Руководитель Департамента развития профсоюзного движения ФПСО Василий Деркач о законе о профсоюзах - возможности, кажущиеся декларацией

В профсоюзной жизни мы часто жалуемся на то, что многие права профсоюзов в законодательстве носят декларативный характер.
Разберем, для примера, норму статьи 30 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», чтобы понять декларативна она или нет.
Часть 2 данной статьи 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».
Предположим, что профорганизация попала в ситуацию давления со стороны недобросовестного работодателя или иных агрессивных действий в отношении профсоюза. В этой ситуации угроза того, что профсоюз может добиться увольнения руководителя организации или управленца среднего звена, может являться серьезной контрмерой.
Что следует знать, чтобы данная законодательная норма имела не декларативный, а вполне юридически обоснованный характер?
Прежде всего, должна быть не только доказательная база факта нарушения законодательства о профсоюзах, колдоговора или соглашения, но и обоснования вины конкретного руководителя (его подпись на документах, доказательства бездействия при обращении профсоюза).
Далее, профсоюз должен письменно обращаться с требованием по статье 30 Закона о профсоюзах в орган или к должностному лицу, имеющему право принять решение о расторжении трудового договора с руководителем организации и менеджером. Если речь идет об увольнении первых лиц, то здесь важно то, что написано об этом в уставе предприятия или учреждения. Когда вопрос касается управленцев среднего звена, то обращаться нужно к руководителю организации.
Соответственно, профсоюз должен письменно обратиться к уполномоченному органу или лицу с требованиями уволить руководителя,

нарушившего законодательство о профсоюзах, колдоговор или соглашение. Для предприятия это может быть совет директоров, для бюджетных учреждений, соответствующий орган власти. И если последует отказ или игнорирование такого требования, то тогда уже профсоюз может обращаться в суд. Но ответчиком в суде будет не сам нарушитель законодательства, а то юридическое лицо, которое его не уволило по требованию профсоюза. В зависимости от ситуации это может быть само предприятие, министерство, учредитель и т.д.

Другой момент – как статья 30 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» корреспондируется с основаниями увольнения работника из Трудового кодекса? Не может же приказ об увольнении ссылаться непосредственно на закон «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»…

Здесь достаточно просто. Согласно статьи 81 ТК РФ «Трудовой договор может быть расторгнут работодателем в случаях:…

14) в других случаях, установленных настоящим Кодексом и иными федеральными законами».

Закон о профсоюзах как раз и предусматривает такой «иной случай».

То, что в статье 30 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» применен термин «нарушение законодательства о профсоюзах», а не прав профсоюзов, очень благоприятен для ее реализации. Дело в том, что в законодательстве не все обязанности работодателя в отношении профсоюза корреспондируются с правами профсоюза. Например, есть обязанность работодателя «принимать меры по устранению выявленных профсоюзами нарушений» (статья 22 ТК РФ), но права профсоюзов на устранение работодателем таких нарушений в ТК РФ нет.

Многие путают требование уволить зарвавшегося руководителя с процедурой дисквалификации. К сожалению, статья 30 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» не про дисквалификацию. Следует учитывать, что дисквалификация предусматривает не только увольнение с нынешней руководящей должности, но и запрет занимать такие должности в других организациях в течение определенного срока. Дисквалификация может применяться за повторные нарушения, перечисленных в КоАП норм трудового законодательства, а в нашем случае только за нарушение колдоговора, соглашения или законодательства о профсоюзах (правда, достаточно однократного нарушения). Но есть и преимущества нормы Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» перед

дисквалификацией по КоАП: если соответствующий контролирующий орган вправе выбирать между штрафом за нарушение и дисквалификацией, то у профсоюза нет права оспорить выбор в пользу штрафа. А по Федеральному закону «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», можно добиться увольнения нарушителя в судебном порядке.
В ближайшее время мы вернемся к данной теме, чтобы рассказать, какие именно нарушения могут являться основанием для применения профсоюзами норм статьи 30 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».