

Практическое руководство:
роль профсоюза
в работе компании

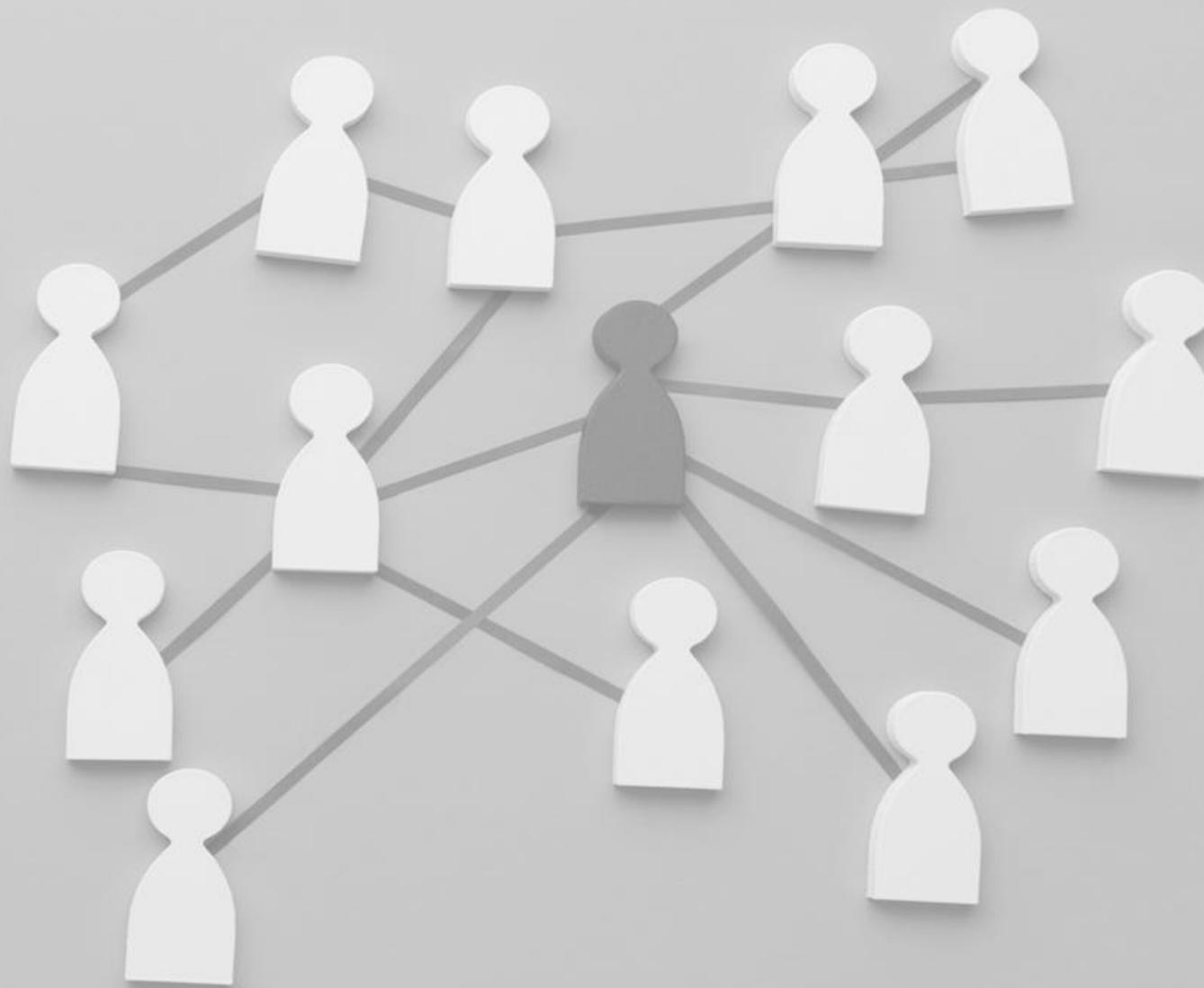


АЛРУД

Уважаемые коллеги!

Мы подготовили для Вас список необходимых и предлагаемых действий для обеспечения соблюдения правовых норм при взаимодействии с профсоюзом.

Документ содержит рекомендации о том, как сотрудничать с профсоюзом, учитывать его точку зрения и минимизировать юридические риски для работодателя.

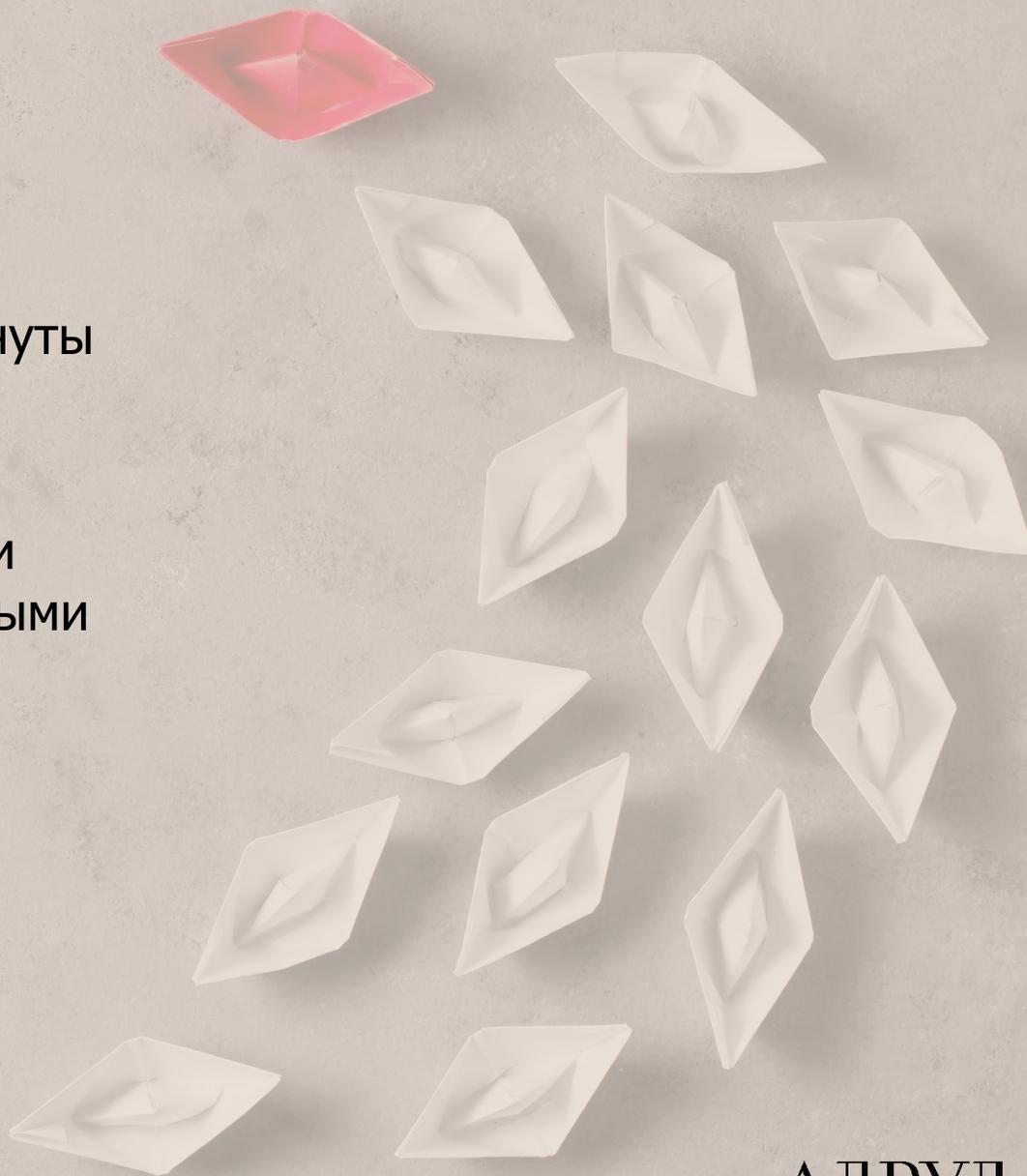
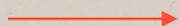


Как читать **руководство**?

Материал содержит шаги, которые являются последовательными, если не указано иное.

Обязательные шаги выделены красным и подчеркнуты красным.

Как правило, указанные шаги **всегда выполняет работодатель** (в лице генерального директора) или иное должностное лицо (в соответствии с локальными нормативными актами, трудовым договором или должностной инструкцией), если не указано иное.



Профсоюз как особый орган

Представителями работников являются:



① Профсоюзы (их объединения, иные профсоюзные организации)



+ имеют особый правовой статус



+ наделены исключительными полномочиями и функциями (не могут быть у иных представителей)



+ обладают дополнительными полномочиями и правами (шире, чем у иных представителей)

② Иные избираемые представители* (совет трудового коллектива, единоличный представитель) в случаях, когда:



работники компании не объединены в профсоюз или



имеющийся профсоюз не объединяет более половины работников компании и не уполномочен представлять интересы всех работников

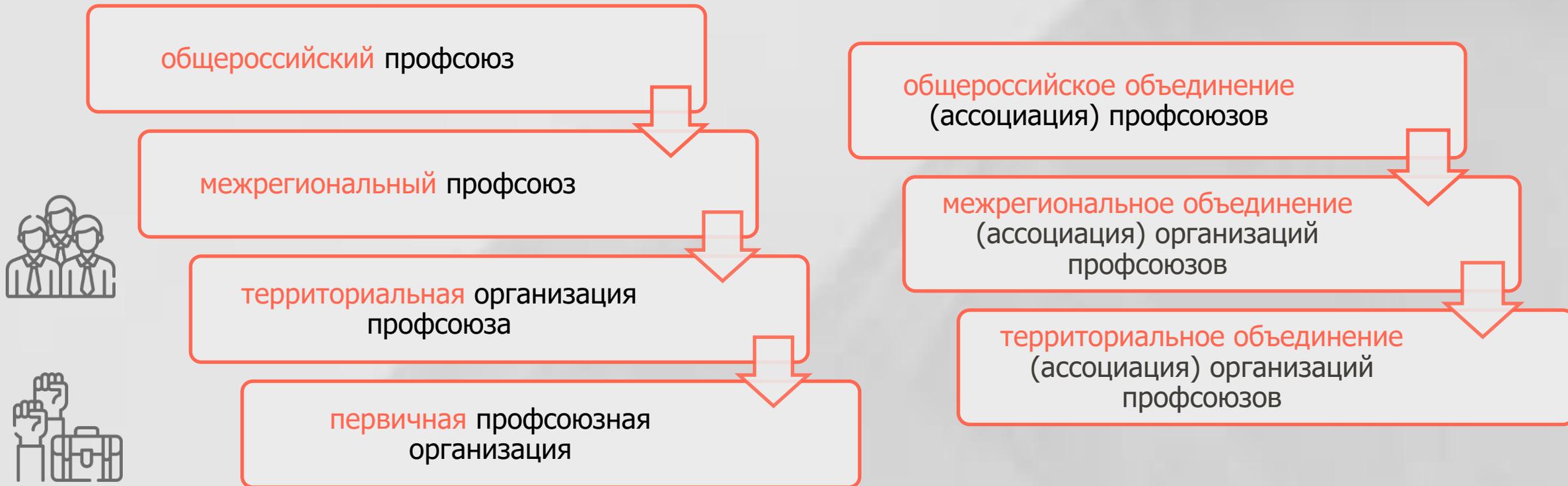


- *обладают ограниченными полномочиями и правами (могут участвовать в переговорах, заключении коллективного договора, управлении компанией, трудовых спорах, а также при принятии некоторых локальных документов)

**Наличие иных представителей не может являться препятствием для осуществления профсоюзом своих полномочий*

Профсоюз как особый орган

Виды профсоюзов* в зависимости от их уровня:



*Профсоюз вправе *самостоятельно* определять *вид* и свою *внутреннюю организационную структуру*, исходя из стоящих перед ним целей и задач

Роль профсоюза

участвует в **увольнении** своих **членов** по инициативе работодателя, в частности, в связи с **сокращением штата**

представляет своих членов при проведении **коллективных переговоров**, при **изменении** некоторых **локальных политик** и **условий** трудового договора

контролирует выполнение **коллективных договоров**

реализует права работников на участие в **управлении компанией***

участвует в рассмотрении **трудовых споров** работников с работодателем

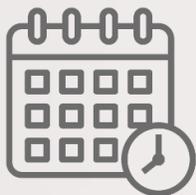
участвует в **расследовании несчастных случаев** на производстве

Профсоюз и сокращение штата

Общий порядок* взаимодействия компании с профсоюзом при сокращении:



Шаг 1: Подготовить уведомление профсоюза о сокращении штата **в письменной форме** («Уведомление»)



Шаг 2: Соблюсти сроки уведомления профсоюза о сокращении штата



Шаг 3: Направить Уведомление в профсоюз

**Компания обязана уведомить профсоюз о сокращении любых работников вне зависимости от их членства в профсоюзе или роли управления им*

Общий срок: не позднее чем за **2 месяца**** до увольнения работника

при массовом увольнении – не позднее чем за **3 месяца

Профсоюз и сокращение его членов



Шаг 1: Уведомить профсоюз о сокращении штата в письменной форме

Срок: не позднее чем за **2 месяца*** до увольнения работника

**при массовом увольнении - не позднее чем за 3 месяца*



Шаг 2: Запросить и учесть мотивированное мнение профсоюза

Срок: у профсоюза есть **7 рабочих дней**** для предоставления мнения

***можно не учитывать, если мнение представлено позже срока*



Шаг 3: Провести дополнительные консультации с профсоюзом в случае его несогласия с сокращением членов

Срок: в случае несогласия есть **3 рабочих дня** для консультации

Профсоюз и сокращение его руководителей



Шаг 1: Уведомить профсоюз о сокращении штата в **письменной форме**

Срок: не позднее чем за **2 месяца*** до увольнения работника

**при массовом увольнении - не позднее чем за 3 месяца*



Шаг 2: Запросить и получить предварительное согласие вышестоящего профсоюза о сокращении работников

Срок: у вышестоящего профсоюза есть **7 рабочих дней**** для решения

***можно не учитывать, если решение представлено позже срока или несогласие профсоюза признано судом необоснованным*



Шаг 3: В случае отказа подать заявление в суд о признании несогласия вышестоящего профсоюза с сокращением руководителя профсоюза **необоснованным**

Срок: не установлен законом

Рекомендуем подать заявление сразу после получения необоснованного несогласия

NB! Не проводите сокращение работников до получения соответствующего решения суда (Определение Судебной коллегии по гражданским делам ВС РФ от 27.09.2021 № 78-КГ21-38-К3)

NB! При отсутствии вышестоящего профсоюза увольнение руководителя профсоюза и взаимодействие с ним осуществляется в порядке, установленном для увольнения членов профсоюза (запрос, учет мотивированного мнения)

Профсоюз и сокращение: срок увольнения



Работодатель может **уволить работника** (члена профсоюза или его руководителя) в течение **1 месяца со дня:**

получения **согласия с увольнением** или **мотивированного мнения** вышестоящего профсоюза

истечения срока представления таких **решения** или **мотивированного мнения**

вступления в силу **решения суда** о признании **необоснованным несогласия** вышестоящего профсоюза с увольнением

***NB!** В данный срок не засчитываются периоды временной нетрудоспособности работника, пребывания его в отпуске и другие периоды отсутствия работника, когда за ним сохраняется место работы (должность)*

Профсоюз и локальные документы

При **принятии** и **изменении некоторых локальных политик** (включая систему оплаты труда), введении **неполного рабочего времени** (при угрозе массового увольнения по ст. 74 ТК РФ) компании необходимо:



**Компания вправе не учитывать мнение профсоюза, которое получено по истечении 5 рабочих дней со дня направления проекта документа*

***Суды признают, что инициатива в проведении дополнительных консультаций лежит на работодателе (Определение 7 КСОЮ от 09.06.2022 № 8Г-7647/2022 по делу № 88-9260/2022)*

Профсоюз и коллективный договор



Коллективный договор – правовой акт, регулирующий **социально-трудовые** отношения в компании и заключаемый работниками и работодателем в лице их **представителей**

отражает интересы работников и работодателя в **компании**, ее **филиалах** и **представительствах**, иных **обособленных структурных подразделениях**, обязателен для сторон

стороны сами определяют **порядок разработки** и **заключения**, **содержание** и **структуру** договора (могут быть обязательства сторон по **оплате труда**, **гарантиям** и **компенсациям**, **рабочему времени**, **отдыху**, **охране труда** и прочее)

заключается на срок **не более 3 лет**, может быть **продлен** сторонами на **такой же срок**

Профсоюз и коллективный договор

Профсоюз или компания могут выступить с инициативой **провести переговоры** и **заключить договор**. В случае получения такого **письменного предложения** от **профсоюза** компании необходимо:



**Неурегулированные разногласия могут быть предметом дальнейших коллективных переговоров или могут разрешаться в рамках коллективных трудовых споров*

Профсоюз в управлении компанией

Учет мнения профсоюза при внедрении компанией локальных политик, изменении условий труда работников

Обсуждение с компанией планов ее социально-экономического развития и порядка работы, внесение предложений по их совершенствованию

Формы и способы

Участие профсоюза в разработке и принятии коллективных договоров, проведение консультаций с компанией по вопросам локальных политик

Участие профсоюза в заседаниях коллегиального органа управления компании с правом совещательного голоса, получение информации по вопросам работников (включая о реорганизации)



Профсоюз в управлении компанией

Общие рекомендации по обеспечению управленческого участия профсоюза:

Учесть мотивированное мнение профсоюза (где требуется), рассмотреть и обсудить его предложения по совершенствованию работы компании и содержанию локальных документов



Инициировать (где применимо) и поддерживать профсоюз в проведении различных консультаций, обсуждении вопросов работников и локальных документов, обеспечить взаимное сотрудничество



Получить от профсоюза и проверить протокол с указанием его назначенных представителей, предоставить им допуск к охраняемой законом тайне компании (где применимо) для участия профсоюза в заседаниях коллегиального органа управления компании

Профсоюз в трудовых спорах

Общие действия компании в зависимости от вида спора:

Коллективный трудовой спор

По просьбе профсоюза предоставить помещение для проведения собрания (конференции) по выдвиганию требований компании и не препятствовать проведению

Принять к рассмотрению требования и письменно сообщить профсоюзу о решении по ним в течение 2 рабочих дней со дня получения требований

Пройти и соблюсти этапы законодательно установленного порядка разрешения спора (глава 61 ТК РФ)

Индивидуальный трудовой спор

Провести дополнительные переговоры, консультации с профсоюзом в досудебном порядке и урегулировать разногласия

Инициировать создание и рассмотреть спор в комиссии по трудовым спорам* (до судебного разбирательства**)

**Некоторые категории споров разрешаются только судом*

***Рассмотрение спора в комиссии по трудовым спорам не является обязательной стадией, однако не исключает рассмотрение спора судом*

Профсоюз как инструмент манипуляции

Недобросовестные работники могут намеренно вступать в профсоюз в целях **злоупотребления правом** и **усложнения бизнес-процессов** компании, в частности, путем:

Препятствования **процедуре сокращения** (особенно в отношении **членов профсоюза** и его **руководителей**)

Навязывания **обременительных положений** локальных политик, коллективных договоров, **условий труда** работников, инициирования **конфликтов**

Выдвижения **необоснованных требований** по порядку работы компании, включая по **корпоративно-организационным процессам** (при участии профсоюза в **заседании коллегиального органа управления** компании)

*В случае возникновения вопросов и **конфликтов** с профсоюзом компании необходимо **всесторонне** и **полно** оценить все обстоятельства, доводы и аргументы в рамках возникших **споров** и, при возможности, урегулировать их **мирным путем**.*

*В случае **недобросовестного поведения** членов профсоюза и их **неправомерных действий** компании необходимо обратиться к законодательно установленным **способам защиты** своих **прав** (в том числе, путем **обращения в суд**). Работодатель может взыскать соответствующие судебные расходы с профсоюза.*

Контакты:



Ирина
Анюхина

Партнер
АЛРУД

E: ianyukhina@alrud.com



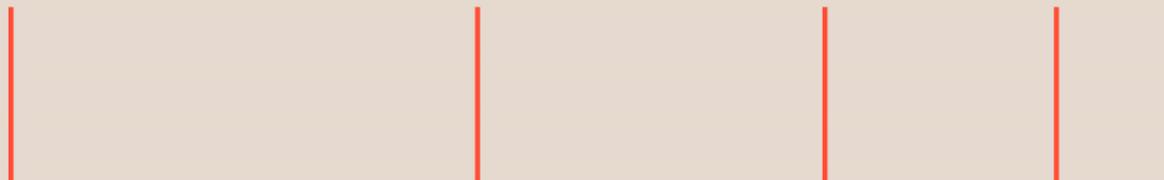
Маргарита
Егиазарова

Старший юрист, к.ю.н.
АЛРУД

E: megiazarova@alrud.com

Мы надеемся, Руководство оказалось полезным для Вас!

Специалисты АЛРУД обладают обширной экспертизой и будут рады оказать любую юридическую поддержку по вопросам взаимодействия с профсоюзом, в том числе с подготовкой документов, которые необходимы с точки зрения федерального и регионального регулирования.



АЛРУД