Система субсидирования работников, участвующих в социальной программе профсоюза

Задачи проекта

1. Обеспечение социальной защиты работников

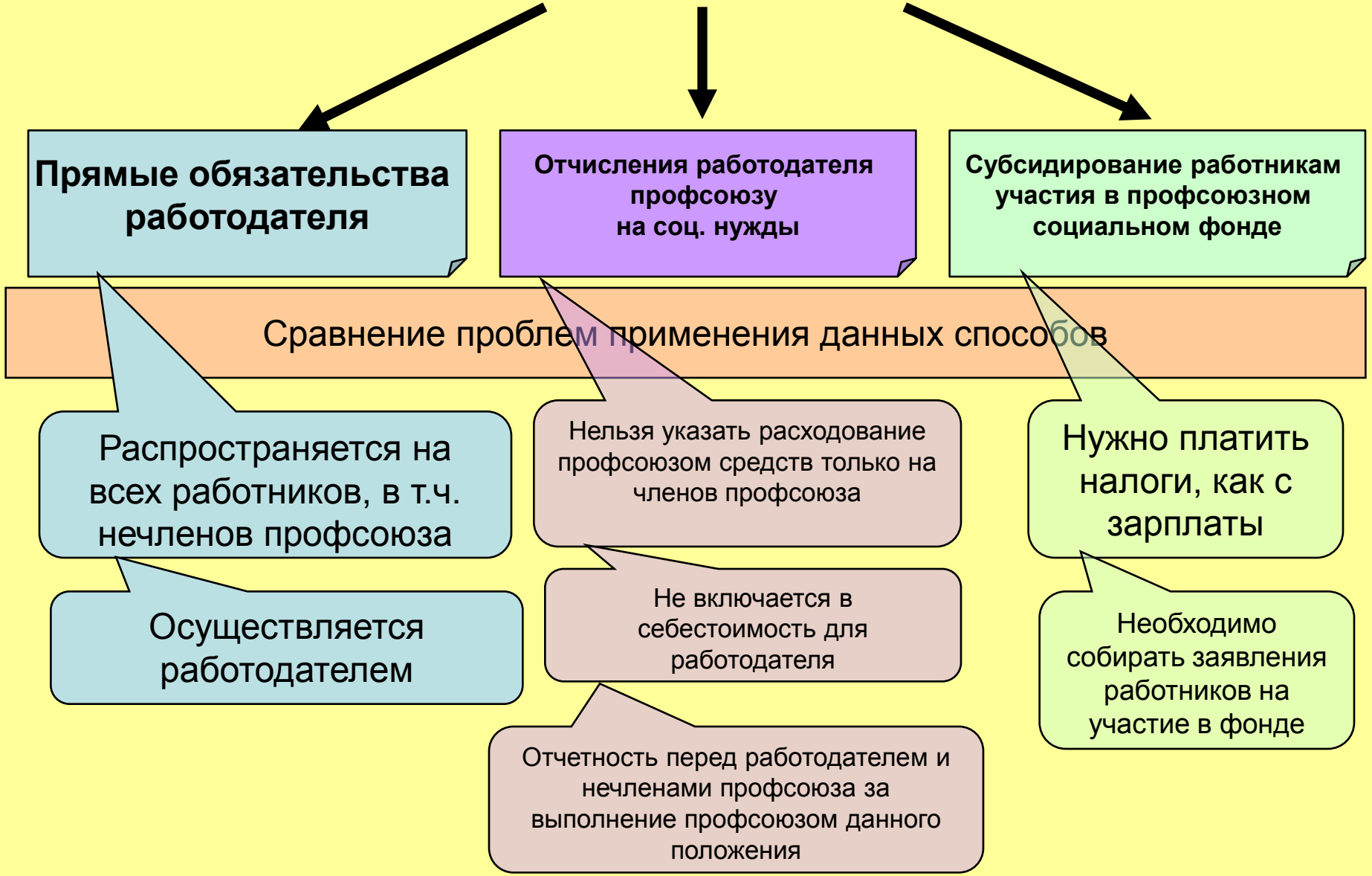
2. Материальная мотивация профсоюзного членства в формах, соответствующих законодательству о коллективных договорах и соглашениях.

3. Повышение роли профсоюзов в социальной защите работников

4. Постепенный переход от мотивации профчленства через перераспределение взносов между членами профсоюза, к мотивации через коллективные договоры и соглашения.

5. Создание материальной базы для разработки собственных обучающих программ профсоюза, направленных на межпрофессиональную и межотраслевую мобильность работников.

Способы обеспечения социальных гарантий работников в коллективных договорах и соглашениях



Система субсидирования работников, участвующих в социальной программе профсоюза

Преимущества:

1. Автономность профсоюза, в части расходования средств фонда

2. Законный способ мотивации профсоюзного членства, т.к. участие в фонде работников добровольное и формально открытое для нечленов профсоюза.

3. Субсидии, выплачиваемые работникам, повышают их средний заработок, повышают размер будущей пенсии, отпускных, выплат по больничным и т.д.

4. Возможность перенести расходы по мат. Помощи и иные перераспределительные функции с профвзносов на соц. фонд

Движение финансовых потоков в системе Социального фонда профсоюза



ПРАВОВОЕ ЗАКЛЮЧЕНИЕ
ПО ВОПРОСУ О МЕТОДИКЕ СУБСИДИРОВАНИЯ
РАБОТОДАТЕЛЕМ ВЗНОСОВ РАБОТНИКОВ В ПРОФСОЮЗНЫЙ
СОЦИАЛЬНЫЙ ФОНД

Как указано в запросе, методика, под условным названием «Субсидирование работодателем взносов работников в профсоюзный социальный фонд», заключается в том, что работодатель через коллективный договор (соглашение) обязуется выплачивать любому работнику (независимо от членства в профсоюзе) регулярную надбавку, материальную помощь или социальную выплату (своего рода субсидию), на условиях уплаты работником существенной части этой надбавки (материальной помощи) в виде взносов в профсоюзный социальный фонд, за счет которого данным работникам (платящим взносы) уже профсоюзом предоставляется социальный пакет, дифференцируемый по признаку профсоюзного членства. Выплаты от работодателя и уплата с них взносов могут иметь различную периодичность: месяц, квартал, год и т.д.

Основной вопрос по данной методике связан с наличием или отсутствием дискриминации при ее применении.

Формально ни ст. 3, ни иные нормы Трудового кодекса РФ не нарушаются, так как прямого запрета на такое субсидирование трудовое законодательство не содержит.

Полагаем, что указанные выплаты работодателя работникам нельзя рассматривать как нарушение равенства возможностей для реализации трудовых прав (дискриминацию), поскольку они, как следует из содержания проекта, выплачиваются всем работникам, а не только членам профессионального союза.

Последующая дифференциация социального пакета по признаку профсоюзного членства, по нашему мнению, вообще не может быть оценена с точки зрения запрещения дискриминации в сфере труда, если порядок распределения социального пакета установлен не коллективным договором (в рамках взаимных обязательств работодателя, работников и профессионального союза), а «внутренними» документами профессионального союза, так как указанный социальный пакет предоставляется работникам, как членам профсоюза, не работодателем, а профессиональным союзом. Формирующиеся при этом между работником-членом профессионального союза и профессиональным союзом отношения не относятся к трудовым отношениям (и иным непосредственно связанным с ними отношениям) между работодателем и работником, к которым применим принцип запрещения дискриминации в сфере труда, а равно не относятся к иным, непосредственно связанным с трудовыми отношениями между работниками, не являющимися членами профсоюза, и профессиональным союзом. Как справедливо отмечается в проекте: «*…важно проанализировать статью 21 ТК РФ с позиции обязанностей профсоюза перед работником, не состоящим в профсоюзе. Из анализа данной статьи и иных положений трудового законодательства можно сделать вывод, что правами работника нечлена профсоюза, которые корреспондируются с обязанностями профсоюза, являются:*

- обязанность профсоюза представлять нечленов профсоюза, если профсоюз заключает коллективный договор (соглашение);

- обязанность профсоюза проводить голосование среди нечленов профсоюза по вопросам коллективного трудового спора, если профсоюз инициирует коллективный трудовой спор.

Иные обязанности профсоюза перед данной категорией работников законодательство не предусматривает».

Дискриминации работников, не являющихся членами профсоюза по правам, корреспондирующим указанным обязанностям профессионального союза, по нашему мнению, не будет, поскольку реализация предусмотренных трудовым законодательством указанных прав (исполнение обязанностей) не

затрагивает предоставление социального пакета работникам, являющимся членами профсоюза, за счет средств профсоюза.

Иначе говоря, если нет права (возможности), не может быть и дискриминации: ограничения права или предоставления преимущества. Если же соответствующее право появится на локальном уровне правового регулирования организации-работодателя, то есть, будет зафиксировано в коллективном договоре, оно будет подлежать оценке по признакам, видам (формам), основаниям дискриминации в сфере труда, предусмотренным ст. 3 ТК РФ.

В связи с вышеизложенным полагаем, что распределение средств указанного социального фонда профессионального союза не может быть условием коллективного договора, регулирующего согласно ст. 40 Трудового кодекса РФ социально-трудовые отношения между организацией-работодателем и всеми работниками, а не работодателем, профессиональным союзом и членами профессионального союза. Установление коллективным договором порядка распределения социального фонда профессионального союза с предоставлением соответствующих выплат как права, предоставляемого исключительно членам профессионального союза, будет рассматриваться как дискриминация в форме предоставления преимущества (предоставление права на социальный пакет) по основанию принадлежности к общественному объединению.

Однако следует отметить, что указанные в методике действия работодателя (и соответствующие условия коллективного договора (соглашения)) противоречат Конвенции № 98 Международной организации труда «Относительно применения принципов права на организацию и заключение коллективных договоров» (принята в г. Женеве 01.07.1949 на 32-ой сессии Генеральной конференции МОТ, ратифицирована Указом Президиума Верховного Совета СССР от 06.07.1956). Пункт 1 ст. 2 Конвенции устанавливает принцип взаимного невмешательства организаций работников и работодателей, предусматривая защиту: *«...против любых актов вмешательства со стороны друг друга или со стороны их агентов или членов в создание и деятельность организаций и управление ими»*. П. 2 ст. 2 Конвенции под актами вмешательства понимает, в частности, действия, имеющие своей целью способствовать учреждению организаций трудящихся под господством предпринимателей или организаций предпринимателей *или поддерживать организации трудящихся путем финансирования или другим путем* с целью поставить такие организации под контроль предпринимателей или организаций предпринимателей.

С учетом изложенных в Конвенции МОТ № 98 положений регулярная выплата работодателем соответствующих денежных средств в соответствии с методикой *«на условии уплаты работником существенной части этой надбавки (материальной помощи) в виде взносов в профсоюзный социальный фонд,* может быть расценена как финансирование работодателем профессионального союза с целью контроля за ним даже без формализации таких целей контроля в каких либо юридических документах. Формально - юридически такие действия должны рассматриваться как вмешательство работодателя в деятельность профессионального союза, а это запрещено Конвенцией МОТ № 98.

Кроме того, вызывает сомнение правомерность установления обязанности работников отдавать часть *надбавки* (то есть часть заработной платы) в профсоюзный социальный фонд. Отмечаем, что право работника на получение заработной платы, предусмотренное ст. 21 Трудового кодекса РФ (с учетом содержания ст. 21 и ст. 26 ГК РФ), а также легальная дефиниция заработной платы, содержащаяся в ст. 129 ТК РФ, предполагают самостоятельность (свободное усмотрение) работника в распоряжении денежными средствами, выплаченными ему в качестве вознаграждения за труд. Предусмотренный в методике вариант предоставления работнику соответствующих денежных средств как части заработной платы (регулярной надбавки к тарифной ставке, окладу) с обязательством внести их (большую часть) в социальных фонд профессионального союза противоречит праву

работника на свободное распоряжение заработной платой. Определение условий оплаты труда (заработной платы) под условием обязательного перечисления её части профессиональному союзу (в качестве факультативного условия трудового договора или условия коллективного договора) противоречит ч. 2 ст. 9 Трудового кодекса РФ, в соответствии с которой коллективные договоры, соглашения, трудовые договоры не могут содержать условий, ограничивающих права или снижающих уровень гарантий работников по сравнению с установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права. Если такие условия включаются в договоры, они не подлежат применению.

На основании вышеизложенного, можно сделать вывод о том, что предлагаемое субсидирование работодателем уплаты работниками членских взносов (или любых взносов работниками – не членами профсоюза) в профсоюз дискриминацией не является, но представляет собой форму вмешательства работодателя в деятельность профсоюза путем его финансирования, что прямо запрещено Конвенцией МОТ № 98 «Относительно применения принципов права на организацию и заключение коллективных договоров». Установление требования к работнику перечислять часть заработной платы профсоюзу ограничивает его право свободно распоряжаться заработной платой.

Правовое заключение подготовлено доктором юридических наук профессором Жильцовым М.А. и кандидатом юридических наук доцентом Сухаревым А.Е.

Заведующая кафедрой трудового права
доктор юридических наук, профессор С.Ю. Головина

Подпись зав. кафедрой трудового права удостоверяю.

Ученый секретарь
Ученого совета УрГЮУ
Губарева А.В.

Комментарий к правовому экспертному заключению по вопросу методики «субсидирования работодателем взносов работников в профсоюзный социальный фонд»

Выводы, сделанные в правовом заключении по применению соответствующей методики в коллективном договоре, позволяют устранить недочеты некоторых положений данного метода мотивации профсоюзного членства, не меняя ее концепцию.

Прежде всего, из двух вариантов выплат работнику, заложенных в методике: надбавка к зарплате или материальная помощь, следует отдавать предпочтение именно материальной помощи. В данном случае снимается противоречие с принципом запрета на ограничения распоряжения зарплатой.

Также представляется избыточным дублировать в положении о социальной программе и в самом коллективном договоре пункт об обязательности уплаты участником социальной программы профсоюза соответствующих взносов. Участники социальной программы, имеющие право на выплату материальной помощи, определяются работодателем по спискам, предоставляемым профсоюзом. Соответственно, профсоюз вправе, вне зависимости от наличия в коллективном договоре пункта об уплате взносов, не принимать заявлений работников об участии в соц.программе без заявлений по удержанию взносов. Поэтому пункт коллективного договора, где содержится условие к работнику о его участии в соц.программе профсоюза, может быть исключен без ущерба концепции предлагаемой методики. Таким образом, снимается противоречие с Конвенцией МОТ №98, ограничивающей содействие работодателя профсоюзу с целью возможного оказания влияния на профсоюз.

Также необходимо отметить, что теоретическое использование работодателем вышеуказанной методики для давления на профсоюз, могло бы иметь место при возможности одностороннего прекращения работодателем выполнения обязательств по осуществлению соответствующих выплат работникам. Но это невозможно при включении данных обязательств в коллективный договор в предлагаемой методикой редакции.

Подготовка к формированию положений коллективного договора (соглашения), мотивирующего профсоюзное членство



Последовательность шагов по формированию системы социального профсоюзного фонда

