**Тема: «Правовой статус и роль профорганизатора как представителя работников: особенности его положения в организационной структуре, гарантии защиты профсоюзного статуса»**

Докладчик: Шакалова Алина Димитриевна,

юрист Специализированного юридического бюро по трудовому праву

«Трудовой Консалтинг»

**Правовое регулирование**

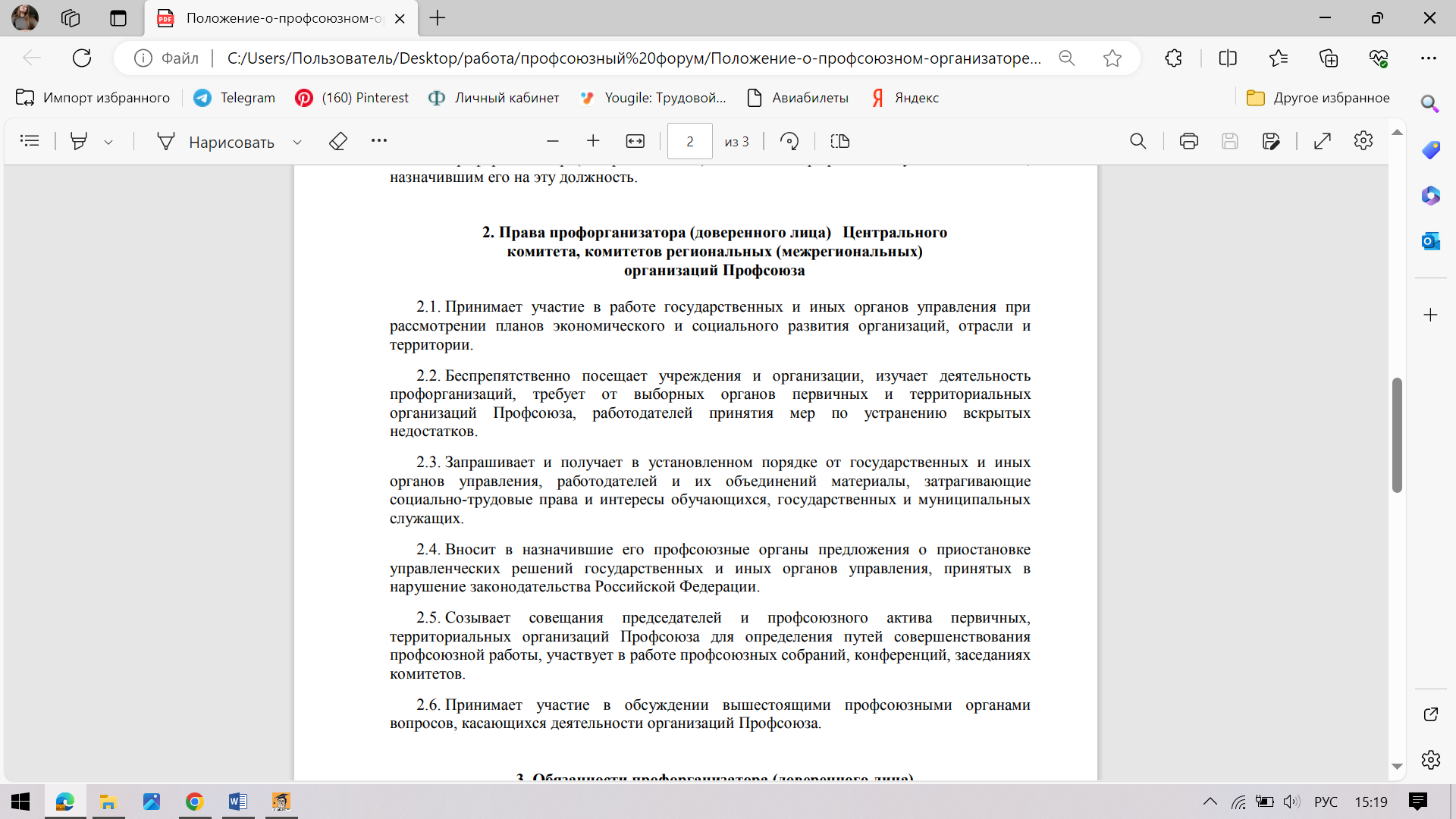
В соответствии со ст. 3 Федерального закона от 12.01.1996 N 10-ФЗ (ред. от 21.12.2021) "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности" «профсоюзный представитель (доверенное лицо) - профорганизатор, профгрупорг, руководитель профсоюза, объединения (ассоциации) профсоюзов, профсоюзного органа или другое лицо, уполномоченное на представительство уставом профсоюза, объединения (ассоциации) профсоюзов, уставом первичной профсоюзной организации или решением профсоюзного органа»

То есть профорганизатор – это представитель профсоюза (доверенное лицо)

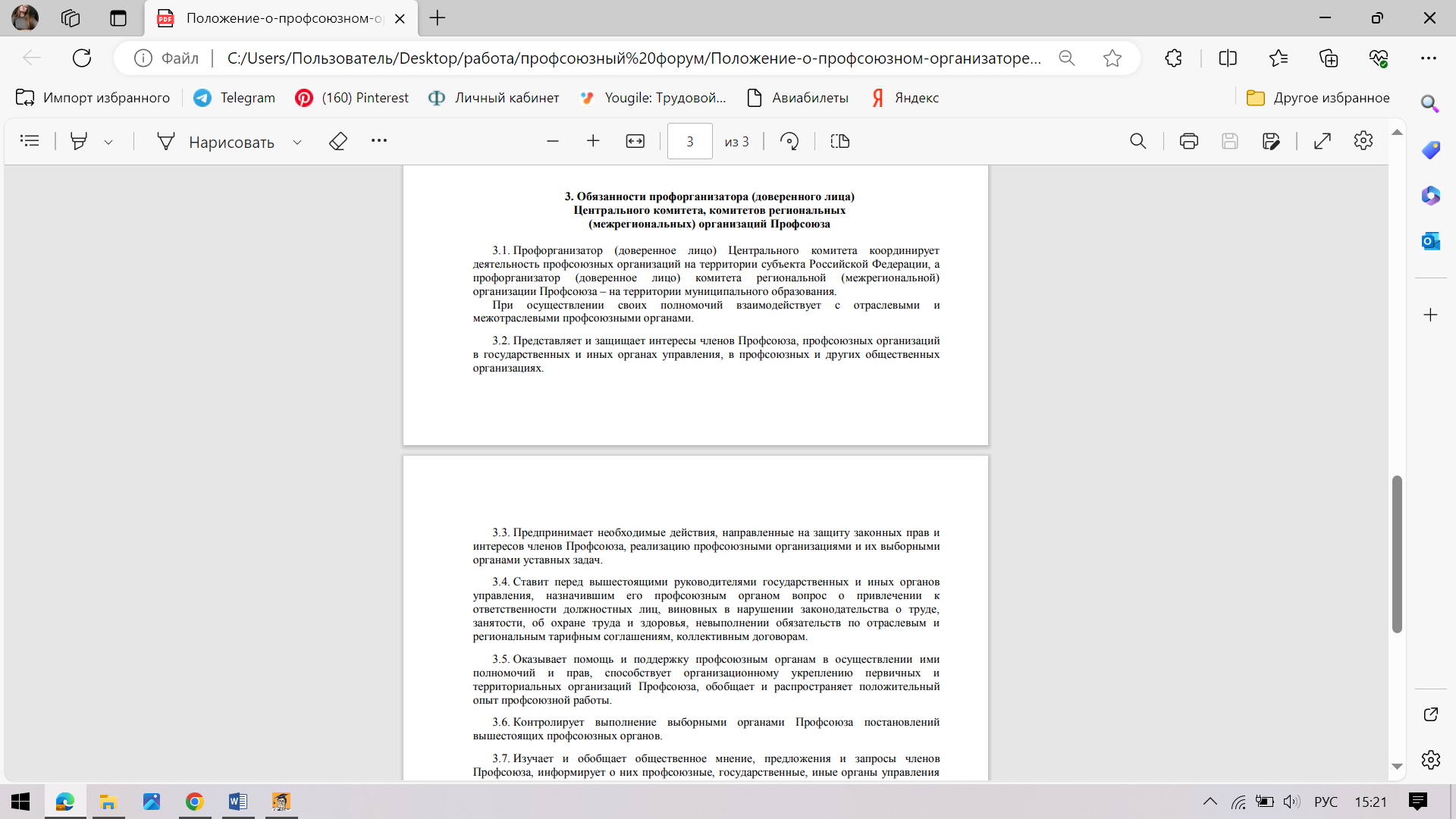
В федеральном законодательстве практически никак не определен правовой статус представителей профсоюза. Если обращаться к ФЗ «О профсоюзах, их правах и гарантиях деятельности», то п. 5 ст. 11 указывает, что профсоюзные представители вправе беспрепятственно посещать организации и рабочие места, где работают члены соответствующих профсоюзов, для реализации уставных задач и предоставленных профсоюзам прав.

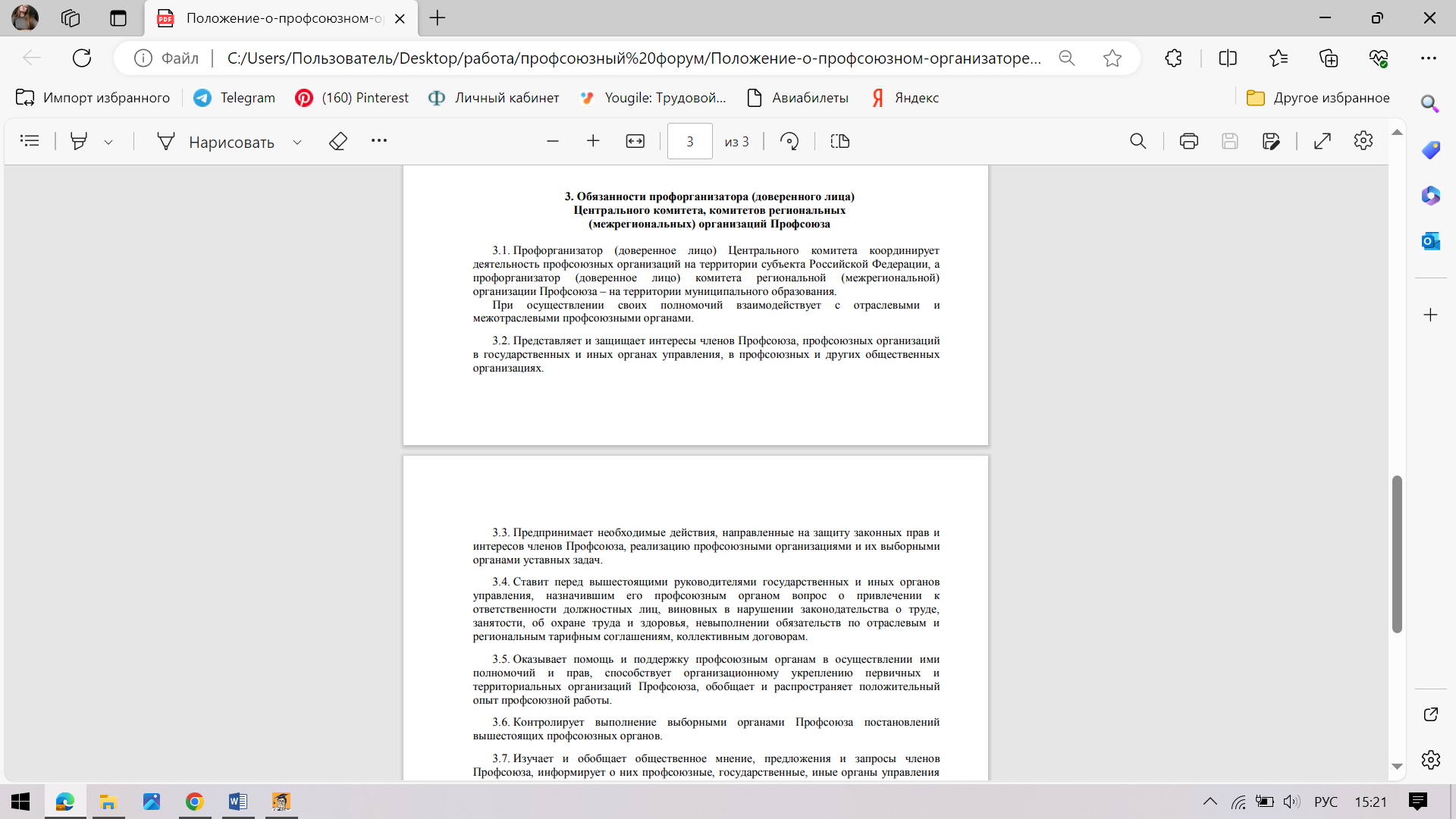
То есть их деятельность регулируется посредством устава профсоюза, права представителей по сути совпадают с правами самого профсоюза (как бы «профсоюз в лице одного человека»)

Как уже отмечалось, более подробно правовое положение профорганизаторов может раскрываться в актах конкретного профсоюза. Например, в Положении о профсоюзном организаторе (доверенном лице) Центрального комитета, комитетов региональных (межрегиональных) организаций Общероссийского профессионального союза работников государственных учреждений и общественного обслуживания РФ устанавливаются особенности назначения и освобождения от должности , финансирование работы профорганизатора, его права и обязанности (см. рис 1 и рис.2).



***Рис. 1***





***Рис. 2***

**Тем не менее российское законодательство не содержит особых гарантий защиты профорганизаторов.**

**На профорганизатора, так как он входит в профсоюз, распространяются гарантии, предусмотренные ст. 25 и 26 ФЗ «О профсоюзах»:**

**Гарантии работникам, входящим в состав профсоюзных органов**

Такие гарантии можно разделить на 2 категории: для работников, освобожденных от основной работы и не освобожденных от основной работы

|  |  |
| --- | --- |
| НЕ освобожденные | Освобожденные |
| Ст.25 ФЗ «О профсоюзах, их правах и гарантиях деятельности» | Ст.26 ФЗ «О профсоюзах, их правах и гарантиях деятельности» |
| - Привлечение к дисциплинарной ответственности уполномоченных профсоюза по охране труда и **представителей профсоюза в создаваемых в организации совместных комитетах** **(комиссиях) по охране труда**, перевод их на другую работу или увольнение по инициативе работодателя допускаются **только с предварительного согласия профсоюзного органа в первичной профсоюзной организации**.**\*\***  - Освобождаются от основной работы для выполнения профсоюзных обязанностей в интересах коллектива работников, а также на время краткосрочной профсоюзной учебы  - освобождаются от основной работы для участия в качестве делегатов съездов, конференций, созываемых профсоюзами, а также для участия в работе их выборных органов | - Профсоюзным работникам, освобожденным от работы в организации вследствие избрания (делегирования) на выборные должности в профсоюзные органы, предоставляется после окончания срока их полномочий прежняя работа (должность), а при ее отсутствии - другая равноценная работа (должность) в той же или с согласия работника в другой организации.  - При невозможности предоставления соответствующей работы (должности) по прежнему месту работы в случае реорганизации организации работодатель или его правопреемник, а в случае ликвидации организации профсоюз сохраняют за освобожденным профсоюзным работником его средний заработок на период трудоустройства, но не свыше шести месяцев, а в случае учебы или переквалификации - на срок до одного года  - Время работы освобожденных профсоюзных работников, избранных (делегированных) в профсоюзные органы, засчитывается им в общий и специальный трудовой стаж. |
| Увольнение по инициативе работодателя не допускается в течение двух лет после окончания срока полномочий работников, являющихся членами профсоюза, кроме случаев ликвидации организации или совершения работником действий, за которые федеральным законом предусмотрено увольнение. | |

Интересно, что в редакции ФЗ «О профсоюзах, правах и гарантиях их деятельности» 2008 статьей 25 устанавливалось: «Работники, входящие в состав профсоюзных органов и не освобожденные от основной работы, не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию без предварительного согласия профсоюзного органа, членами которого они являются, руководители профсоюзных органов в подразделениях организаций - без предварительного согласия соответствующего профсоюзного органа в организации, а руководители профсоюзных органов в организации, **профорганизаторы - органы соответствующего объединения (ассоциации) профсоюзов».**

**Но данный пункт был признан не действующим и не подлежащим применению как содержащий положения, аналогичные ранее признанным Конституционным Судом РФ не соответствующими Конституции РФ (**Определение Конституционного Суда РФ от 17.12.2008 N 1060-О-П). И упоминание профорганизаторов из этой статьи пропало вообще.

**\*\* В различных отраслевых соглашениях отмечается, что профорганизаторы подвергаются дисциплинарному взысканию только с согласия соответствующего профсоюза.**

Например:

**"Отраслевое соглашение по организациям, находящимся в ведении Министерства просвещения Российской Федерации, на 2021 - 2023 годы" –** профорганизаторы не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию (за исключением увольнения в качестве дисциплинарного взыскания) без предварительного согласия соответствующего вышестоящего профсоюзного органа

**"Отраслевое соглашение по машиностроительному комплексу Российской Федерации на 2020 - 2022 годы" – «**Работники, входящие в состав выборных органов Профсоюза и не освобожденные от основной работы, не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию без предварительного согласия органа Профсоюза, членами которого они являются, руководители органов первичной профсоюзной организации в подразделениях Организаций и руководители органов первичной профсоюзной организации в Организации, профорганизаторы - органа соответствующего Профсоюза».

Если вопрос о гарантиях профорганизатора ясен – они идентичны для всех членов профсоюза, то процедура их увольнения (как одна из гарантий) полностью не определена законодательством.

**Увольнение работника – члена профсоюза**

Законодательством предусмотрено 2 процедуры увольнения таких работников

1. **Статья 373 ТК РФ**

На кого распространяется - работники, являющиеся членам профессионального союза

В каких случаях – увольнение по инициативе работодателя (сокращение численности или штата, несоответствие работника занимаемой должности; неоднократное неисполнение обязанностей, если имеет дисциплинарное взыскание)

Основная особенность – учет мотивированного мнения профсоюза, то есть уведомительный порядок

Порядок увольнения:

направление в выборный орган соответствующей первичной профсоюзной организации проекта приказа, копий документов, являющихся основанием для принятия указанного решения.

Получение мотивированного мнения в течение 7 дней

\* Мнение, не представленное в семидневный срок, работодателем не учитывается

Если профсоюз не согласен, то в течение 3-х дней проводятся консультации. Если согласие не достигнуто, то работодатель по истечении 10 рабочих дней со дня направления в выборный орган первичной профсоюзной организации проекта приказа и копий документов имеет право принять окончательное решение.

**Таким образом, при увольнении работника – члена профсоюза по инициативе работодателя необходимо уведомить профсоюз о принятии данного решения, при этом окончательное решение об увольнении остается за работодателем**

1. **Статья 374 ТК РФ**

На кого распространяется - руководители (их заместители) выборных коллегиальных органов первичных профсоюзных организаций, выборных коллегиальных органов профсоюзных организаций структурных подразделений организаций (не ниже цеховых и приравненных к ним), не освобожденные от основной работы

В каких случаях – увольнение по инициативе работодателя (сокращение численности или штата, несоответствие работника занимаемой должности)

Основная особенность – обязательное получение согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа

Порядок увольнения:

направление в вышестоящий выборный профсоюзный орган проекта приказа, копий документов, являющихся основанием для принятия указанного решения.

Получение согласия/несогласия в течение 7 дней

Увольнение/не увольнение

В случае увольнения руководителей (их заместителей) выборных коллегиальных органов первичных профсоюзных организаций, выборных коллегиальных органов профсоюзных организаций структурных подразделений организаций (не ниже цеховых и приравненных к ним), не освобожденных от основной работы в связи с неоднократным неисполнением обязанностей, если имеется дисциплинарное взыскание, обязателен учет мотивированного мнения в порядке, установленном в ст. 373 ТК РФ

В данном случае, у работодателя также остается право уволить работника по п. 5 ч.1 ст. 81 ТК по истечении 10 дней со дня получения соответствующим вышестоящим выборным профсоюзным органом проекта приказа и копий документов

**К какому порядку отнести профорганизатора?**

Исходя из вышеуказанных положений нельзя точно утверждать какой порядок применим к профорганизатору: уведомительный или согласительный.

С одной стороны, профорганизатор не является руководителем (заместителем) выборных органов профсоюза, и в ст. 3 ФЗ «О профсоюзах, их правах и гарантиях деятельности» он указан отдельно от руководителя профсоюзного органа, поэтому можно сделать вывод, что имеет отличный от них правовой статус. В ст. 374 ТК РФ конкретно упомянуты лица, в отношении которых применяется получение согласия профсоюза, точные указания на представителей (доверенных лиц) профсоюза отсутствуют.

Следовательно, порядок увольнения профорганизатора в большей степени относим со статьей 373 ТК РФ.

С другой стороны, КЗоТ РФ предусматривал увольнение по инициативе администрации председателей и членов выборных профсоюзных органов на предприятии, в учреждении, организации, **профорганизаторов** с предварительного согласия соответствующего объединения профессиональных союзов (ст. 235 КзоТ).

То есть до принятия действующего Трудового Кодекса профорганизаторов следовало увольнять только при получении согласия профсоюза

Тот факт, что профорганизатор является представителем профсоюза (доверенным лицом) не означает, что он входит в состав выборного профсоюзного органа, поэтому, на мой взгляд, вопрос о порядке его увольнения зависит от его положения в структуре профсоюза, которая самостоятельно определяется профсоюзом.

Из анализа судебной практики следует, что суды в случае увольнения профорганизатора по п. 2, 3 и 5 ст. 81 ТК РФ применяют положения ст. 373 ТК РФ, то есть учет мотивированного мнения (напр, Апелляционное определение Московского городского суда от 14 ноября 2016 года по делу N 33-44617/2016г):

*«Проверив доводы истца о нарушении его прав, как члена профсоюзной организации и профорганизатора,* ***руководствуясь положениями*** [***ст. ст. 82***](consultantplus://offline/ref=A569F0D2BF8ED47D86CF2E0F433803841C00B0B65AB7C4630D2DBF52B47A1292557B617972897E0BC187F0F5125540E9013B26F220tEBAK)***,*** [***373***](consultantplus://offline/ref=A569F0D2BF8ED47D86CF2E0F433803841C00B0B65AB7C4630D2DBF52B47A1292557B617D71817D54C492E1AD1C575FF700243AF022ECtEBBK) ***Трудового кодекса*** *Российской Федерации, разъяснениями, содержащимися в* [*п. 27*](consultantplus://offline/ref=A569F0D2BF8ED47D86CF2E0F433803841C01B8B35EB7C4630D2DBF52B47A1292557B617D7388775795C8F1A9550153EA013B24F33CECEF61t9B0K) *Постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации N 2 от 17 марта 2004 года "О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации", суд первой инстанции правомерно указал на отсутствие достаточных и достоверных доказательств, подтверждающих факт уведомления работодателя о создании профсоюзной организации и о том, что истец является членом этой профсоюзной организации и его профорганизатором».*