Коннов Р.А., Бурцева С.С.

Гарантии освобожденным профсоюзным работникам: теория и практика применения

Дальневосточный Федеральный университет

doi: 10.18411/lj-05-2019-118

idsp: ljjournal-05-2019-118

Аннотация

Настоящая статья посвящена рассмотрению теоретических положений и практики применения гарантий, в отношении освобожденных профсоюзных работников на примере современной модели их применения. В статье проводится анализ данного вопроса с учётом положений сложившейся практики. Авторы обращают внимание на некоторую недоработку и пробелы в законодательстве и на существующие коллизии, анализируя их причины, приводя мнения и пути разрешения проблемы.

Ключевые слова: профессиональные союзы, гарантии, права членов профсоюза, судебная практика.

Abstract

This article is devoted to the consideration of theoretical positions and the practice of safeguards application with respect to exempt trade union workers on the example of the modern model of their application. The article analyzes this issue, taking into account the provisions of the current practice. The authors draw attention to some flaws and gaps in the legislation and to existing conflicts, analyzing their causes, giving opinions and ways to solve the problem.

Keywords: trade unions, guarantees, rights of union members, judicial practice.

В научной литературе под юридическими гарантиями профсоюзов понимаются государственно-правовые средства, которые охраняют и защищают права профсоюзов от нарушений со стороны работодателей, их объединений, органов исполнительной власти, органов местного самоуправления, других органов и лиц, дают возможность профсоюзам беспрепятственно осуществлять свои полномочия [5; С. 81].

К числу гарантий прав профсоюзов относятся гарантии освобожденным профсоюзным работникам, которые приобретают важное значение в современном обществе и влияют на эффективность их деятельности.

Данная разновидность гарантий получила свое закрепление в ст. 375 Трудового кодекса Российской Федерации от 30.12.2001 N 197-ФЗ (далее по тексту – ТК РФ) и в Федеральном законе «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» от 12.01.1996 N 10-ФЗ (далее по тексту – ФЗ «О профсоюзах»). В свою очередь, их можно объединить в две группы:

1. Общие гарантии – это социально-трудовые права и льготы, присущие не только освобожденным профсоюзным работникам, но и работникам организации, индивидуального предпринимателя в соответствии с коллективным договором, соглашением [4]. Распространение предусмотренных в коллективном договоре (соглашении) гарантий на этих лиц возможно только при закреплении данного условия в самом коллективном договоре. Например, в п. 1.8, 7.12 и 4.16 коллективного договора 2011-2014 г. ОАО «Восточный порт» предусмотрено, что на освобожденных работников профкома положения коллективного договора распространяются в равной степени, как и на работников Общества.

2. Специальные гарантии. На них хотелось бы остановиться подробнее, ведь именно они являются предметом данного исследования.

Первой гарантией является предоставление прежней работы освобожденному работнику по окончании срока их полномочий в профсоюзном органе. В случае, если

такая работа отсутствует, то работнику предоставляется другая равноценная работа (должность) в той же или (с согласия работника) в другой организации [7].

На практике бывали случаи нарушения данной гарантии. Наглядным примером выступает дело в отношении Денченко Е.Е., которая была избрана на выборную профсоюзную должность. Она была уволена по п. 2 ст. 81 ТК РФ (сокращение численности или штата работников организации), и ей было отказано в предоставлении прежней работы в ОАО «Ачинский глиноземный комбинат», и, по ее словам, не получено согласие вышестоящего выборного профсоюзного органа на ее увольнение, а также в период сокращения не предложены другие имеющиеся в организации вакансии. Кроме того, в судебном заседании она указывала на то, что находилась в состоянии беременности на день увольнения [2].

Апелляционным определением было отменено решение суда первой инстанции по этому делу, и гражданка была восстановлена на работе. Из приведенного примера видно, что не всегда работодателями соблюдается обязанность в предоставлении работы освобожденным профсоюзным работникам, тем более беременным женщинам.

Кроме того, ТК РФ и ФЗ «О профсоюзах» предусматривает еще одну гарантию на случай, если у работодателя нет и другой равноценной работы для освобожденного работника. Она заключается в том, что при невозможности предоставления указанной работы (должности) в связи с ликвидацией организации или отсутствием соответствующей работы общероссийский (межрегиональный) профсоюз сохраняет за этим работником его средний заработок на период трудоустройства, но не свыше шести месяцев, а в случае получения образования – на срок до одного года [6]. Но и данная гарантия соблюдается далеко не всегда.

Ефимьянов А.Г. был уволен с должности освобожденного председателя Общественной организации Первичной профсоюзной организации - Российского профессионального союза железнодорожников и транспортных строителей в связи с окончанием срока трудового договора. Истцу после окончания срока его полномочий в профсоюзной организации прежняя должность или другая равноценная работа у того же работодателя не предложена, что в соответствии со ст. 375 ТК РФ является основанием для выплаты среднего заработка на период трудоустройства именно с профсоюзной организации. Ефимьянову А.Г. на период трудоустройства за три месяца после увольнения средняя заработная плата выплачена не была. По решению суда с общественной организации в пользу Ефимьянова А.Г. взыскан средний заработок на период трудоустройства [1].

Наконец, третья гарантия заключается в том, что время работы освобожденных профсоюзных работников, избранных в профсоюзные органы, засчитывается им в общий и специальный трудовой стаж (абз. 2 ст. 375 ТК РФ). Анализ Энциклопедии судебной практики по ст. 375 ТК РФ показал, что 8 из 11 дел составляют дела о включении в общий и специальный трудовой стаж времени работы освобожденных профсоюзных работников [8], что позволяет сделать вывод о том, что данная гарантия нарушается чаще всего. Проанализировав судебную практику апелляционных судов общей юрисдикции Российской Федерации, приходим к выводу, что 24 из 50 апелляционных определений посвящены невключению в специальный стаж времени работы освобожденных профсоюзных работников при назначении пенсии. Что касается Приморского края, то можно отметить, что за 2012-2016 гг. в суды поступало мало дел на рассмотрение по ст. 375 ТК РФ, однако из 10 дел по данной статье 5 приходится именно по п. 2 ст. 375 ТК РФ.

Это происходит потому, что Федеральным законом «О трудовых пенсиях в Российской Федерации» от 17.12.2001 N 173-ФЗ и изданном в его развитие Постановлением Правительства РФ от 11.07.2002 N 516 не регулируются вопросы включения в специальный стаж периода осуществления работы освобожденным профсоюзным работником. Нет такой нормы и во вступившем в силу с 1 января 2015 года Федеральном законе «О страховых пенсиях» от 28.12.2013 N 400-ФЗ. ФЗ «О

профсоюзах», устанавливающий правовые основы создания профсоюзов, их права и гарантии деятельности, хотя и предусматривает такую возможность, но детально ее не раскрывает. На практике это приводит к тому, что, во-первых, при назначении пенсии Пенсионный фонд и его управления не включают в специальный стаж работника время его работы в качестве освобожденного профсоюзного работника, а во-вторых, при разрешении споров, касающихся данного вопроса, у судов возникают разногласия в принятии решения. Сказанное можно подтвердить следующим примером.

П. обратился в суд с иском к Управлению Пенсионного фонда РФ (далее – УПФ) г. Челябинска о признании права на пенсию. Он ссылаясь на то, что ему незаконно отказано в назначении трудовой пенсии по старости, поскольку в специальный стаж работы не включен период осуществления обязанностей председателя цехкома, где он проработал более 9 лет.

Решением районного суда заявленные требования были удовлетворены. Спустя определенное время определением судебной коллегии по гражданским делам Челябинского областного суда решение первой инстанции отменено и вынесено новое решение об отказе в удовлетворении заявленных требований. Суд кассационной инстанции, отменяя решение, указал на то, что пенсионное законодательство не содержит положений о возможности включения в специальный стаж работы периода осуществления профсоюзной деятельности.

Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда РФ отменила определение кассационного суда и оставила в силе решение районного суда. Она указала на то, что при рассмотрении настоящего дела судом кассационной инстанции были допущены существенные нарушения норм материального права, что повлекло нарушение прав истца. Верховный Суд посчитал, что при таких обстоятельствах отсутствие в Федеральном законе «О трудовых пенсиях в РФ» соответствующих изменений, позволивших бы включать в период осуществления истцом профсоюзной деятельности в специальный стаж работы, дающей право на назначение досрочной трудовой пенсии по старости, не может являться основанием к отказу в удовлетворении заявленных требований [1].

Таким образом, проанализированная судебная практика по ст. 375 ТК РФ и ст. 26 ФЗ «О профсоюзах» показывает нам, что данные гарантии для освобожденных профсоюзных работников требуют тщательной доработки и уточнения для устранения коллизий. Представляется необходимым выработать Верховным Судом РФ обзор судебной практики, касающейся данного вопроса.

1. Апелляционное определение Иркутского областного суда № 33-10106 от 20.07.2016 [Электронный ресурс]. URL: <http://sudact.ru/regular/doc/L2wvwqbxdlN4>. (дата обращения: 04.04.2017).
 2. Апелляционное определение Красноярского краевого суда № 33-8157 от 3.08.2015 [Электронный ресурс]. URL: <http://sudact.ru/regular/doc/K5CTUJHROD5O>. (дата обращения: 03.04.2017).
 3. Определение Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда РФ от 2.04.2010 № 48-В09-18. Бюллетень Верховного Суда Рос. Федерации. 2011. № 1. [Электронный ресурс]. URL: http://www.supcourt.ru/vscourt_detale.php?id=7030. (дата обращения: 05.04.2017).
 4. О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности: федер. закон от 12.01.1996 N 10-ФЗ // Собр. законодательства Рос. Федерации. 1996. N 3. Ст. 148. 2016. N 27 (часть I). Ст. 4216. (с посл. изм. и доп. от 03.07.2016).
 5. Снигирева И.О. Гарантии прав российских профсоюзов // Труд и социальные отношения. 2013. № 9. С. 81.
 6. Собр. законодательства Рос. Федерации. 2002. N 1 (часть I). Ст. 3. 2016. N 27 (часть II). Ст. 4281.
 7. Трудовой кодекс Российской Федерации: федер. закон от 30.12.2001 N 197-ФЗ // Собр. законодательства Рос. Федерации. 2002. N 1 (часть I). Ст. 3. 2016. N 27 (часть II). Ст. 4281. (с посл. изм. и доп. от 03.07.2016).
 8. Энциклопедия судебной практики. Гарантии освобожденным профсоюзным работникам (ст. 375 ТК РФ) [Электронный ресурс]. URL: <http://base.garant.ru/57590713/>. (дата обращения: 10.04.2017).
-