Этот материал является продолжением ранее опубликованного на сайте Федерации профсоюзов Свердловской области, с которым можно ознакомиться по ссылке: https://new.fnpr.org/biblioteka/460/20818/

В прошлом материале мы разбирали процедурные моменты реализации нормы статьи 30 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».
Давайте разберем, какие именно нарушения законодательства о профсоюзах можно и целесообразно применять для того, чтобы потребовать увольнения руководителя, целенаправленно разрушающего профсоюз?
Напомним, часть 2 статьи 30 Федерального закона гласит:
«Органы общероссийских профсоюзов, объединений (ассоциаций) профсоюзов, первичных профсоюзных организаций вправе требовать привлечения к дисциплинарной ответственности вплоть до увольнения должностных лиц, нарушающих законодательство о профсоюзах, не выполняющих обязательств, предусмотренных коллективным договором, соглашением.
По требованию указанных профсоюзных органов работодатель обязан расторгнуть трудовой договор (контракт) с должностным лицом, если оно нарушает законодательство о профсоюзах, не выполняет своих обязательств по коллективному договору, соглашению».
Как уже упоминалось, данное положение закона актуально, как контрмера когда профорганизация попала в ситуацию давления со стороны недобросовестного работодателя или иных агрессивных действий в отношении профсоюза.
Итак, перечислим нарушения законодательства о профсоюзах, которые можно и целесообразно применять для того, чтобы потребовать увольнения руководителя, неадекватно относящегося к профсоюзу.
Конечно же, как говорится, «руки чешутся» предъявить факты давления на членов профсоюза с целью заставить их написать заявления о выходе из профсоюза, если таковые имели место. Но не будем спешить! Не все так просто. Подобные беседы часто ведутся по поручению руководства менеджерами среднего звена и ниже. Доказать причастность первых лиц сложно. Но даже если давление явно исходит с верхних эшелонов, то обычные показания членов профсоюза будут приниматься по принципу «ваше слово против нашего слова». Как говорят следователи – уход в «отрицаловку». Можно пытаться делать скрытую аудиозапись. В этом нет ничего противоправного, если человек записывает свой разговор с кем-нибудь (не разговор третьих лиц друг с другом) и использует в открытом судебном процессе. Но у судьи есть право принять или не принять это доказательство к рассмотрению.
Но здесь стоит вспомнить принцип посадки Аль Капоне – не можем доказать заказные преступления и рэкет, посадим за неуплату налогов. Есть, конечно, нарушения что говорится «на поверхности» - нарушения коллективного

договора или соглашений. Но они должны быть письменно зафиксированы и определена персональная вина того или иного должностного лица.
С другой стороны, на основании статьи 370 ТК РФ профсоюз любого уровня (включая профобъединение) вправе запросить у работодателя заверенные копии документов для контроля за соблюдением трудового законодательства. В части персональных данных работников запрос должен тогда касаться членов профсоюза, а также документов, где содержатся персональные данных членов профсоюза и работников не состоящих в профсоюзе (те же подписанные работниками карты спецоценки). Тогда данные нечленов профсоюза должны быть обезличены.
Если профсоюз задел таким запросом «болевую точку» работодателя, то может последовать отказ предоставить документы, игнорирование или неполный перечень предоставленных документов. Это уже будет нарушение законодательства о профсоюзах, о котором говорится в статье 30 Закона «О профсоюзах…». К сожалению, в законодательстве не указан срок предоставления документов и придется руководствоваться так называемыми сроками разумности. Применяя аналогию других норм закона, это может быть от 14 до 30 дней.
Возникает вопрос: можно ли на основании статьи 30 ФЗ «О профсоюзах…» потребовать увольнения руководителя организации, учреждения, нарушившего трудовые права работника или нескольких работников? Ответ: напрямую нельзя, так как принимаются только нарушения законодательства о профсоюзах и невыполнение колдоговоров и соглашений. Однако, речь идет о нарушениях не только закона о профсоюзах, а более широкого понятия – законодательства, где упоминаются права профсоюзов или обязанность выполнять гарантии профсоюзной деятельности. Так в статье 22 ТК РФ указана обязанность работодателя «принимать меры по устранению выявленных (профсоюзами) нарушений». Следовательно, если профсоюз (объединение профсоюзов) на основании статьи 370 ТК РФ письменно потребовал устранить нарушение трудового законодательства, а работодатель не принял мер, то это основание применить статью 30 Закона «О профсоюзах…». Правда здесь есть определенные оговорки:
1. Нарушение прав должно быть в отношении членов профсоюза или работников, уполномочивших профсоюз представлять их индивидуальные (не путать с коллективными) трудовые права. Иначе получится, что профсоюз потребовал устранить нарушение прав работников, от которых у него нет полномочий представительства трудовых прав и интересов.
2. Если нарушение прав работников, на которое ссылается профсоюз, ранее не были подтверждены вступившими в силу решениями суда, позицией Прокуратуры, Гострудинспекции, то при обращении профсоюза в суд на основании статьи 30 Закона «О профсоюзах..» (подробности смотрите в предыдущем материале), то суд или сначала будет пытаться устанавливать имел ли место факт нарушений прав работников или привлечет для этого Гострудинспекцию, Прокуратуру. Возможен вариант параллельных исков профсоюза по вопросу отстранения руководителя, виновного в нарушениях и

исков от имени работников по самим нарушениям. Тогда по первому делу будет возможна приостановка рассмотрения до завершения исков в пользу работников.
Далее, для краткости, перечислим нормы ТК РФ, нарушение которых руководителем также может быть основанием для требования об его увольнении:
- весь раздел «Социальное партнерство», например, необоснованный отказ от коллективных переговоров;
- глава 58. «Защита трудовых прав и законных интересов работников профессиональными союзами» (например, непредоставление помещения или не размещение профсоюзного стенда, неперечисление, неудержание профвзносов, отсутствие запроса мотивированного мнения профсоюза, когда оно обязательно и т.д.);
- вопросы контроля профсоюза с области охраны труда;
- глава 61. Рассмотрение и разрешение коллективных трудовых споров, в части участия в них профсоюза;
- статья 82 ТК РФ «Обязательное участие выборного органа первичной профсоюзной организации в рассмотрении вопросов, связанных с расторжением трудового договора по инициативе работодателя».