

В основе трудовой правосубъектности профсоюзов лежит, как уже отмечалось, право граждан на объединение в профсоюзы. В этом особенность профсоюзов как субъектов трудового права. Их права и обязанности вытекают не из трудового правоотношения, как у работника и работодателя, а из права граждан на объединение. Если у работников и работодателей есть взаимное соответствие прав и обязанностей в рамках трудового правоотношения, то у профсоюзов и руководителей организаций подобного соответствия прав одной стороны и обязанностей другой стороны нет.

Основа трудовой правосубъектности профсоюзов - не трудовое правоотношение, ибо профсоюзы не являются его стороной. Основа их трудовой правосубъектности – представительство профсоюзов от имени трудящихся. Представительство от имени трудящихся объясняет место профсоюзов в механизме социального партнерства, а этот механизм обуславливает права и обязанности профсоюзов как субъектов трудового права.

Права профсоюзов обусловлены представительством трудящихся и защитой их интересов. Эти права характеризуют отношения профсоюзов с государственными и хозяйственными органами. Содержание прав профсоюзов сводится к их участию в той или иной форме в принятии государственных и хозяйственными органами решений в сфере труда и к защите прав работников. По отношению к государственным и хозяйственным органам осуществление профсоюзами подобных полномочий является реализацией ими своих прав. Но по отношению к трудящимся, от имени и в интересах которых выступают профсоюзы, осуществление полномочий профсоюзов составляет их обязанность. Поэтому полномочия профсоюзов принято характеризовать как права-обязанности: права по отношению к государственным и хозяйственным органам и обязанности перед трудящимися. Основные права-обязанности профсоюзов указаны в Законе о профсоюзах и в главе 58 ТК.

Права профсоюзов в сфере труда классифицируются по ряду признаков: в частности, по их положению в системе прав данной организации; по степени общности; по степени самостоятельности; по формам реализации; по содержанию (кругу вопросов, решаемых профсоюзами или с их участием); по кругу лиц, чьи права и интересы вправе представлять и защищать профсоюзы. Например, классифика-

ция по положению в системе прав проводится в зависимости от того, каким актом это право закреплено: в федеральном законе или законе субъекта РФ, в соглашении или коллективном договоре. Классификация по степени общности позволяет выделить общие для всех профсоюзов права и права, предоставленные определенным профсоюзным органам. Дифференциация прав по профсоюзным органам дает возможность конкретному звену профсоюзных органов пользоваться, помимо общих прав, еще и конкретными правами, для них предусмотренными. Особое значение имеют конкретные права, предоставленные выборным органам первичных профсоюзных организаций, действующих на предприятиях, - профсоюзным комитетам (профсоюзам).

Значение прав профкомов в статусе профсоюзов и системе их прав определяется местом этих органов - тем, что они объединяют работников непосредственно на предприятии, в организации, действуют там, где реализуются трудовые правоотношения. Поэтому рассмотрим подробнее только классификацию прав профсоюзов на основе анализа правовых форм (способов) их реализации, в основном, на локальном уровне

Правовые формы участия профсоюзов через свои представительные органы в регулировании трудовых и связанных ими отношений, то есть способы реализации своих прав, определяют и их юридическую силу. Полномочия профсоюзов в сфере трудовых и связанных с ними отношений обладают различной юридической силой применительно к отдельным аспектам регулирования указанных отношений. Юридическую силу характеризует степень обязательности прав профсоюзов для государственных (муниципальных) и хозяйственных органов.<sup>3</sup> Юридическая сила и является распространённым основанием классификации прав профсоюзов.<sup>4</sup> По этому признаку права профсоюзных органов разделяются на:

1) самостоятельные, когда профсоюзные органы в силу предоставленных им полномочий принимают самостоятельное, то есть независимое от воли работодателя или их объединений, участие в регулировании условий труда работников;

2) согласовательные, когда решение работодателя, принятое без согласия профсоюзного органа, не имеет юридической силы;

3) совместные, когда инициатива принятия решений по социально - трудовым вопросам может исходить из любой стороны, но юридическую силу приобретает лишь общее согласованное решение;

---

<sup>3</sup> Лившиц Р.З., Орловский Ю.П. Трудовое право России. М.: ИНФРА – НОРМА, 1998, 473 с. С.46.

<sup>4</sup> Лушников А.М., Лушникова М.В. Курс трудового права. Т. 2. М. СТАТУТ, 2009, 1150 с. С.105.

4) совещательные (рекомендательные), когда работодатель при принятии решения должен провести процедуру учёта мнения профсоюзного органа, но решение принимает самостоятельно.<sup>5</sup>

1. Самостоятельные права. Это предоставленные законом права, осуществляемые профсоюзом самостоятельно. В соответствии с ними профсоюзы:

1) представляют интересы работников и защищают их социально-трудовые права (ч.1 ст.11 Закона о профсоюзах);

2) принимают участие в коллективных переговорах, заключают соглашения и коллективные договоры от имени работников организации, контролируют их выполнение (ст.13 Закона о профсоюзах);

3) участвуют в урегулировании коллективных трудовых споров (организуют, и проводят забастовки, митинги, демонстрации и другие коллективные действия по защите прав работников)(ст.14 Закона о профсоюзах);

4) их представители беспрепятственно посещают организации и рабочие места членов профсоюзов(ст.20 Закона о профсоюзах);

5) вносят обязательные для рассмотрения работодателем представления о выявленных нарушениях законов и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, и получают сообщения о принятых мерах по их устранению (ст. 195 ТК)

6) бесплатно получают информацию по социально-трудовым и другим вопросам, непосредственно затрагивающим права работников, в том числе по вопросам: а) реорганизации или ликвидации организации; б) введения технологических изменений, влекущих за собой изменение условий труда работников; в) профессионального обучения работников; г) по иным вопросам, предусмотренным законодательством, учредительными документами организации и коллективным договором, а также вносят работодателю и в органы управления организацией соответствующие предложения по указанным выше вопросам и по совершенствованию работы организации и участвуют в заседаниях этих органов при их рассмотрении (ст.53 ТК);

7) вправе обращаться в органы рассмотрения трудовых споров с заявлениями о защите трудовых прав работников (ст. 23 Закона о профсоюзах)

8) осуществляют общественный контроль за соблюдением законодательства о труде, норм по охране труда (ст.19 Закона о профсоюзах);

9) участвуют в расследовании несчастных случаев на производстве;

---

<sup>5</sup> Толкунова В.Н.Трудовое право. Конспект лекций. М.: Проспект, 2004, 317с. С.55-56.

10) вправе создавать комитеты (комиссии) по охране труда в организации (ст. 218 ТК).

Перечисленные в подп.6.9.10. права профсоюзов одновременно принадлежат и другим представительным органам работников.

2. Права, осуществляемые работодателем по согласованию с профсоюзом:

а) увольнение по инициативе работодателя руководителя выборного профсоюзного органа данной организации и его заместителей, входящих в состав выборных профсоюзных коллегиальных органов организации и ее структурных подразделений (не ниже цеховых и приравненных к ним) и не освобожденных от основной работы (ст.374 ТК):

б) увольнение по инициативе работодателя бывшего руководителя выборного профсоюзного органа данной организации и его заместителей в течение 2-х лет после окончания срока их полномочий (ст.376 ТК).

в) определение минимума необходимых работ (услуг) в организации, филиале, представительстве на основе перечней минимума необходимых работ (услуг) в течение 5 дней с момента объявления забастовки (ст. 412 ТК).

3. Совместные права, когда инициатива принятия решений по социально-трудовым вопросам может исходить из любой стороны, но юридическую силу приобретает лишь общее согласованное решение. Это касается, в частности, совместной выработки мер по защите персональных данных работника( п.10 ст.86 ТК), реализацию совместно с органами государственной власти РФ, государственной власти субъектов России, местного самоуправления, работодателями (их объединениями основных направлений государственной политики в области охраны труда (ст. 210 ТК), организации комитетом (комиссией) по охране труда совместных действий работодателя и работников по обеспечению требований охраны труда(ст.218 ТК), участия на паритетных началах в урегулировании коллективных трудовых споров (ст.14 Закона о профсоюзах), в управлении государственными фондами социального страхования (ст.15 Закона о профсоюзах).

4. Права совещательного характера - когда работодатель принимает решение с учетом мнения профсоюза, причем эти права, в свою очередь, подразделяются на две подгруппы:

1) права совещательного характера, принадлежащие исключительно профсоюзам;

2) права совещательного характера, принадлежащие как профсоюзам, так и другим представительным органам работников.

К числу прав совещательного характера, принадлежащих исключительно профсоюзам, относятся:

а) принятие локального нормативного правового акта в случаях, предусматривающих процедуру учёта мнения выборного профсоюзного органа по правилам ст.372 ТК

б) решение вопросов об увольнении работников, являющихся членами профсоюза, по ст.81 ТК - п. 2 (сокращение штатов или численности работников организации), п.3 (несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации) и п. 5 (неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание) (ст.ст. 81, 82 ТК ). В этом случае требуется предварительное мотивированное мнение выборного профсоюзного органа данной организации, оформленное по правилам ст.373 ТК; участие представителя от соответствующего выборного профсоюзного органа в составе аттестационной комиссии, решение которой может послужить основанием для увольнения работников по п. 3 ст. 81 ТК (ст. 82 ТК);

в) принятие локального нормативного правового акта о разделении рабочего дня на части (ст. 105 ТК РФ)

г) привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 113 ТК);

д.) принятие необходимых мер при угрозе массовых увольнений, предусмотренных Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами, коллективным договором и соглашением (ст. 180 ТК);

е) участие в расследовании несчастных случаев на производстве с тяжёлыми повреждениями здоровья либо со смертельным исходом, только представителя территориального объединения организаций профессиональных союзов (ст. 229 ТК);

ж) рассмотрение результатов расследования несчастных случаев на производстве для принятия решений, направленных для предупреждения подобных случаев (ст. 230 ТК);

з) рассмотрение результатов расследования несчастных случаев на производстве для принятия решений, направленных для предупреждения подобных случаев (ст. 230 ТК);

и) увеличение продолжительности вахты до 3-х месяцев в исключительных случаях (ст. 299 ТК).

С учётом мнения профсоюзов или других представительных органов работников работодатель:

а) применяет системы нормирования труда (ст. 159 ТК); устанавливает системы оплаты и стимулирования труда, в том числе повышение оплаты за работу в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни, сверхурочную работу и в других случаях (ст. 135 ТК); утверждает форму расчетного листка(ст. 136)



б) утверждает графики сменности (ст. 103 ТК ) и Правила внутреннего трудового распорядка (190 ТК);

в) досрочно (до истечения одного года) снимает с работника ранее применённое к нему дисциплинарное взыскание (ст. 194 ТК):

г) рассматривает заявление представительных органов работников о нарушении руководителем организации или его заместителем законов и иных нормативных правовых актов о труде, условий коллективного договора, соглашений и сообщает о результатах его рассмотрения. В случае подтверждения изложенных фактов работодатель обязан применить к этим руководителям дисциплинарное взыскание вплоть до увольнения (ст. 195 ТК);

д) определяет формы профессионального обучения профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст. 196 ТК);

е) разрабатывает и утверждает правила инструкции по охране труда для работников (ст. 212 ТК).

ж) участие в расследовании несчастных случаев на производстве (ст.229 ТК)

В данном случае есть определённая несогласованность нормы ч.1ст.229 ТК, предусматривающей право иного (кроме выборного профсоюзного органа) представительного органа работников включать в состав комиссии по расследованию несчастного случая на производстве своих представителей, и последней частью ст.230 ТК, устанавливающей, что результаты расследования несчастного случая на производстве рассматриваются работодателем только с участием выборного органа первичной организации. И в этом случае надо предусмотреть участие и иного представительного органа работников.

Наделяя профсоюзы широкими правами, трудовое законодательство предусматривает и гарантии их обеспечения. Необходимость подобных гарантий связана с тем, что профсоюзы являются общественной организацией и сами не могут обеспечить реализацию собственных полномочий, они нуждаются в поддержке государства. И поскольку государство заинтересовано в деятельности профсоюзов как представителей и защитников трудящихся, оно предоставляет профсоюзам необходимые гарантии. Они охватывают имущественные права профсоюзов, обеспечивая защиту собственности профсоюзов (ст.24 Закона о профсоюзах). Предусмотрены гарантии для работников, избранных в профсоюзные органы и осуществляющих свои полномочия как с освобождением, так и без освобождения от основной работы. В частности, ТК устанавливает следующие гарантии личных и трудовых прав членов профсоюза: запрет на дискриминацию граждан в связи с принадлежностью к профсоюзам (ст.ст. 2 и 3); гарантии всем членам

профсоюза (ст.ст. 21, 22, 64 и 82), профсоюзным работникам (ст.ст. 374, 375 и ч. 7 ст. 377), бывшим членам профсоюзных органов (ст. 376); гарантии и компенсации при ведении коллективных переговоров и в связи с разрешением коллективного трудового спора (ст.ст. 39 и 405), членам комиссии по трудовым спорам (ст. 171).

Наконец, гарантии включают обязанности работодателя по созданию условий для осуществления деятельности профсоюзов, в частности, по предоставлению помещений, культурных объектов и др. (ст.377 ТК).

К числу гарантий относится также обязанность государственных органов, органов местного самоуправления и работодателей по сотрудничеству и социальному партнерству с профсоюзами, по созданию условий для их деятельности, а также государственный контроль за соблюдением прав профсоюзов и ответственность за воспрепятствование их деятельности.

Специфической для профсоюзов является их ответственность. Статья 31 Закона о профсоюзах озаглавленная "Ответственность профсоюзов", гласит: "За невыполнение своих обязательств по коллективному договору, соглашению, организацию и проведение забастовки, признанной судом незаконной, профсоюзы и лица, входящие в их руководящие органы, несут ответственность в соответствии с федеральными законами". Норма носит отсылочный характер, другими нормами она не подкреплена (есть единственное исключение, о котором будет сказано ниже), следовательно, законодательство не устанавливает юридической ответственности профсоюзов. Речь идет об отсутствии ответственности профсоюзов в сфере трудовых отношений, поскольку гражданско-правовую ответственность в области имущественных отношений органы профсоюзов несут на общих основаниях.

Отсутствие ответственности профсоюзов в трудовых отношениях объясняется их природой общественной организации и характером прав и обязанностей. По отношению к работодателю, государственным и хозяйственным органам профсоюзы наделены существенными правами. За нарушение этих прав к ответственности могут быть привлечены работодатель и названные органы. Подобная ответственность предусмотрена ст. 30 Закона о профсоюзах и нормами уголовного, административного и трудового законодательства. Об ответственности профсоюзов речь может идти только в случае злоупотребления ими своими правами. Единственный предусмотренный законодательством случай касается злоупотребления профсоюзами своим правом на организацию и проведение забастовки. "Представительный орган работников, объявивший и не прекративший забастовку после признания ее незаконной, обязан возместить убытки, причиненные работодателю

незаконной забастовкой, за счет своих средств в размере, определенном судом" (ст.417 ТК). Ответственность профсоюза перед работниками относится к внутрисоюзным отношениям и законодательством не регулируется. Следовательно, ответственность профсоюзных органов и лиц, входящих в эти органы, перед членами профсоюза заключается в возможности их неизбрания на новый срок или досрочном переизбрании. Эта ответственность не является юридической (как известно, юридическая ответственность заключается в принятии мер уголовного, гражданского, административного или дисциплинарного воздействия), что характерно для общественных организаций, каковыми являются профсоюзы.

### **Список литературы**

1. Лившиц Р.З., Орловский Ю.П. Трудовое право России. М.: ИНФРА – НОРМА, 1998, 473 с. С.46.
2. Лушников А.М., Лушникова М.В. Курс трудового права. Т. 2. М.: СТАТУТ, 2009, 1150 с. С.105.
3. Толкунова В.Н. Трудовое право. Конспект лекций. М.: Проспект, 2004, 317с. С.55-56.

### **ON LEGAL REGULATION OF WAGE INDEXATION**

**N.T. Meleshenko**

Tver State University

This article analyzes the legal framework for trade union involvement in the regulation of labor and associated relationships. The classification of the forms of participation.

**Keywords:** *trade unions, the legal basis, forms of participation, independent, the negotiation of trade union rights.*

*Об авторе:*

МЕЛЕШЕНКО Николай Трофимович – доцент, кандидат юридических наук профессор кафедры теории права Тверского государственного университета. (170100, г. Тверь, ул. Желябова, 33), e-mail: Meleshenko1941@mail.ru