



**Профсоюз работников народного
образования и науки Российской Федерации
ЦЕНТРАЛЬНЫЙ КОМИТЕТ**

Информационный бюллетень № 8

**УЧЕТ МОТИВИРОВАННОГО МНЕНИЯ
ВЫБОРНОГО ПРОФСОЮЗНОГО ОРГАНА
порядок и оформление**

Нормативные правовые акты, комментарии, схемы, образцы документов

Москва, апрель 2004 г.

СОДЕРЖАНИЕ

	стр.
Предисловие	3
Трудовой кодекс Российской Федерации От 30 декабря 2001 г. № 197 – ФЗ (Извлечение)	4
Федеральный закон от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» (Извлечение).....	10
Постановление Конституционного Суда Российской Федерации от 24 января 2002 г. № 3–П	12
Определение Конституционного Суда Российской Федерации от 4 декабря 2003 г. № 421–О	19
Комментарий к нормативным правовым актам по вопросу порядка учета мотивированного мнения выборного профсоюзного органа	23
Схема № 1 «Порядок учета мотивированного мнения выборного профсоюзного органа при принятии локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права»	32
Схема № 2 «Порядок учета мотивированного мнения выборного профсоюзного органа при расторжении трудового договора по инициативе работодателя»	33
Образец № 1 «Обращение работодателя о даче мотивированного мнения выборного профсоюзного органа в соответствии со ст. 372 ТК РФ».....	34
Образец № 2 «Выписка из протокола заседания профсоюзного комитета об утверждении мотивированного мнения в соответствии со ст. 372 ТК РФ»	35
Образец № 3 «Обращение работодателя о даче мотивированного мнения выборного профсоюзного органа в соответствии со ст. 373 ТК РФ»	37
Образец № 4 «Выписка из протокола заседания профсоюзного комитета об утверждении мотивированного мнения в соответствии со ст. 373 ТК РФ»	38

Составитель сборника: ведущий специалист ЦК Профсоюза Т. А. Гребенева.

Предисловие


Уважаемые коллеги!

Трудовой кодекс Российской Федерации определяет одну из форм социального партнерства как участие работников, их представителей в управлении организацией.

Право на участие работников в управлении организации (учреждения) и его основные формы закреплены в главе 8 Трудового кодекса РФ. На первое место среди них законодатель ставит учет мотивированного мнения представительного органа работников при принятии работодателем в определенных случаях решений, затрагивающих социально-трудовые права работников.

В целях оказания практической помощи первичным и территориальным профсоюзным организациям подготовлен информационный бюллетень, включающий в себя нормативные и методические документы по порядку учета мотивированного мнения выборного профсоюзного органа.

Направляем данный сборник для дальнейшего использования в практической деятельности по защите прав и интересов членов Профсоюза.

Заместитель Председателя Профсоюза  Т. В. Куприянова

Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. № 197-ФЗ

(с изменениями от 24, 25 июля 2002 г., 30 июля 2003 г.)

(Извлечение)

Часть первая

Раздел I. Общие положения

Глава 2. Трудовые отношения, стороны трудовых отношений, основания возникновения трудовых отношений

....

Статья 8. Локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, принимаемые работодателем

Работодатель принимает локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, в пределах своей компетенции в соответствии с законами и иными нормативными правовыми актами, коллективным договором, соглашениями.

В случаях, предусмотренных настоящим Кодексом, законами и иными нормативными правовыми актами, коллективным договором, работодатель при принятии локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, учитывает мнение представительного органа работников.

Коллективным договором, соглашениями может быть предусмотрено принятие локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, по согласованию с представительным органом работников.

Локальные нормативные акты, ухудшающие положение работников по сравнению с трудовым законодательством, коллективным договором, соглашениями либо принятые без соблюдения предусмотренного настоящим Кодексом порядка учета мнения представительного органа работников, являются недействительными. В таких случаях применяются законы или иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права.

....

Статья 21. Основные права и обязанности работника

Работник имеет право на:

....

объединение, включая право на создание профессиональных союзов и вступление в них для защиты своих трудовых прав, свобод и законных интересов;

участие в управлении организацией в предусмотренных настоящим Кодексом, иными федеральными законами и коллективным договором формах;

ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров и соглашений через своих представителей, а также на информацию о выполнении коллективного договора, соглашений;

защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законом способами;

разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку, в порядке, установленном настоящим Кодексом, иными федеральными законами.

....

Статья 22. Основные права и обязанности работодателя

Работодатель обязан:

....

соблюдать законы и иные нормативные правовые акты, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;

выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные настоящим Кодексом, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка организации, трудовыми договорами;

вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор в порядке, установленном настоящим Кодексом;

предоставлять представителям работников полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора, соглашения и контроля за их выполнением;

своевременно выполнять предписания государственных надзорных и контрольных органов, уплачивать штрафы, наложенные за нарушения законов, иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

рассматривать представления соответствующих профсоюзных органов, иных избранных работниками представителей о выявленных нарушениях законов и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по их устранению и сообщать о принятых мерах указанным органам и представителям;

создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении организацией в предусмотренных настоящим Кодексом, иными федеральными законами и коллективным договором формах;

исполнять иные обязанности, предусмотренные настоящим Кодексом, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями и трудовыми договорами.

Часть вторая

....

Раздел II. Социальное партнерство в сфере труда

....

Глава 3. Общие понятия

....

Статья 27. Формы социального партнерства

Социальное партнерство осуществляется в формах:

....

Участия работников, их представителей в управлении организацией;

....

Глава 8. Участие работников в управлении организацией

....

Статья 52. Право работников на участие в управлении организацией

Право работников на участие в управлении организацией непосредственно или через свои представительные органы регулируются настоящим Кодексом, иными федеральными законами, учредительными документами организации, коллективным договором.

Статья 53. Основные формы участия работников в управлении организацией

Основными формами участия работников в управлении организацией являются:

Учет мнения представительного органа работников в случаях, предусмотренных настоящим Кодексом, коллективным договором;

Часть третья

....

Раздел III. Трудовой договор

....

Глава 13. Прекращение трудового договора

....

Статья 82. Обязательное участие выборного профсоюзного органа в рассмотрении вопросов, связанных с расторжением трудового договора по инициативе работодателя

При принятии решения о сокращении численности или штата работников организации и возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с пунктом 2 статьи 81 настоящего Кодекса работодатель обязан в письменной форме сообщить об этом выборному профсоюзному органу данной организации не позднее чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а в случае, если решение о сокращении численности или штата работников организации 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.

Увольнение работников, являющихся членами профсоюза, по пункту 2, подпункту "б" пункта 3 и пункту 5 статьи 81 настоящего Кодекса производится с учетом мотивированного мнения выборного профсоюзного органа данной организации в соответствии со статьей 373 настоящего Кодекса.

При проведении аттестации, которая может послужить основанием для увольнения работников в соответствии с подпунктом "б" пункта 3 статьи 81 настоящего Кодекса, в состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включается член комиссии от соответствующего выборного профсоюзного органа.

В организации коллективным договором может быть установлен иной порядок обязательного участия выборного профсоюзного органа данной организации в рассмотрении вопросов, связанных с расторжением трудового договора по инициативе работодателя.

....

Часть пятая

....

Раздел XIII. Защита трудовых прав работников. Разрешение трудовых споров. Ответственность за нарушение трудового законодательства.

....

Глава 58. Защита трудовых прав работников профессиональными союзами

....

Статья 371. Принятие решений работодателем с учетом мнения профсоюзного органа

Работодатель принимает решения с учетом мнения соответствующего профсоюзного органа в случаях, предусмотренных настоящим Кодексом.

Статья 372. Порядок учета мнения выборного профсоюзного органа, представляющего интересы работников организации при принятии локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права

Работодатель в предусмотренных настоящим Кодексом случаях перед принятием решения направляет проект локального нормативного акта, содержащего нормы трудового права, и обоснование по нему в выборный профсоюзный орган, представляющий интересы всех или большинства работников данной организации.

Выборный профсоюзный орган не позднее пяти рабочих дней с момента получения проекта указанного локального нормативного акта направляет работодателю мотивированное мнение по проекту в письменной форме.

В случае, если мотивированное мнение выборного профсоюзного органа не содержит согласия с проектом локального нормативного акта либо содержит предложения по его совершенствованию, работодатель может согласиться с ним либо обязан в течение трех дней после получения мотивированного мнения провести дополнительные консультации с выборным профсоюзным органом работников в целях достижения взаимоприемлемого решения.

При недостижении согласия возникшие разногласия оформляются протоколом, после чего работодатель вправе принять локальный нормативный акт, содержащий нормы трудового права, который может быть обжалован в соответствующую государственную инспекцию труда или в суд, а выборный профсоюзный орган работников имеет право начать процедуру коллективного трудового спора в порядке, предусмотренном настоящим Кодексом.

Государственная инспекция труда при получении жалобы (заявления) выборного профсоюзного органа обязана в течение одного месяца со дня получения жалобы (заявления) провести проверку и в случае выявления нарушения выдать работодателю предписание об отмене указанного локального нормативного акта, обязательное для исполнения.

Статья 373. Порядок учета мотивированного мнения выборного профсоюзного органа при расторжении трудового договора по инициативе работодателя

При принятии решения о возможном расторжении трудового договора в соответствии с пунктом 2, подпунктом "б" пункта 3 и пунктом 5 статьи 81 настоящего Кодекса с работником, являющимся членом профессионального

союза, работодатель направляет в соответствующий выборный профсоюзный орган данной организации проект приказа, а также копии документов, являющихся основанием для принятия указанного решения.

Выборный профсоюзный орган в течение семи рабочих дней со дня получения проекта приказа и копий документов рассматривает этот вопрос и направляет работодателю свое мотивированное мнение в письменной форме. Мнение, не представленное в семидневный срок, или немотивированное мнение работодателем не учитывается.

В случае, если выборный профсоюзный орган выразил несогласие с предполагаемым решением работодателя, он в течение трех рабочих дней проводит с работодателем или его представителем дополнительные консультации, результаты которых оформляются протоколом. При недостижении общего согласия по результатам консультаций работодатель по истечении десяти рабочих дней со дня направления в выборный профсоюзный орган проекта приказа и копий документов имеет право принять окончательное решение, которое может быть обжаловано в соответствующую государственную инспекцию труда. Государственная инспекция труда в течение десяти дней со дня получения жалобы (заявления) рассматривает вопрос об увольнении и в случае признания его незаконным выдает работодателю обязательное для исполнения предписание о восстановлении работника на работе с оплатой вынужденного прогула.

Соблюдение вышеуказанной процедуры не лишает работника или представляющий его интересы выборный профсоюзный орган права обжаловать увольнение непосредственно в суд, а работодателя - обжаловать в суд предписание государственной инспекции труда.

Работодатель имеет право расторгнуть трудовой договор не позднее одного месяца со дня получения мотивированного мнения выборного профсоюзного органа.

....

Часть шестая

....

Раздел XIV. Заключительные положения

....

Статья 432. Применение законов и иных нормативных правовых актов

Впредь до приведения законов и иных нормативных правовых актов, действующих на территории Российской Федерации, в соответствии с настоящим Кодексом законы и иные правовые акты Российской Федерации, а также законодательные акты бывшего Союза ССР, действующие на территории Российской Федерации в пределах и порядке, которые предусмотрены

Конституцией Российской Федерации, постановлением Верховного Совета РСФСР от 12 декабря 1991 года №2014-1 «О ратификации Соглашения о создании Содружества Независимых государств», применяются постольку, поскольку они не противоречат настоящему Кодексу.

....

Федеральный закон от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ
«О профессиональных союзах,
их правах и гарантиях деятельности»
(в ред. на 08.12.2003, с изм., внесенными Постановлением
Конституционного Суда РФ от 24.01.2002 № 3-П)
(Извлечение)

....

Глава II. Основные права профсоюзов

Статья 11. Право профсоюзов на представительство и защиту социально-трудовых прав и интересов работников

1. Профсоюзы, их объединения (ассоциации), первичные профсоюзные организации и их органы представляют и защищают права и интересы членов профсоюзов по вопросам индивидуальных трудовых и связанных с трудом отношений, а в области коллективных прав и интересов - указанные права и интересы работников независимо от членства в профсоюзах в случае наделения их полномочиями на представительство в установленном порядке.

Проекты законодательных актов, затрагивающих социально-трудовые права работников, рассматриваются федеральными органами государственной власти с учетом предложений общероссийских профсоюзов и их объединений (ассоциаций).

Проекты нормативных правовых актов, затрагивающих социально-трудовые права работников, рассматриваются и принимаются органами исполнительной власти, органами местного самоуправления с учетом мнения соответствующих профсоюзов.

Профсоюзы вправе выступать с предложениями о принятии соответствующими органами государственной власти законов и иных нормативных правовых актов, касающихся социально-трудовой сферы.

2. Профсоюзы защищают право своих членов свободно распоряжаться своими способностями к труду, выбирать род деятельности и профессию, а также право на вознаграждение за труд без какой бы то ни было дискриминации и не ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда.

3. Системы оплаты труда, формы материального поощрения, размеры тарифных ставок (окладов), а также нормы труда устанавливаются работодателями, их объединениями (союзами, ассоциациями) по согласованию с соответствующими профсоюзными органами и закрепляются в коллективных договорах, соглашениях.

4. Профсоюзы вправе участвовать в рассмотрении органами государственной власти, органами местного самоуправления, а также работодателями, их объединениями (союзами, ассоциациями), другими общественными объединениями своих предложений.

5. Профсоюзные представители вправе беспрепятственно посещать организации и рабочие места, где работают члены соответствующих профсоюзов, для реализации уставных задач и предоставленных профсоюзам прав.

....

Статья 15. Отношения профсоюзов с работодателями, их объединениями (союзами, ассоциациями), органами государственной власти, органами местного самоуправления

1. Отношения профсоюзов с работодателями, их объединениями (союзами, ассоциациями), органами государственной власти и органами местного самоуправления строятся на основе социального партнерства и взаимодействия сторон трудовых отношений, их представителей, а также на основе системы коллективных договоров, соглашений.

....

**ПОСТАНОВЛЕНИЕ
КОНСТИТУЦИОННОГО СУДА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**

от 24 января 2002 г. N 3-П

**ПО ДЕЛУ О ПРОВЕРКЕ КОНСТИТУЦИОННОСТИ ПОЛОЖЕНИЙ
ЧАСТИ ВТОРОЙ СТАТЬИ 170 И ЧАСТИ ВТОРОЙ СТАТЬИ 235 КОДЕКСА
ЗАКОНОВ О ТРУДЕ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ И ПУНКТА 3 СТАТЬИ 25
ФЕДЕРАЛЬНОГО ЗАКОНА "О ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ СОЮЗАХ, ИХ ПРАВАХ И
ГАРАНТИЯХ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ" В СВЯЗИ С ЗАПРОСАМИ ЗЕРНОГРАДСКОГО
РАЙОННОГО СУДА РОСТОВСКОЙ ОБЛАСТИ
И ЦЕНТРАЛЬНОГО РАЙОННОГО СУДА ГОРОДА КЕМЕРОВО
(Извлечение)**

Именем Российской Федерации

Конституционный Суд Российской Федерации в составе председательствующего Ю.М. Данилова, судей М.В. Баглая, Л.М. Жарковой, В.Д. Зорькина, Н.В. Селезнева, В.Г. Стрекозова, О.С. Хохряковой,

....

Заслушав сообщение судьи - докладчика О.С. Хохряковой, объяснения представителей сторон, выступления приглашенных в заседание представителей: от Министерства труда и социального развития Российской Федерации - В.К. Варова, от Верховного Суда Российской Федерации - судьи

Верховного Суда Российской Федерации М.Н. Лаврентьевой, от Генеральной прокуратуры Российской Федерации - М.Г. Белан, исследовав представленные документы и иные материалы, Конституционный Суд Российской Федерации

установил:

1.

В производстве Центрального районного суда города Кемерово находится дело по иску гражданина Б.А. Носкова о восстановлении на работе в филиале ОАО "Кузбассэнерго" - "Кемеровская ГРЭС". Б.А. Носков, председатель Независимого профсоюза энергетиков Кузбасса, входящего в Конфедерацию труда Кузбасса, был уволен за совершение прогула без уважительных причин и появление на работе в нетрезвом состоянии (пункты 4 и 7 части первой статьи 33 КЗоТ Российской Федерации).

Центральный районный суд города Кемерово, придя к выводу о том, что подлежащие применению при разрешении данного дела часть вторая статьи 235 КЗоТ Российской Федерации и пункт 3 статьи 25 Федерального закона "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности", в силу которых увольнение по инициативе работодателя работников, входящих в состав профсоюзных органов и не освобожденных от основной работы, без предварительного согласия соответствующих профсоюзных органов не допускается, противоречат статье 19 (части 1 и 2) Конституции Российской Федерации, гарантирующей равенство всех перед законом и судом и равенство прав и свобод человека и гражданина независимо от принадлежности к общественным объединениям, а также нарушают ее статью 55, поскольку неправомерно ограничивают права работодателя, приостановил производство по делу и обратился в Конституционный Суд Российской Федерации с запросом о проверке их конституционности.

Таким образом, предметом рассмотрения Конституционного Суда Российской Федерации в настоящем деле являются:

....

часть вторая статьи 235 КЗоТ Российской Федерации и пункт 3 статьи 25 Федерального закона "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности" в той части, в какой ими не допускается без предварительного согласия соответствующих профсоюзных органов увольнение работников, входящих в состав профсоюзных органов и не освобожденных от основной работы, в случаях совершения ими дисциплинарных проступков, являющихся в соответствии с законом основанием для расторжения с ними трудового договора по инициативе работодателя.

Поскольку и Зерноградским районным судом Ростовской области и Центральным районным судом города Кемерово ставится вопрос о проверке

конституционности норм, представляющих собой исключение из установленных трудовым законодательством общих правил расторжения трудового договора по инициативе работодателя, т.е. поскольку оба запроса касаются одного и того же предмета, Конституционный Суд Российской Федерации, руководствуясь статьей 48 Федерального конституционного закона "О Конституционном Суде Российской Федерации", соединил дела по этим запросам в одном производстве.

2. Нормы, содержащиеся в части второй статьи 170 и части второй статьи 235 КЗоТ Российской Федерации и пункте 3 статьи 25 Федерального закона "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности", непосредственно затрагивают права и свободы человека и гражданина в сфере труда и экономической деятельности, гарантированные Конституцией Российской Федерации.

2.1. Согласно статье 37 (часть 1) Конституции Российской Федерации труд свободен; каждый имеет право свободно распоряжаться своими способностями к труду, выбирать род деятельности и профессию. Эти и иные положения статьи 37 Конституции Российской Федерации, закрепляющие гарантии свободного труда, корреспондируют положениям Международного пакта об экономических, социальных и культурных правах: участвующие в данном Пакте государства, согласно пункту 1 его статьи 6, признают право на труд, включающее право каждого человека зарабатывать себе на жизнь трудом, который он свободно выбирает или на который он свободно соглашается, и предпримут надлежащие шаги к обеспечению этого права.

Положения статьи 37 Конституции Российской Федерации, обуславливая свободу трудового договора, право работника и работодателя посредством согласования волеустанавливать его условия и решать вопросы, связанные с возникновением, изменением и прекращением трудовых отношений, вместе с тем выступают в качестве конституционно - правовой меры этой свободы, границы которой стороны не вправе нарушать. Поэтому, заключая трудовой договор, работодатель обязан обеспечить работнику условия труда в соответствии с указанными требованиями Конституции Российской Федерации, а работник - лично выполнять определенную соглашением трудовую функцию, соблюдая действующие в организации правила внутреннего трудового распорядка.

Федеральный законодатель, регулируя вопросы возникновения, изменения и прекращения трудовых отношений, в целях обеспечения конституционной свободы трудового договора в силу статей 71 (пункт "в") и 72 (пункт "к" части 1) Конституции Российской Федерации правомочен предусматривать негативные правовые последствия невыполнения стороной принятых на себя обязательств по трудовому договору, адекватные степени нарушения прав и законных интересов другой стороны, в том числе условия расторжения

трудового договора по инициативе одной из сторон. Однако при этом он должен учитывать и иные защищаемые Конституцией Российской Федерации социальные ценности.

2.2. Конституция Российской Федерации гарантирует свободу экономической деятельности, поддержку конкуренции, признание и защиту равным образом частной, государственной, муниципальной и иных форм собственности в качестве одной из основ конституционного строя Российской Федерации (статья 8) и закрепляет право каждого на свободное использование своих способностей и имущества для предпринимательской и иной не запрещенной законом экономической деятельности (статья 34, часть 1), а также право каждого иметь имущество в собственности, владеть, пользоваться и распоряжаться им как единолично, так и совместно с другими лицами (статья 35, части 1 и 2).

Указанные конституционные права предполагают наличие у работодателя (физического или юридического лица) ряда конкретных правомочий, позволяющих ему в целях осуществления эффективной экономической деятельности и рационального управления имуществом самостоятельно, под свою ответственность принимать необходимые кадровые решения (подбор, расстановка, увольнение персонала). Поэтому, предусматривая в соответствии с требованиями статьи 37 Конституции Российской Федерации гарантии трудовых прав, в том числе направленные против возможного произвольного увольнения работника, законодатель не вправе устанавливать такие ограничения, которые ведут к искажению самого существа свободы экономической (предпринимательской) деятельности. Иное противоречило бы положениям статьи 55 Конституции Российской Федерации, в соответствии с которыми защита прав и свобод одних не должна приводить к отрицанию или умалению прав и свобод других, а возможные ограничения посредством федерального закона должны преследовать конституционно значимые цели и быть соразмерными.

2.3.

Конституция Российской Федерации гарантирует каждому право на объединение, включая право создавать профессиональные союзы для защиты своих интересов, свободу деятельности общественных объединений (статья 30, часть 1). Из данной конституционной нормы во взаимосвязи со статьей 37 Конституции Российской Федерации вытекает обязанность государства обеспечивать свободу деятельности профсоюзов в целях надлежащего представительства и защиты социально - трудовых прав граждан, связанных общими производственными, профессиональными интересами.

Поскольку свободное осуществление гражданами трудовой деятельности может быть затруднено в силу необходимости сочетания работы с выполнением этих значимых для государства и общества функций, законодатель вправе

предусмотреть меры социальной защиты работников, входящих в состав профсоюзных органов и не освобожденных от основной работы. Установление для таких работников дополнительных гарантий, включая механизм эффективного контроля за правомерностью действий работодателя при их увольнении, имеет существенное значение для реализации права на создание профсоюзов как самостоятельных и независимых объединений трудящихся - одного из основных прав в демократическом правовом государстве.

Обязанность государства обеспечивать трудящимся надлежащую защиту против любых дискриминационных действий, направленных на ущемление свободы объединения в области труда, права организаций трудящихся свободно избирать своих представителей, вытекает и из положений Конвенции МОТ N 87 1948 года о свободе ассоциации и защите права на организацию (статьи 2 и 3), а также Конвенции МОТ N 98 1949 года относительно применения принципов права на организацию и заключение коллективных договоров, согласно которой такая защита применяется, в частности, в отношении действий, имеющих целью "увольнять или любым другим способом наносить ущерб трудящемуся на том основании, что он является членом профсоюза или принимает участие в профсоюзной деятельности" (подпункт "б" пункта 2 статьи 1).

Таким образом, устанавливая дополнительные гарантии для работников, имеющих детей - инвалидов или инвалидов с детства до достижения ими возраста восемнадцати лет, а также для работников, входящих в состав профсоюзных органов и не освобожденных от основной работы, при увольнении их по инициативе работодателя, законодатель - в силу требований статей 1 (часть 1), 7, 8 (часть 1), 17 (часть 3), 19 (части 1 и 2), 30 (часть 1), 34 (часть 1), 35 (часть 2), 37, 38 (части 1 и 2) и 55 (часть 3) Конституции Российской Федерации - должен обеспечивать баланс соответствующих конституционных прав и свобод, являющийся необходимым условием гармонизации трудовых отношений в Российской Федерации как социальном правовом государстве, что составляет правовую основу справедливого согласования прав и интересов работников и работодателей как сторон в трудовом договоре и как участников социального партнерства.

3. По буквальному смыслу оспариваемого положения части второй статьи 170 в системной связи со статьями 213 и 214 КЗоТ Российской Федерации, а также по смыслу, придаваемому ему правоприменительной, в том числе судебной, практикой, увольнение работника, имеющего ребенка - инвалида или инвалида с детства до достижения ими возраста восемнадцати лет, как предусмотренная законом мера дисциплинарного взыскания в принципе невозможно, а расторжение трудового договора с ним рассматривается в силу этого как изначально незаконное. Работник даже в случае совершения дисциплинарного проступка, что является законным основанием для расторжения трудового договора по инициативе работодателя, подлежит

восстановлению на работе независимо от обстоятельств, обусловивших необходимость его увольнения, от степени вины, предшествующего поведения и пр., а потому при рассмотрении соответствующего спора для признания судом увольнения незаконным и необоснованным достаточно лишь подтверждения наличия у работника ребенка - инвалида или инвалида с детства, не достигшего восемнадцатилетнего возраста, без какой-либо оценки других обстоятельств. Работодатель во всяком случае обязан оплатить работнику время вынужденного прогула, а также - по решению суда - возместить ему моральный вред, причиненный увольнением. Кроме того, должностное лицо, издавшее приказ об увольнении, может быть привлечено к материальной ответственности - на него возлагается обязанность возместить ущерб, причиненный организации в связи с оплатой времени вынужденного прогула и выплатой денежных сумм в возмещение морального вреда.

Аналогичные последствия влечет увольнение совершившего дисциплинарный проступок работника, входящего в состав профсоюзного органа и не освобожденного от основной работы, без предварительного, как того требует часть вторая статьи 235 КЗоТ и пункт 3 статьи 25 Федерального закона "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности", согласия профсоюзного органа.

Возлагая на работодателя обязанность получить согласие профсоюзного органа на увольнение, законодатель при этом не предусматривает обязанность профсоюзного органа в случае отказа дать такое согласие изложить его мотивы. Судебная проверка правомерности решения профсоюзного органа сводится, по существу, к выяснению, правомочен ли данный профсоюзный орган осуществлять указанное полномочие, принято ли решение коллегиальным, надлежащим его составом в установленном законом порядке.

Следовательно, требование о получении предварительного согласия профсоюзного органа на увольнение работника, входящего в состав профсоюзного органа и не освобожденного от основной работы, означает, что фактически вопрос об обоснованности расторжения по инициативе работодателя трудового договора с таким работником, совершившим дисциплинарный проступок, решается не судом, а профсоюзным органом, представляющим интересы лишь одной стороны в споре.

Установленный частью второй статьи 170 и частью второй статьи 235 КЗоТ Российской Федерации и пунктом 3 статьи 25 Федерального закона "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности" запрет на увольнение работника, совершившего противоправное деяние, являющееся законным основанием для расторжения трудового договора по инициативе работодателя, представляет собой несоразмерное ограничение прав работодателя как стороны в трудовом договоре и в то же время субъекта экономической деятельности и собственника. Такого рода ограничение не

обусловлено необходимостью защиты прав и свобод, закрепленных статьями 30 (часть 1), 37 (часть 1) и 38 (части 1 и 2) Конституции Российской Федерации, нарушает свободу экономической (предпринимательской) деятельности, право собственности, искажает существо принципа свободы труда и в силу этого противоречит предписаниям статей 8, 34 (часть 1), 35 (часть 2), 37 (часть 1) и 55 (часть 3) Конституции Российской Федерации. Оспариваемые положения предоставляют работникам, имеющим детей - инвалидов или инвалидов с детства до достижения ими возраста восемнадцати лет, а также работникам, входящим в состав профсоюзных органов и не освобожденным от основной работы, необоснованные преимущества по сравнению с другими работниками и создают возможность злоупотребления правом, что несовместимо и с положениями статьи 19 Конституции Российской Федерации о равенстве всех перед законом и судом и о гарантиях равенства прав и свобод человека и гражданина.

Отсутствие возможности доказывать в суде необходимость и обоснованность увольнения таких недобросовестных работников, совершивших дисциплинарный проступок, а в случае расторжения трудового договора с работником, входящим в состав профсоюзных органов и не освобожденным от основной работы, - и неправомерность отказа профсоюзного органа дать согласие на его увольнение, по сути, лишает работодателя возможности защищать в судебном порядке свои права и законные интересы, т.е. существенно ограничивает его конституционное право на судебную защиту.

Между тем, как следует из статей 17 (часть 1), 18, 46 и 118 Конституции Российской Федерации, а также из статьи 6 Конвенции о защите прав человека и основных свобод и статьи 14 Международного пакта о гражданских и политических правах, правосудие должно отвечать требованиям справедливости и обеспечивать эффективное восстановление в правах, а судебная защита - должна быть полной, что предполагает не только возможность для каждого обратиться в суд, но и обязанность суда вынести справедливое и обоснованное решение. Право на универсальную судебную защиту подтверждено Европейским Судом по правам человека, в частности в решениях от 21 февраля 1975 года по делу "Голдер (Golder) против Соединенного Королевства" и от 27 февраля 1980 года по делу "Девеер (Deweer) против Бельгии", а также Конституционным Судом Российской Федерации в Постановлениях от 6 июня 1995 года по делу о проверке конституционности абзаца второй части седьмой статьи 19 Закона РСФСР "О милиции" и от 23 февраля 1999 года по делу о проверке конституционности положений части второй статьи 29 Федерального закона "О банках и банковской деятельности".

Исходя из изложенного и руководствуясь частями первой и второй статьи 71, статьями 72, 75, 100 и 104 Федерального конституционного закона "О

Конституционном Суде Российской Федерации", Конституционный Суд Российской Федерации

постановил:

....

2. Признать не соответствующими Конституции Российской Федерации, ее статьям 19 (части 1 и 2), 34 (часть 1), 35 (часть 2), 37 (часть 1), 46 (часть 1) и 55 (часть 3), часть вторую статьи 235 Кодекса законов о труде Российской Федерации и пункт 3 статьи 25 Федерального закона "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности" в той части, в какой ими не допускается без предварительного согласия соответствующих профсоюзных органов увольнение работников, входящих в состав профсоюзных органов и не освобожденных от основной работы, в случаях совершения ими дисциплинарных проступков, являющихся в соответствии с законом основанием для расторжения с ними трудового договора по инициативе работодателя.

3. Согласно частям первой и второй статьи 79 Федерального конституционного закона "О Конституционном Суде Российской Федерации" настоящее Постановление окончательно, не подлежит обжалованию, вступает в силу немедленно после провозглашения, действует непосредственно и не требует подтверждения другими органами и должностными лицами.

4. Согласно статье 78 Федерального конституционного закона "О Конституционном Суде Российской Федерации" настоящее Постановление подлежит незамедлительному опубликованию в "Собрании законодательства Российской Федерации" и "Российской газете". Постановление должно быть опубликовано также в "Вестнике Конституционного Суда Российской Федерации".

Конституционный Суд Российской Федерации

**ОПРЕДЕЛЕНИЕ
КОНСТИТУЦИОННОГО СУДА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**

от 4 декабря 2003 г. N 421-О

**ПО ЗАПРОСУ ПЕРВОМАЙСКОГО РАЙОННОГО СУДА
ГОРОДА ПЕНЗЫ О ПРОВЕРКЕ КОНСТИТУЦИОННОСТИ ЧАСТИ ПЕРВОЙ
СТАТЬИ 374 ТРУДОВОГО КОДЕКСА
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**

Конституционный Суд Российской Федерации в составе Председателя В.Д. Зорькина, судей М.В. Баглая, Н.С. Бондаря, Г.А. Гаджиева, Ю.М. Данилова, Л.М. Жарковой, Г.А. Жилина, С.М. Казанцева, А.Л. Кононова, Л.О. Красавчиковой, В.О. Лучина, Ю.Д. Рудкина, А.Я. Сливы, В.Г. Стрекозова, Б.С. Эбзеева, В.Г. Ярославцева,

заслушав в пленарном заседании заключение судьи А.Я. Сливы, проводившего на основании статьи 41 Федерального конституционного закона "О Конституционном Суде Российской Федерации" предварительное изучение запроса Первомайского районного суда города Пензы,

установил:

1. Гражданин Ю.В. Цыпин - главный инженер ОАО "Молочный комбинат "Пензенский", избранный в феврале 2003 года председателем местного комитета профсоюзной организации, в марте того же года был уволен с должности в связи с сокращением штата работников. Первомайский районный суд города Пензы, куда Ю.В. Цыпин обратился с иском о восстановлении на работе, при рассмотрении данного трудового спора установил, что вышестоящий выборный профсоюзный орган, в который работодатель, как того требует часть первая статьи 374 Трудового кодекса Российской Федерации, обратился после принятия решения о сокращении штатной единицы главного инженера в связи с реорганизацией структуры управления, согласие на увольнение Ю.В. Цыпина не дал.

В своем запросе в Конституционный Суд Российской Федерации Первомайский районный суд города Пензы оспаривает конституционность положения части первой статьи 374 Трудового кодекса Российской Федерации, согласно которому увольнение по инициативе работодателя в соответствии с пунктом 2 статьи 81 данного Кодекса (в связи с сокращением численности или штата работников организации), руководителей (их заместителей) выборных профсоюзных коллегиальных органов организации, ее структурных подразделений (не ниже цеховых и приравненных к ним), не освобожденных от основной работы, допускается помимо общего порядка увольнения только с предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа. По мнению заявителя, названная норма не соответствует статьям 19 (части 1 и 2), 34 (часть 1), 35 (часть 2), 37 (часть 1), 46 (часть 1), 55 (часть 3) и 118 Конституции Российской Федерации.

2. Согласно статье 30 (часть 1) Конституции Российской Федерации каждый имеет право на объединение, включая право создавать профессиональные союзы для защиты своих интересов; свобода деятельности общественных объединений гарантируется. Из названной конституционной нормы вытекает обязанность государства обеспечивать свободу деятельности

профсоюзов в целях надлежащего представительства и защиты социально-трудовых прав граждан, связанных общими профессиональными интересами.

Обязанность государства обеспечивать указанным категориям граждан надлежащую защиту против любых дискриминационных действий, направленных на ущемление свободы объединения профсоюзов в области труда, вытекает и из положений статей 2 и 3 Конвенции МОТ N 87 1948 года о свободе ассоциации и защите права на организацию, подпункта "б" пункта 2 статьи 1 Конвенции МОТ N 98 1949 года о применении принципов права на организацию и на введение коллективных договоров, статей 1 и 2 Конвенции МОТ N 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 3 мая 1996 года, которая подписана Российской Федерацией 14 сентября 2000 года.

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, как направленных на исключение препятствий такой деятельности, следует рассматривать в качестве особых мер их социальной защиты. Следовательно, часть первая статьи 374 Трудового кодекса Российской Федерации, 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.

3. Работодатель, считающий необходимым в целях осуществления эффективной экономической деятельности организации усовершенствовать ее организационно-штатную структуру путем сокращения численности или штата работников, для получения согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа на увольнение работника, являющегося руководителем (его заместителем) выборного профсоюзного коллегиального органа и не освобожденного от основной работы, обязан представить мотивированное доказательство того, что предстоящее увольнение такого работника обусловлено именно указанными целями и не связано с осуществлением им профсоюзной деятельности.

В случае отказа вышестоящего профсоюзного органа в согласии на увольнение работодатель вправе обратиться с заявлением о признании его необоснованным в суд, который при рассмотрении дела выясняет, производится ли в действительности сокращение численности или штата работников (что доказывается работодателем путем сравнения старой и новой численности или штата работников), связано ли намерение работодателя уволить конкретного работника с изменением организационно-штатной структуры организации или с осуществляемой этим работником профсоюзной деятельностью. При этом соответствующий профсоюзный орган обязан представить суду доказательства того, что его отказ основан на объективных обстоятельствах, подтверждающих преследование данного работника со стороны работодателя по причине его профсоюзной деятельности, т.е. увольнение носит дискриминационный характер. И только в случае вынесения судом решения, удовлетворяющего требование работодателя, последний вправе издать приказ об увольнении.

4. Согласно части второй статьи 36 Федерального конституционного закона "О Конституционном Суде Российской Федерации" основанием к рассмотрению дела Конституционным Судом Российской Федерации является обнаружившаяся неопределенность в вопросе о том, соответствует ли Конституции Российской Федерации нормативное положение, оспариваемое в обращении. Поскольку в данном случае такая неопределенность отсутствует, запрос Первомайского районного суда города Пензы не может быть принят Конституционным Судом Российской Федерации к рассмотрению.

Исходя из изложенного и руководствуясь пунктом 2 части первой статьи 43 и частью первой статьи 79 Федерального конституционного закона "О Конституционном Суде Российской Федерации", Конституционный Суд Российской Федерации

определил:

1. Норма части первой статьи 374 Трудового кодекса Российской Федерации, предусматривающая увольнение по инициативе работодателя в соответствии с пунктом 2 статьи 81 данного Кодекса руководителей (их заместителей) выборных профсоюзных коллегиальных органов организации, ее структурных подразделений (не ниже цеховых и приравненных к ним), не освобожденных от основной работы, только с предварительного согласия вышестоящего профсоюзного органа, - по своему конституционно-правовому смыслу и целевому предназначению - направлена на защиту государством свободы профсоюзной деятельности и не препятствует судебной защите прав работодателя на свободу экономической (предпринимательской) деятельности в случае отказа соответствующего вышестоящего профсоюзного органа дать предварительное мотивированное согласие на увольнение такого работника.

Выявленный Конституционным Судом Российской Федерации в настоящем Определении конституционно-правовой смысл данной нормы в силу статьи 6 Федерального конституционного закона "О Конституционном Суде Российской Федерации" является общеобязательным, что исключает любое иное ее истолкование в судебной и иной правоприменительной практике.

2. Признать запрос Первомайского районного суда города Пензы не подлежащим дальнейшему рассмотрению в заседании Конституционного Суда Российской Федерации, поскольку для разрешения поставленного в нем вопроса в соответствии с Федеральным конституционным законом "О Конституционном Суде Российской Федерации" не требуется вынесения предусмотренного его статьей 71 итогового решения в виде постановления.

3. Определение Конституционного Суда Российской Федерации по данному запросу окончательно и обжалованию не подлежит.

4. Настоящее Определение подлежит опубликованию в "Российской газете", "Собрании законодательства Российской Федерации" и "Вестнике Конституционного Суда Российской Федерации".

Председатель
Конституционного Суда
Российской Федерации
В.Д.ЗОРЬКИН

**Комментарий
к нормативным правовым актам по вопросу порядка учета
мотивированного мнения выборного профсоюзного органа**

I. Общие положения

Защита профсоюзами социально-трудовых прав и интересов работников осуществляется в различных формах. Одни из них касаются участия профсоюза в нормотворческом процессе с тем, чтобы способствовать установлению наиболее благоприятных для работников условий труда. К ним относится участие профсоюзов в рассмотрении проектов законодательных и иных нормативных правовых актов, затрагивающих социально-трудовые права работников.

Согласно ст.371 Трудового кодекса РФ (далее – Кодекс, ТК РФ) работодатель принимает решение с учетом мнения соответствующего профсоюзного органа в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ.

Кодексом предусмотрены следующие случаи принятия работодателем решений с учетом мнения соответствующего профсоюзного органа:

- введение или отмена режима неполного рабочего времени на срок до 6 месяцев в целях сохранения рабочих мест в том случае, если изменения организационных или технологических условий труда могут повлечь за собой массовые увольнения работников (ст.73);
- увольнение являющихся членами профсоюза работников по инициативе работодателя (ст.82);
- привлечение работника к сверхурочным работам в определенных случаях (ст.99);
- составление графиков сменности при сменной работе (ст.103);
- привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни в определенных случаях (ст.113);
- утверждение графика отпусков (ст.123);
- введение системы оплаты и стимулирования труда, в т. ч. повышение оплаты за работу в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни, сверхурочную работу (ст. 135);
- установление системы стимулирующих выплат (ст.144);
- установление размера повышенной заработной платы работников, занятых на тяжелых работах, на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (ст.147);
- работы в ночное время (ст.154);
- применение систем нормирования труда (ст. 159);
- введение, замена и пересмотр норм труда (ст.162);
- применение необходимых мер при угрозе массовых увольнений (ст.180);
- утверждение правил внутреннего трудового распорядка (ст.190);

- определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечня необходимых профессий и специальностей (ст.196);
- разработка и утверждение инструкций по охране труда (ст. 212);
- утверждение графика работы на вахте, при работе вахтовым методом (ст.301).

Кроме того, в ряде случаев ТК РФ предусматривается участие соответствующего представительного органа работников при решении целого комплекса социально-трудовых вопросов, в частности, возможность досрочного снятия с работника дисциплинарного взыскания по ходатайству представительного органа работников (ст. 194), создание по инициативе представительного органа работников комитета (комиссии) по охране труда (ст. 218) и др.

Необходимо обратить внимание, что ТК РФ устанавливает порядок учета мотивированного мнения выборного профсоюзного органа для двух случаев:

- **при принятии локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права (ст. 372 ТК РФ);**
- **при увольнении работников - членов профсоюза (ст. 373 ТК РФ).**

В остальных случаях, когда обязанность работодателя учитывать мнение профсоюза предусмотрена соответствующей статьей Кодекса, он может это сделать в любом произвольном порядке. Например, направить письменный запрос в профсоюзную организацию или провести совещание с представителями профсоюза (с ведением протокола). В связи с этим представляется **целесообразным совместно разработать порядок учета мотивированного мнения выборного профсоюзного органа по всем случаям, предусмотренным Трудовым кодексом РФ, и закрепить его во избежание разногласий в коллективном договоре (ином локальном нормативном акте).** Неисполнение же работодателем обязанности, зафиксированной в коллективном договоре, по учету мотивированного мнения выборного профсоюзного органа, а также необоснованный отказ работодателя прислушаться к мнению профсоюза, если разногласия не будут урегулированы, дает право работникам учреждений в лице их представителей прибегнуть к процедуре коллективного трудового спора (ст.398 ТК РФ).

Имеется точка зрения, согласно которой если ТК РФ в соответствующей статье предписывает учитывать мнение выборного профсоюзного органа, а в организации таковой отсутствует, то работодателю следует учесть мнение представительного органа работников (если он существует).

Однако, по нашему мнению, из анализа положений гл.4 ТК РФ "Представители работников и работодателей" следует, что правовой статус этих органов существенно различается.

Так, в понятие "представительный орган" входят как первичная профсоюзная организация, так и иные представители, избираемые работниками.

В понятие "выборного профсоюзного органа" входит только первичная профсоюзная организация, создаваемая в соответствии с Федеральным законом от 12 января 1996 г. N 10-ФЗ "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности".

Интересы работников в социальном партнерстве вправе представлять и защищать и те, и другие, при этом в конкретных нормах ТК РФ содержатся вполне определенные указания: мнение какого органа работодатель должен учесть при принятии соответствующего решения.

Таким образом, **если норма ТК РФ обязывает работодателя учитывать мнение представительного органа работников, то подразумевается тот представительный орган, который действует в данном учреждении - профсоюзный или иной (или и тот, и другой, поскольку согласно ст. 31 ТК РФ наличие иного представителя не может являться препятствием для осуществления профсоюзной организацией своих полномочий). Если же в статье ТК РФ содержится указание об учете мнения профсоюзной организации, то при отсутствии таковой мнение иного представительного органа работников по данному вопросу работодатель учитывать не обязан (если иное не предусмотрено коллективным договором данного учреждения).**

II. Учет мотивированного мнения выборного профсоюзного органа, представляющего интересы работников организации при принятии локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права

Трудовой кодекс РФ предусматривает случаи, когда локальные нормативные акты о труде принимаются с учетом мнения представительного органа работников. Так, ст. 103 Кодекса устанавливает, что при составлении графиков сменности работодатель учитывает мнение представительного органа работников, а в ст. 190 предусмотрено, что правила внутреннего трудового распорядка организации утверждаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников организации. Все локальные нормативные акты действуют только в пределах конкретной организации.

Статья 8 Кодекса содержит обязательное требование, предъявляемое к локальным нормативным актам: они не должны ухудшать положение работников по сравнению с действующим законодательством. Понятие трудового законодательства в данной статье трактуется широко. Оно включает не только законы, но и иные нормативные правовые акты о труде: указы Президента РФ, постановления Правительства РФ, нормативные правовые акты министерств и иных федеральных органов исполнительной власти, содержащие

нормы трудового права. Следует учитывать и нормотворчество субъектов Российской Федерации в этой сфере, которые принимают законы и иные нормативные правовые акты, регулирующие трудовые отношения.

Статья 8 предусматривает также, что в тех случаях, когда локальные нормативные акты признаются недействительными, поскольку они ухудшают положение работников по сравнению с трудовым законодательством, применяются законы или иные нормативные правовые акты о труде.

Такие же последствия наступают при несоблюдении предусмотренного Трудовым кодексом РФ порядка учета мотивированного мнения представительного органа работников при принятии работодателем локального нормативного акта.

Правило о том, что локальные нормативные акты о труде не должны ухудшать положение работников по сравнению с законами и иными нормативными правовыми актами, соответствует иерархии правовых актов. Каждый нижестоящий правовой акт может улучшить положение работника по сравнению с вышестоящим актом, но не ухудшить его. **Следовательно, максимальный уровень гарантий устанавливается в локальных нормативных актах.**

Законодательство о труде, действовавшее до принятия Трудового кодекса РФ, предоставляло профсоюзам право на участие в принятии почти всех решений, принимаемых работодателем. При этом не определялся ни порядок получения согласия, ни порядок учета мнения органов профессиональных союзов при принятии работодателем решений, затрагивающих трудовые права и интересы работников. По сути, профсоюз мог отклонить любое решение, предлагаемое работодателем, даже не мотивируя причины несогласия с его действиями. Последний же не имел права обжаловать подобное решение профсоюза, которое во всех случаях должно было быть выполнено.

Нормами статьи 372 ТК РФ впервые регламентируется порядок учета мотивированного мнения выборного профсоюзного органа при принятии локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права.

Прежде всего, установлено, что **далеко не каждое решение, принимаемое работодателем, должно обсуждаться с профсоюзами или иными представительными органами работников, а только то, которое прямо названо в законе или коллективном договоре.**

Работодатель в предусмотренных законодательством случаях перед принятием решения направляет проект локального нормативного акта, содержащего нормы трудового права, и обоснование по нему в выборный профсоюзный орган, представляющий интересы всех или большинства работников данного учреждения.

Отсюда вытекает, что **процедура учета мнения выборного профсоюзного органа предусматривает не только направление соответствующего акта, но**

и представление необходимого обоснования необходимости принятия подобного акта и содержащихся в нем положений.

Выборный профсоюзный орган **не позднее пяти рабочих дней с момента получения проекта** указанного локального нормативного акта направляет работодателю **мотивированное мнение по проекту в письменной форме.**

В случае если мотивированное мнение выборного профсоюзного органа не содержит согласия с проектом локального нормативного акта либо содержит предложения по его совершенствованию, **работодатель может согласиться с ним либо обязан в течение трех дней после получения мотивированного мнения провести дополнительные консультации с выборным профсоюзным органом работников** в целях достижения взаимоприемлемого решения.

Законодатель обязывает профсоюзную организацию обосновать свою позицию, дать развернутое заключение по представленному локальному нормативному акту.

Рассматривая предложенные работодателем проекты локальных нормативных актов, представительный орган работников должен проверять их соответствие действующему трудовому законодательству и существующему порядку подготовки и принятия подобных решений, поскольку нарушение установленного порядка их принятия может привести к признанию данных локальных нормативных актов недействительными.

Отсутствие мотивировки может быть расценено работодателем как уклонение представительного органа работников от согласования позиций, в связи с чем он вправе принять локальный акт в той редакции, которая предлагалась профсоюзному органу.

Мотивированными должны быть и предложения по совершенствованию представленного проекта. Представляется, что именно мотивация решения профсоюзного органа и станет предметом дополнительных переговоров и консультаций.

Возникшие разногласия оформляются протоколом, после чего **работодатель вправе принять локальный нормативный акт,** содержащий нормы трудового права, который может быть обжалован в соответствующую государственную инспекцию труда или в суд, а выборный профсоюзный орган работников имеет право начать процедуру коллективного трудового спора в установленном законом порядке.

Государственная инспекция труда при получении жалобы (заявления) выборного профсоюзного органа обязана в течение одного месяца со дня получения жалобы (заявления) провести проверку и в случае выявления нарушения выдать работодателю предписание об отмене указанного локального нормативного акта, обязательное для исполнения.

Предписание может быть обжаловано работодателем в судебном порядке, так как только суд в соответствии с Конституцией РФ и федеральным законодательством может провести полную всестороннюю и объективную проверку всех обстоятельств дела с учетом позиций и доводов сторон в целях защиты их законных прав и интересов.

III. Учет мотивированного мнения выборного профсоюзного органа при расторжении трудового договора по инициативе работодателя

Трудовым кодексом РФ предусматривается, что в установленных законом случаях трудовой договор с работниками прекращается с **учетом мотивированного мнения выборного профсоюзного органа** при расторжении трудового договора по инициативе работодателя.

При принятии решения о возможном расторжении трудового договора с работником, **являющимся членом профсоюза**, в соответствии с:

- пунктом 2 статьи 81 (расторжение трудового договора по инициативе работодателя в связи с сокращением численности или штата работников);

- подпунктом "б" пункта 3 статьи 81 (расторжение договора по инициативе работодателя в связи с несоответствием работника занимаемой должности вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации);

- пунктом 5 статьи 81 (расторжение трудового договора по инициативе работодателя вследствие неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание) -

работодатель обязан направить в соответствующий выборный профсоюзный орган данного учреждения **проект приказа, а также копии документов, являющихся основанием для принятия указанного решения.**

Выборный профсоюзный орган в течение **семи рабочих дней со дня получения проекта приказа и копий документов** рассматривает этот вопрос и направляет работодателю свое **мотивированное мнение в письменной форме.**

При этом мнение, не представленное в семидневный срок, или немотивированное мнение работодателем не учитывается.

Если выборный профсоюзный орган дает свое **согласие** на расторжение трудового договора, **работодатель имеет право расторгнуть трудовой договор не позднее одного месяца со дня получения мотивированного мнения.**

В случае если выборный профсоюзный орган **выразил несогласие** с предполагаемым решением работодателя, он **в течение трех рабочих дней** проводит с работодателем или его представителем дополнительные

консультации, результаты которых оформляются протоколом. Если в ходе таких консультаций взаимоприемлемое соглашение сторонами так и не было достигнуто, **работодатель по истечении десяти рабочих дней со дня направления в выборный профсоюзный орган проекта приказа и копий документов имеет право принять окончательное решение по своему усмотрению.**

Данное решение может быть обжаловано работником или представляющим его интересы выборным профсоюзным органом в соответствующую государственную инспекцию труда или в суд.

Федеральная инспекция труда в течение десяти дней со дня получения жалобы (заявления) рассматривает вопрос об увольнении и в случае признания его незаконным выдает работодателю **обязательное для исполнения предписание о восстановлении работника на работе с оплатой вынужденного прогула.** Данное предписание может быть обжаловано работодателем в судебном порядке в течение десяти дней с момента его получения.

Судами же при рассмотрении подобных дел будут оцениваться не только правильность применения норм права, но и мотивы выборного профсоюзного органа, настаивавшего на принятии иного решения. В связи с этим при рассмотрении вопроса о прекращении трудовых отношений по указанным в законе основаниям первичная профсоюзная организация должна тщательно проверить соблюдение всех прав и гарантий, установленных законом.

К таким гарантиям закон относит норму о надлежащем уведомлении о предстоящем высвобождении, предложении трудоустройства, переобучения. Профком должен проверить, соблюдено ли требование ст. 179 ТК РФ о преимущественном праве на оставление на работе. И только после этого может быть решен вопрос о возможности дачи согласия на увольнение.

При прекращении трудового договора в связи с недостаточной квалификацией, подтвержденной результатами аттестации, профкому необходимо проверить правильность проведения аттестации, соответствие проведенных процедур установленным требованиям и локальным нормативным актам учреждения, а также правомерность принятия таких актов.

При проведении аттестации, которая может послужить основанием для увольнения работников в соответствии с подпунктом "б" п. 3 ст. 81 ТК РФ, в состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включается член комиссии от соответствующего выборного профсоюзного органа. Профком в данном случае вправе поставить вопрос о неправомочности проведения аттестации, если в аттестационную комиссию не был включен представитель соответствующего профсоюза.

Законодатель указывает, что в коллективном договоре может быть установлен иной порядок обязательного участия выборного профсоюзного

органа в рассмотрении вопросов, связанных с расторжением трудового договора по инициативе работодателя.

Так, например, коллективным договором может быть расширен перечень оснований прекращения трудового договора, требующий учета мнения соответствующего профсоюзного органа, а также включено **условие о получении согласия профкома** при увольнении членов профсоюза по инициативе работодателя.

Следует отметить, что объем гарантий, предоставляемых профсоюзным работникам, существенно снизился по сравнению с прежним порядком регулирования.

Так, согласно статьям 374, 376 Трудового кодекса РФ руководители (их заместители) выборных профсоюзных коллегиальных органов организации, ее структурных подразделений (не ниже цеховых и приравненных к ним) могут быть уволены **по тем же основаниям** помимо общего порядка увольнения только **при наличии предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа.**

Во-первых, **запрет на увольнение по инициативе работодателя в определенных законом случаях распространяется не на всех членов выборных профсоюзных органов, а только на руководителей коллегиальных выборных профсоюзных органов и их заместителей.**

Во-вторых, Постановлением Конституционного Суда РФ от 24.01.2002 № 3-П признаны не соответствующими ч.1 и 2 ст. 19, ч. 1 ст. 34, ч. 2 ст. 35, ч. 1 ст. 37, ч. 1 ст. 46 и ч. 3 ст. 55 Конституции РФ ч. 2 ст. 235 КЗоТ РФ и п. 3 ст. 25 Федерального закона от 12.01.1996 г. №10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» в той части, в которой ими допускаются без предварительного согласия соответствующих выборных профсоюзных органов увольнение работников, входящих в состав профсоюзных органов и не освобожденных от основной работы, в случае совершения ими дисциплинарных проступков, являющихся в соответствии с законом основанием для расторжения с ними трудового договора по инициативе работодателя.

На этом же основании следует признать не соответствующей Конституции РФ норму ст. 374 ТК РФ, предусматривающую возможность увольнения работников, входящих в состав профсоюзных органов и не освобожденных от основной работы, в случае неоднократного неисполнения ими без уважительных причин трудовых обязанностей, помимо общего порядка увольнения только с предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа.

Иными словами, норма о необходимости получения предварительного согласия на увольнение работника, входящего в состав профсоюзных органов и не освобожденного от основной работы, в случае неоднократного

неисполнения им без уважительных причин трудовых обязанностей, предусмотренная ст. 374 ТК РФ, применяться не может.

До недавнего времени отказ вышестоящего профсоюзного органа в согласии на увольнение руководителей (их заместителей) выборных профсоюзных коллегиальных органов организации в связи с сокращением численности или штата работников организации и по другим основаниям означал невозможность пересмотра такого решения профсоюза, т. е. абсолютный запрет на увольнение перечисленных категорий профсоюзных работников.

Конституционный Суд РФ своим Определением от 4 декабря 2003 г. № 421-О **признал право работодателя** в случае отказа вышестоящего профсоюзного органа в согласии на увольнение **обратиться с заявлением о признании его необоснованным в суд**, который при рассмотрении дела в связи с сокращением численности или штата работников выясняет, производится ли в действительности сокращение численности или штата работников (что доказывается работодателем путем сравнения старой и новой численности или штата работников), связано ли намерение работодателя уволить конкретного работника с изменениями организационно-штатной структуры организации или с осуществляемой этим работником профсоюзной деятельностью. При этом **соответствующий профсоюзный орган обязан представить суду доказательства того, что его отказ основан на объективных обстоятельствах, подтверждающих преследование данного работника со стороны работодателя по причине его профсоюзной деятельности, т.е. увольнение носит дискриминационный характер. И только в случае вынесения судом решения, удовлетворяющего требование работодателя, последний вправе издать приказ об увольнении.**

Таким образом, по существу выборный профсоюзный орган должен мотивировать и свое несогласие на увольнение профсоюзного работника по конкретному основанию.

Комментарий составлен на основе материалов:

- Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации (под ред. Ю. П. Орловского) – М.: Юридическая фирма «Контакт», «Инфра-М», вып.3, 2002.
- Комментарии к Федеральному Закону «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» (под ред. Т. Ю. Коршуновой) – Юридический дом «Юстицинформ», 2002.
- Регулирование трудовых отношений в соответствии с требованиями Трудового кодекса Российской Федерации / Экономико-правовой бюллетень № 3, 2003.

Образец № 1 *
(печатается на фирменном бланке учреждения
и регистрируется с указанием исходящего номера и даты)

Дата и исходящий
номер документа

В _____
(наименование выборного профоргана)

ОБРАЩЕНИЕ

**о даче мотивированного мнения выборного профсоюзного органа в соответствии со
статьей 372 Трудового кодекса РФ**

_____ направляет проект
(наименование организации – работодателя)

_____ (наименование локального нормативного акта)

и обоснование по нему с приложением всех необходимых документов.

Прошу в течение пяти дней направить в письменной форме ваше мотивированное мнение по данному проекту локального нормативного акта.

Приложение на _____ листах.

Руководитель
организации

(подпись)

(фамилия)

* Образец может быть использован при документальном оформлении порядка принятия локальных нормативных актов по согласованию с выборным профсоюзным органом.

Образец № 2

Профсоюз работников народного образования и науки РФ

(наименование первичной профсоюзной организации)

Дата и исходящий
Номер документа

(наименование организации – работодателя)

ВЫПИСКА

из протокола № ____ заседания профсоюзного комитета от
« ____ » _____ 200__ г.

Избрано в состав профкома: ____ чел.

Присутствовало: ____ чел.

СЛУШАЛИ: Об утверждении мотивированного мнения по вопросу принятия работодателем

(наименование проекта локального нормативного акта)

в соответствии с обращением от « ____ » _____ 200__ г. № ____

ПОСТАНОВИЛИ:

Согласно статье 372 Трудового кодекса РФ, на основании проверки соблюдения работодателем всех действующих и предусмотренных трудовым законодательством, соглашениями, коллективным договором норм трудового права утвердить следующее мотивированное мнение профсоюзного комитета:

1. Представленный проект

_____ (наименование проекта локального нормативного акта)

и приложенные к нему документы, подтверждающие необходимость и законность издания данного локального нормативного акта работодателем, **соответствуют** требованиям, установленным (*Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами, законами субъекта РФ, содержащими нормы трудового права, регулирующими принятие данного локального нормативного акта, соглашениями, коллективным договором образовательного учреждения*);

2. Согласиться с принятием работодателем проекта

_____ (наименование проекта локального нормативного акта)

Председатель профсоюзной
организации

_____ (подпись)

_____ (Фамилия)

Мотивированное мнение _____ от «__» _____ 200__ г.
(наименование профоргана)

получил (а) _____ «__» _____ 200__ г.
(Ф.И.О. представителя работодателя)

Примечание:

Если проект локального нормативного акта **не соответствует** требованиям Трудового кодекса РФ, иным федеральным законам, законам субъекта РФ, соглашениям, коллективному договору образовательного учреждения или у профкома имеются конкретные замечания и предложения по содержанию, срокам введения, порядку принятия локального нормативного акта, то профсоюзный комитет принимает *решение о невозможности принятия локального нормативного акта в предложенной редакции* и дает развернутое мнение, в котором отражаются все замечания и предложения.

Образец № 3 *
(печатается на фирменном бланке учреждения
и регистрируется с указанием исходящего номера и даты)

Дата и исходящий
номер документа

В _____
(наименование выборного профоргана)

ОБРАЩЕНИЕ

**о даче мотивированного мнения выборного профсоюзного органа в соответствии со
статьей 373 Трудового кодекса РФ**

_____ направляет проект
(наименование организации – работодателя)

приказа (распоряжения) о прекращении трудового договора с _____

(Ф.И.О. работника полностью, должность, профессия, отдел,
подразделение или место работы увольняемого работника)

в соответствии с (п. 2, п. 3 «б», п. 5) статьи 81 Трудового кодекса РФ и обоснование по нему с приложением следующих документов

(перечисляются все документы служащие основанием для правомерности издания приказа)

Прошу в течение семи рабочих дней направить в письменной форме ваше мотивированное мнение по проекту приказа (распоряжения).

Приложение на _____ листах.

Руководитель
организации _____

(подпись)

_____ (фамилия)

* Образец может быть использован при документальном оформлении порядка прекращения трудового договора по инициативе работодателя по согласованию с выборным профсоюзным органом.

Кроме того, в соответствии с коллективным договором (соглашением) учреждения мотивированное мнение выборного профсоюзного органа может учитываться и по другим основаниям расторжения трудового договора по инициативе работодателя.

Образец № 4

Профсоюз работников народного образования и науки РФ

(наименование первичной профсоюзной организации)

Дата и исходящий
Номер документа _____

_____ (наименование организации – работодателя)

ВЫПИСКА

из протокола № ____ заседания профсоюзного комитета от
« ____ » _____ 200__ г.

Избрано в состав профкома: _____ чел.

Присутствовало: _____ чел.

СЛУШАЛИ: Об утверждении мотивированного мнения по вопросу издания работодателем

_____ (наименование проекта приказа (распоряжения) работодателем)

в соответствии с обращением от «__» _____ 200__ г. № _____

ПОСТАНОВИЛИ:

Согласно статье 373 Трудового кодекса РФ, на основании проверки соблюдения работодателем норм трудового права при подготовке проекта приказа (распоряжения) о прекращении трудового договора с

(Ф.И.О. _____ работника _____ полностью,

_____ должность, профессия, отдел, подразделение или место работы увольняемого работника)

в соответствии с (п. 2, п. 3 «б», п. 5) статьи 81 Трудового кодекса РФ утвердить следующее мотивированное мнение:

1. Представленный проект

_____ (наименование проекта приказа (распоряжения) работодателем)

и приложенные к нему документы, подтверждающие необходимость и законность его издания **соответствуют** требованиям, установленным (Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами, законами субъекта РФ, содержащими нормы трудового права, регулирующими принятие данного локального нормативного акта, соглашениями, коллективным договором образовательного учреждения), а также не нарушает условия индивидуального трудового договора работника учреждения.

2. Согласиться с принятием работодателем решения об издании приказа (распоряжения) о прекращении трудового договора с

(Ф.И.О. _____ работника _____ полностью,

_____ должность, профессия, отдел, подразделение или место работы увольняемого работника)

в соответствии с (п. 2, п. 3 «б», п. 5) статьи 81 Трудового кодекса РФ

Председатель профсоюзной
организации

(подпись)

(Фамилия)

Мотивированное мнение _____ от «__» _____ 200__ г.

(наименование профоргана)

получил (а) _____ « ____ » _____ 200__ г.
(Ф.И.О. представителя работодателя)

Примечание:

Если проект приказа (распоряжения) **не соответствует** требованиям трудового законодательства, не учитывает дополнительные обстоятельства, связанные с трудовой и общественной деятельностью работника в организации или у профкома имеются конкретные замечания и предложения по содержанию и порядку издания данного приказа (распоряжения), то профсоюзный комитет принимает решение *о не возможности принятия работодателем решения об издании приказа (распоряжения)* и дает развернутое мнение, в котором отражаются все замечания и предложения.

Схема № 1
Порядок учета мотивированного мнения выборного профсоюзного органа (ВПО)
при расторжении трудового договора по инициативе работодателя
(статьи 82 и 373 Трудового кодекса РФ)

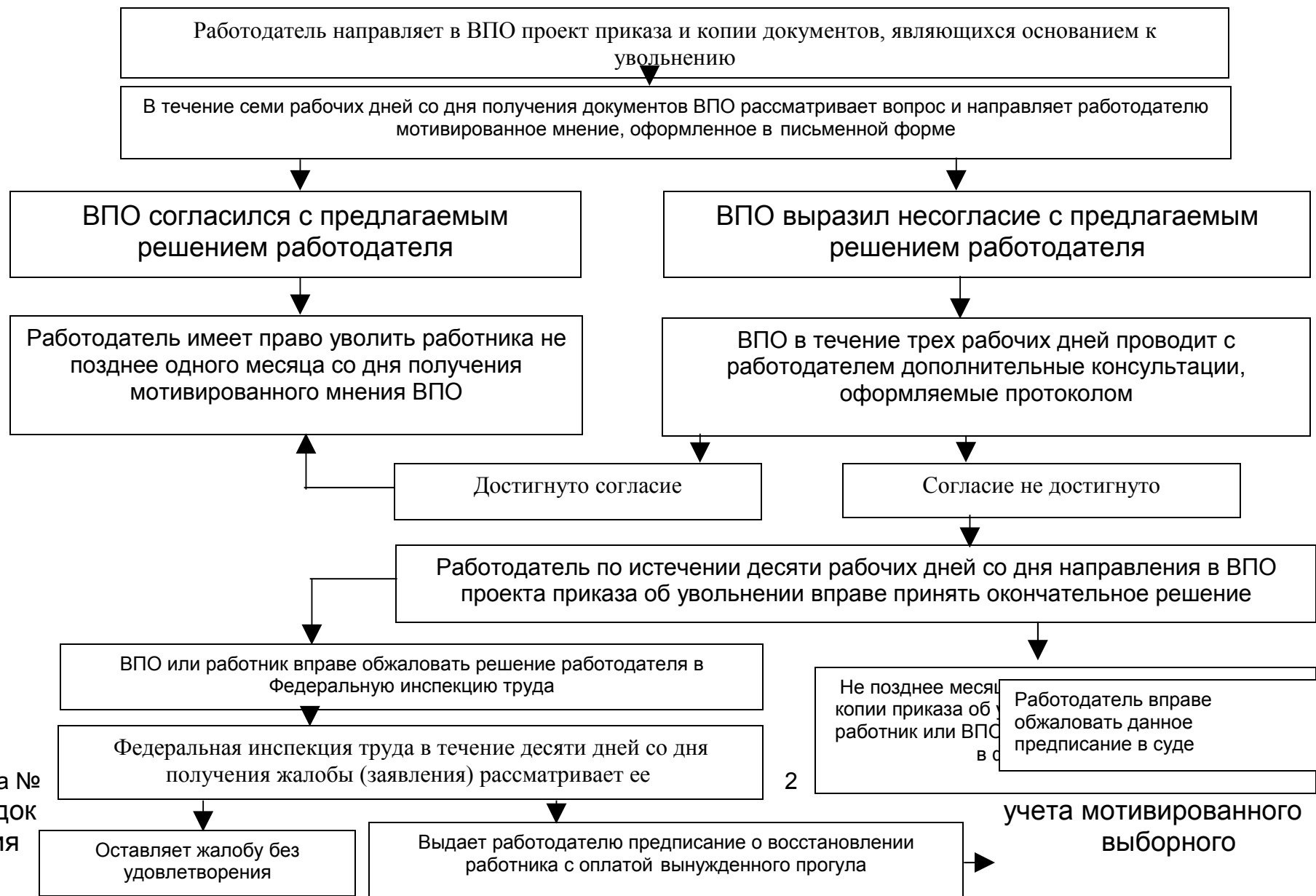


Схема №
Порядок
мнения

2

учета мотивированного
выборного

профсоюзного органа (ВПО) при принятии локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права
(статьи 8 и 372 Трудового кодекса РФ)

