

ПРАВИТЕЛЬСТВО РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ АВТОНОМНОЕ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«НАЦИОНАЛЬНЫЙ ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ
«ВЫСШАЯ ШКОЛА ЭКОНОМИКИ»

Факультет права

Магистерская программа
«Правовое обеспечение управления персоналом»

Кафедра трудового права и права социального обеспечения

МАГИСТЕРСКАЯ ДИССЕРТАЦИЯ

Тема работы

Гарантии в связи с осуществлением профсоюзной деятельности

студентки группы МПО141

Головки Елены Андреевны

Научный руководитель: к.ю.н, доцент Герасимова Елена Сергеевна

Рецензент: к.ю.н, доцент Сулейманова Фатима Олеговна

Москва - 2016

СОДЕРЖАНИЕ

ВВЕДЕНИЕ	3
ГЛАВА 1. ГАРАНТИИ В СВЯЗИ С ОСУЩЕСТВЛЕНИЕМ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ: ПОНЯТИЕ, ИСТОРИЯ И МЕЖДУНАРОДНО-ПРАВОВОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ	10
1.1. Гарантии в трудовом праве: понятие и виды	10
1.2. Гарантии осуществления профсоюзной деятельности в международном праве	19
1.3. История регулирования гарантий осуществления профсоюзной деятельности в России	32
1.3.1. Гарантии профсоюзной деятельности в 1922 – 1989 гг.....	32
1.3.2. Изменения в законодательстве о гарантиях профсоюзной деятельности в 1990 – 2001 гг.	42
ГЛАВА 2. ГАРАНТИИ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ В РОССИИ	45
2.1. Гарантии, предоставляемые профсоюзным работникам и членам профсоюза	45
2.2. Гарантии, предоставляемые профсоюзным работникам и членам профсоюза при увольнении	52
2.3. Гарантии деятельности профсоюза	72
ЗАКЛЮЧЕНИЕ.....	84
СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ.....	88

ВВЕДЕНИЕ

Право на объединение, включая право на создание профессиональных союзов с целью защиты своих интересов, гарантируется в ст. 30 Конституции Российской Федерации¹. Поставив свободу ассоциаций в один ряд с такими основными правами и свободами человека и гражданина, как право на личную неприкосновенность или свободу передвижения, законодатель отметил ее важность и неотъемлемость. Особое место среди объединений занимают профессиональные союзы. Их специфика заключается в том, что создаются они с единственной целью – защищать права и законные интересы работников как экономически более слабую сторону трудового отношения. Для достижения поставленной цели законодатель предоставил профсоюзам совещательные (учет мнения), согласовательные, совместные и решающие полномочия².

Тем не менее, для эффективной деятельности профсоюза закрепления в законе полномочий недостаточно. Нередко сами профсоюзные работники и члены профсоюза из-за своей активной деятельности в интересах других работников подвергаются дискриминации со стороны работодателя. В связи с этим, данным категориям работников устанавливаются различные гарантии (к примеру, сохранение должности). Кроме того, для успешной деятельности необходимо предоставить гарантии самому профессиональному союзу (например, своевременного получения информации от работодателя).

Актуальность темы нашего исследования обусловлена следующим. В настоящее время продолжают действовать положения о гарантиях профсоюзам, разработанные еще в советскую эпоху и середине 90-х гг. В связи с этим, встает вопрос об адекватности этих норм современной экономической ситуации, а также направленности законодательства на реализацию принципа социального

¹ Конституция Российской Федерации (принята 12 декабря 1993 г.) // Российская газета. 1993.

² Лушников А.М., Лушникова М.В. Курс трудового права: Учебник: В 2 т. Т. 1. Сущность трудового права и история его развития. Трудовые права в системе прав человека. Общая часть. М., 2009. С. 105.

партнерства. Многие нормы трудового права советского времени потеряли актуальность в связи с переходом к рыночной экономике. Впрочем, это не означает, что нужно отвергать все положения трудового права, созданные советским законодателем. Некоторые из них на практике себя оправдали, но в 90-е гг. были отменены на волне отрицания всего, что было создано в период советской власти. Также не стоит и бездумно переписывать нормы трудового права СССР без предварительной адаптации к современности.

Кроме того, далеко не все установленные законодательством гарантии эффективны на практике. Например, гарантия в форме учета мнения профсоюза, с нашей точки зрения, не является эффективной, так как работодатель обязан только провести формальную процедуру, но не обязан прислушиваться к мнению профсоюза. Кроме того, в Международную организацию труда (далее – МОТ) поступают жалобы на несоответствие положений российского трудового законодательства, в том числе в части гарантий деятельности профсоюзов, актам международного трудового права³.

Также существует значительное число «карманных» профсоюзов, которые подчинены воле работодателя, а во многих организациях профессиональные союзы вообще не образованы. Создание альтернативных профсоюзов в данных условиях представляется затруднительным. «Практика изобилует примерами преследования работников за создание профсоюзов и отстаивание через них своих прав, давление на активно действующие профсоюзные организации»⁴.

Следует отметить, что установление эффективного механизма защиты членов профсоюза поможет решить и другие проблемы профсоюзного движения, например, снижение числа членов профсоюза.

Целью исследования является определение перспективных направлений совершенствования правового регулирования гарантий в связи с осуществлением профсоюзной деятельности в Российской Федерации.

³ Лютов Н.Л., Герасимова Е.С. Международные трудовые стандарты и российское трудовое законодательство. М., 2015. С. 28.

⁴ Герасимова Е.С. Государственные гарантии защиты трудовых прав и свобод. В кн.: Актуальные проблемы трудового законодательства в условиях модернизации экономики / Под. ред. Ю.П. Орловского. М., 2012. С. 130.

Для достижения поставленной цели необходимо решить следующие задачи:

- изучить подходы к определению и видам гарантий профсоюзной деятельности в науке российского трудового права;
- проанализировать нормы международного трудового права в части гарантий в связи с осуществлением профсоюзной деятельности;
- проследить историческое развитие правового регулирования гарантий профсоюзной деятельности в Советском Союзе и Российской Федерации;
- рассмотреть современное законодательство и правоприменительную практику о гарантиях в связи с осуществлением профсоюзной деятельности;
- выявить пробелы, коллизии и другие недостатки в нормативном регулировании гарантий профсоюзной деятельности;
- выработать предложения по реформированию российского трудового законодательства в части регулирования гарантий профсоюзной деятельности.

При подготовке магистерской диссертации было проанализировано российское трудовое законодательство, советские акты о труде, нормы международного трудового права, правоприменительная практика.

В ходе написания работы были использованы следующие методы исследования: исторический, сравнительно-правовой, формально-юридический, анализ нормативных правовых актов, правоприменительной практики и научных источников, синтез на их основе предложений по изменению законодательства.

Несмотря на то, что в юридической литературе рассмотрением проблемы гарантий деятельности профсоюзов занимались такие видные ученые прошлого столетия, как Н.Г. Александров, В.И. Смолярчук, И.О. Снигирева, Ц.А. Ямпольская, А.И. Цепин, О.В. Смирнов, А.Д. Зайкин, В.Н. Толкунова, В.С.

Бердычевский⁵ и др., которые внесли значительный вклад в разработку данной проблематики, интерес к ней не угас. Здесь нужно отметить научные исследования современных авторов: А.М. Лушниковой, Е.С. Герасимовой, Н.Л. Лютова, Т.Ю. Коршуновой, А.Ф. Нуртдиновой, Т.А. Сошниковой, А.Я. Петрова⁶ и др. В своих работах они, в частности, рассматривают проблемы противоречий норм российского трудового законодательства в сфере гарантий деятельности профессиональных союзов, вопросы соотношения его с нормами международного трудового права и эффективности реализации гарантий на практике.

Магистерская диссертация состоит из введения, двух глав, шести параграфов, заключения и списка использованной литературы. В главе 1 рассмотрены подходы к понятию и классификации гарантий в трудовом праве (параграф 1.1), регулирование гарантий профсоюзной деятельности в международном трудовом праве (параграф 1.2), советское законодательство о профсоюзных гарантиях (пункт 1.3.1 параграфа 1.3) и изменения в нем в 90-х гг. XX в. (пункт 1.3.2 параграфа 1.3). В главе 2 изложен анализ российского трудового законодательства в части некоторых гарантий профсоюзным работникам и членам профсоюза (параграф 2.1), гарантий при увольнении профсоюзных работников и членов профсоюза (параграф 2.2), гарантий профсоюзу (параграф 2.3). Гарантии при увольнении профсоюзных работников

⁵ Александров Н.Г. Законность и правоотношения в советском обществе. М., 1955; Смолярчук В.И. Права профсоюзов в регулировании трудовых отношений рабочих и служащих. М., 1973; Снигирева И.О. Профсоюзы и трудовое право. М., 1983; Правовые аспекты деятельности профсоюзов СССР / Под ред. Ц.А. Ямпольской, А.И. Цепина. М., 1973; Смирнов О.В. Гарантии трудовых прав рабочих и служащих по КЗоТ РСФСР 1922 г. М., 1974; Российское трудовое право / Под ред. А.Д. Зайкина. М., 1997; Гусов К.Н., Толкунова В.Н. Трудовое право России. М., 1999; Трудовое право: Учебное пособие / Под ред. В.С. Бердычевского. Ростов н/Д, 2002.

⁶ Лушников А.М. О формах и способах защиты трудовых прав и интересов сторон трудового правоотношения // Проблемы защиты субъективных гражданских прав: Сб. науч. тр. / Под ред. В.В. Бутнева. Ярославль, 2004; Герасимова Е.С. Социальное партнерство в сфере труда // В кн.: Трудовое право: учебник / Сост.: Е.С. Герасимова; отв. ред.: Ю.П. Орловский. М., 2015; Лютов Н.Л. Российское трудовое законодательство и международные трудовые стандарты: соответствие и перспективы совершенствования: научно-практическое пособие. М., 2012; Коршунова Т.Ю. Защита трудовых прав работников профессиональными союзами // Трудовое право. № 6. 2004; Нуртдинова А.Ф. К вопросу о профсоюзном иммунитете. // Журнал российского права. 2010. № 2; Сошникова Т.А. Контроль профсоюзов за соблюдением законодательства о труде и охране труда как одна из форм защиты трудовых прав работников // Трудовое право в России и за рубежом. 2010. № 4; Петров А.Я. Гарантии и компенсации // В кн.: Трудовое право: учебник / Сост.: Е.С. Герасимова; отв. ред.: Ю.П. Орловский. М., 2015.

и членов профсоюза рассмотрены в отдельном параграфе (2.2) в связи с их особой значимостью в правовом регулировании.

Ряд вопросов исследования был апробирован автором в ходе выступлений на международных и всероссийских конференциях, по итогам которых имеются публикации:

- 1) XI Ежегодная межвузовская научно-практическая конференция студентов и молодых ученых «Особенности правового регулирования труда отдельных категорий работников», НИУ ВШЭ, 2015 г. Доклад «Защита от дискриминации при увольнении руководящих профсоюзных работников: международные нормы и российское законодательство»⁷;
- 2) Международная научно-практическая конференция «Права человека – индикатор современного развития России», Московский гуманитарный университет, 2015 г. Доклад «Защита от дискриминации при увольнении руководящих профсоюзных работников»⁸;
- 3) X Ежегодная межвузовская научно-практическая конференция студентов и молодых учёных «Традиции и новации в трудовом праве России», НИУ ВШЭ, 2015 г. Доклад «О гарантиях при увольнении руководящих профсоюзных работников по инициативе работодателя»⁹;
- 4) IV Международная научная студенческая конференция «Путь в науку» ЯрГУ им. П.Г. Демидова, 2015 г. Доклад «Некоторые аспекты обеспечения гарантий при увольнении руководящих профсоюзных работников»¹⁰;
- 5) Международная научно-практическая конференция «Социальная справедливость и гуманизм в современном государстве и праве»,

⁷ Головки Е.А. Защита от дискриминации при увольнении руководящих профсоюзных работников: международные нормы и российское законодательство // Сборник XI Ежегодной межвузовской научно-практической конференции студентов и молодых ученых «Особенности правового регулирования труда отдельных категорий работников» (в печати).

⁸ Головки Е.А. Защита от дискриминации при увольнении руководящих профсоюзных работников // Материалы Международной научно-практической конференции «Права человека – индикатор современного развития России» (в печати).

⁹ Головки Е.А. К вопросу об обеспечении гарантий при увольнении руководящих профсоюзных работников по инициативе работодателя // Традиции и новации в трудовом праве России. Сборник работ студентов и молодых ученых / Под ред. д.ю.н. профессора Орловского Ю.П. М., 2015. С. 69 – 82.

¹⁰ Головки Е.А. К истории вопроса обеспечения гарантий при увольнении руководящих профсоюзных работников // Путь в науку. Юриспруденция: материалы конференции / Под ред. Л.А. Гречиной. Ярославль, 2015. С. 25 – 27.

- Московский гуманитарный университет, 2015 г. Доклад «Роль профессиональных союзов в обеспечении социальной справедливости»¹¹;
- б) IX Ежегодная Межвузовская научно-практическая конференция студентов и молодых ученых «Трудовое законодательство: пробелы и коллизии», НИУ ВШЭ, 2013 г. Доклад «Увольнение руководящих работников профсоюзных органов по инициативе работодателя: проблемы практического применения»¹²;
- 7) IX Международная научно-практическая конференция молодых исследователей «Современные проблемы юридической науки», Южно-Уральский государственный университет, 2013 г. Доклад «Гарантии при увольнении профсоюзных работников»¹³;
- 8) II Международная научная студенческая конференция «Путь в науку», ЯрГУ им. П.Г. Демидова, 2013 г. Доклад «Гарантии при увольнении профсоюзных работников»¹⁴;
- 9) VII Международная научно-практическая конференция студентов и аспирантов «Актуальные проблемы правовой политики: национальный и международный правовые аспекты», Казанский (Приволжский) федеральный университет, 2012 г. Доклад «Гарантии работникам, занимающим должности в профсоюзных органах (историко-правовой аспект)»¹⁵.

В результате исследования нами были выявлены коллизии и неактуальные нормы в законодательстве о гарантиях, неэффективность некоторых гарантий,

¹¹ Головки Е.А. Роль профессиональных союзов в обеспечении социальной справедливости // Социальная справедливость и гуманизм в современном государстве и праве (материалы международной научной конференции) / Отв. ред. Т.А. Сошникова. М., 2015. С. 178 – 182.

¹² Головки Е.А. Увольнение руководящих работников профсоюзных органов по инициативе работодателя: проблемы практического применения // Трудовое законодательство: пробелы и коллизии. Сборник трудов студентов и молодых ученых / Под ред. д.ю.н. профессора Орловского Ю.П. М., 2014. С. 59 – 67.

¹³ Головки Е.А. Гарантии при увольнении профсоюзных работников // Сборник материалов IX Международной научно-практической конференции молодых исследователей «Современные проблемы юридической науки». Ч. I. Челябинск, 2013. С. 230 – 232.

¹⁴ Головки Е.А. Гарантии при увольнении профсоюзных работников // Путь в науку. Юриспруденция: Материалы Международной молодежной научно-практической конференции / Под ред. Л.А. Гречиной. Ярославль, 2013. С. 18 – 19.

¹⁵ Головки Е.А. Гарантии работникам, занимающим должности в профсоюзных органах (историко-правовой аспект) // Материалы VII Международной научно – практической конференции студентов и аспирантов. Ч. I. Казань, 2013. С. 535 – 536.

нестабильность правоприменительной практики и попытки ее устранить пробелы в праве. В связи с этим, нами были сформулированы предложения по изменению законодательства о гарантиях профсоюзным работникам и членам профсоюза, а также самому профсоюзу. Данные предложения обобщены в заключении.

ГЛАВА 1. ГАРАНТИИ В СВЯЗИ С ОСУЩЕСТВЛЕНИЕМ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ: ПОНЯТИЕ, ИСТОРИЯ И МЕЖДУНАРОДНО-ПРАВОВОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ

1.1. Гарантии в трудовом праве: понятие и виды

Закрепляя в законодательстве какие-либо права, важно не допустить превращения их в декларативные нормы. Для этого необходимо установить надежный механизм реализации этих прав. Таким механизмом выступают гарантии.

В общей теории права даются различные определения юридическим гарантиям. Например, с точки зрения М.В. Молодцова, под гарантиями понимаются «средства, с помощью которых обеспечивается беспрепятственная реализация и всесторонняя охрана этих прав на всех стадиях их осуществления»¹⁶. А.В. Мелехин считает, что гарантии – это «объективно сложившиеся факторы и специально принимаемые меры упрочнения режима точного и неуклонного воплощения требований закона в жизнь»¹⁷. А.С. Пиголкин утверждает, что гарантии - это «система условий и средств, обеспечивающих практическую возможность пользоваться теми или иными правами, охранять и защищать их»¹⁸. По мнению В.Н. Карташова, гарантии представляют собой «систему юридических средств (правовых актов, юридической ответственности и т.п.) и способов (принуждения, поощрения и т.п.), при помощи которых обеспечивается строгое и неуклонное соблюдение законности во всех сферах общественной жизни»¹⁹. Исходя из приведенных точек зрения, гарантии – это факторы, меры, средства, условия, способы либо их система, с помощью которых обеспечивается соблюдение какого-либо права. По

¹⁶ Молодцов М.В. Гарантии и компенсации рабочим и служащим. М., 1973. С. 3.

¹⁷ Мелехин А.В. Теория государства и права. М., 2007. С. 433.

¹⁸ Теория государства и права / Под ред. А.С. Пиголкина. Городец, 2003. С. 159.

¹⁹ Карташов В.Н., Бахвалов С.В. Теория государства и теория права в терминах. Ярославль, 2007. С. 41.

нашему мнению, юридические гарантии – это система юридических средств, с помощью которых обеспечивается возможность реализации права.

В теории права гарантии подразделяются на общие и специальные (юридические). Данной точки зрения придерживаются такие ученые, как В.В. Лазарев²⁰, Н.И. Матузов, А.В. Малько²¹. К общим гарантиям они относят: экономические, политические, идеологические, общественные, организационные. Примерами специальных (юридических) гарантий могут служить прокурорский надзор, правосудие, контрольная деятельность органов власти и управления, юридическая ответственность, институт жалоб и заявлений граждан и др. В.Н. Скобелкин не акцентирует внимание на юридических гарантиях, ставя их в один ряд с экономическими, материальными, политическими и идеологическими²².

Наиболее сложную систему гарантий разработал С.С. Алексеев. По его мнению, среди гарантий нужно различать общие условия и специальные средства. Общими условиями являются объективные условия общественной жизни, в которых осуществляется правовое регулирование. Специальные средства обеспечения – это юридические и организационные средства, предназначенные исключительно для обеспечения законности. Среди них можно выделить юридические и организационные гарантии. Юридические гарантии – совокупность закрепленных в законодательстве средств, а также организационно-правовая деятельность по их применению, которые направлены на обеспечение законности, на беспрепятственное осуществление и защиту прав и свобод. Под организационными гарантиями понимаются различные мероприятия организационного характера, обеспечивающие укрепление законности, борьбу с правонарушениями, защиту прав граждан²³.

В данной работе речь пойдет о юридических гарантиях, поэтому рассмотрим подробнее именно этот вид. С.С. Алексеев выделяет следующие

²⁰ Общая теория права и государства: Учебник / Под ред. В.В. Лазарева. М., 2001. С. 177.

²¹ Матузов Н.И., Малько А.В. Теория государства и права. М., 2004. С. 221.

²² Скобелкин В.Н. О видах гарантий трудовых прав рабочих и служащих // Правоведение. 1969. № 6. С. 46.

²³ Теория государства и права / Под ред. С.С. Алексеева. М., 2005. С. 395.

юридические гарантии²⁴: средства выявления, предупреждения и пресечения правонарушений; меры защиты и восстановления нарушенных прав, устранения последствий правонарушений; юридическая ответственность; процессуальные гарантии. По нашему мнению, гарантии подразумевают возможность реализации еще не нарушенного права, поэтому борьбу с правонарушениями, ответственность и превентивные меры нами рассматриваться не будут.

В науке трудового права еще с советских времен существует несколько подходов к определению понятия «гарантий». Например, О.В. Смирнов утверждал, что гарантии – это «установленные законодательством средства, с помощью которых государство обеспечивает осуществление субъективных прав»²⁵. Отметим, что данное определение может быть отнесено и к другим отраслям права. С позиции А.Я. Петрова, под гарантиями в трудовом праве понимаются «способы реализации трудовых прав работников, использование которых происходит при наступлении условий, определенных в трудовом законодательстве и иных нормативных правовых актах, содержащих нормы трудового права, в коллективном договоре, соглашениях, локальных нормативных актах и трудовом договоре»²⁶. По мнению В.Н. Скобелкина, юридическими гарантиями трудовых прав являются «предусмотренные правовыми нормами средства и способы, с помощью которых в обществе обеспечивается беспрепятственное вступление в трудовые и связанные с ними иные правоотношения и дальнейшее осуществление трудовых прав, предоставленных рабочим и служащим трудовым законодательством»²⁷. Определения, приведенные В.Н. Скобелкиным и А.Я. Петровым, отражают специфику гарантий в трудовых и непосредственно связанных с ними отношениях. Отметим, что в перечисленных определениях речь идет о реализации прав, а не о правонарушениях.

²⁴ Алексеев С.С. Указ. соч. С. 395 – 396.

²⁵ Смирнов О.В. Природа и сущность права на труд в СССР. М., 1964. С. 171.

²⁶ Петров А.Я. Гарантии и компенсации: вопросы теории российского трудового права // Право. Журнал Высшей школы экономики. 2013. № 4. С. 69.

²⁷ Скобелкин В.Н. Юридические гарантии трудовых прав рабочих и служащих в СССР : автореф. дис. ... д.ю.н. М., 1971. С. 13.

Впервые легальная дефиниция «гарантий» была введена в ст. 164 Трудового кодекса Российской Федерации²⁸ (далее – ТК РФ). В ней указано, что гарантии – это средства, способы и условия, с помощью которых обеспечивается осуществление предоставленных работникам прав в области социально-трудовых отношений. Закрепление в законодательстве определения понятия «гарантии», по нашему мнению, следует рассматривать как прогрессивный шаг. Однако формулировка данного определения в науке трудового права оценивается неоднозначно. А.Я. Петров обращает внимание, что в ТК РФ не разъяснено, что понимается под «средствами», «способами» и «условиями»²⁹. По мнению А.Я. Петрова, «слово “средство”, применительно к определению гарантий, употребляется в смысле “прием, способ действия для достижения чего-нибудь”, а также “предмет”. Поэтому нет необходимости использовать термин “способ”, так как он охватывается словом “средство”. Сравнительный анализ понятий “средства” и “способы”, как обстоятельств, характеризующих легальное определение гарантий, показывает, что их отличие заключается в характере действий, обеспечивающих реализацию правовых норм о гарантиях в сфере труда (средства — действия имущественного характера, способы — действия неимущественного характера)»³⁰.

По нашему мнению, гарантии в трудовом праве — это система юридических средств, с помощью которых обеспечивается возможность реализации трудовых прав работников. То есть мы уточняем общеправовое понятие юридических гарантий для трудового права. Данная дефиниция отличается от закрепленной в ТК РФ по следующим признакам. Как мы отмечали ранее, «средства» и «способы» в теории права используют как синонимы. Закрепление обоих терминов в определении «гарантий» избыточно, поэтому считаем возможным сохранить в нем только «средства». Также мы разделяем мнение С.С. Алексеева, что «условия» связаны с реалиями общественной жизни,

²⁸ Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. № 197-ФЗ ред. от 30 декабря 2015 г. // Российская газета. 2001. № 256.

²⁹ Петров А.Я. Указ. соч. С. 525.

³⁰ Там же. С. 525.

а не непосредственно с правовым регулированием. Поэтому считаем целесообразным от термина «условия» в определении гарантий в трудовом праве отказаться.

В науке трудового права приводятся различные классификации гарантий. По мнению В.Н. Скобелкина, они подразделяются на обеспечивающие вступление в правоотношение, беспрепятственное осуществление трудовых прав в правоотношении и восстановление нарушенных прав³¹. В данной классификации могут рассматриваться как трудовые отношения, так и непосредственно связанные с ними, в том числе, например, при приеме на работу (вступление в правоотношение), восстановлении на работе при незаконном увольнении (восстановление нарушенных прав). О.В. Смирнов подразделял гарантии по целевому назначению на связанные с реализацией трудовых прав и охраной трудовых прав³². В приведенных классификациях выделяются гарантии, характерные как для регулятивных (например, гарантии реализации трудовых прав), так и для охранительных (к примеру, восстановление нарушенных прав) правоотношений.

Также О.В. Смирнов выделял следующие виды гарантий в трудовом праве по содержанию и способам осуществления: материально-правовые, процессуальные и общественно-правовые (связанные с осуществлением охранной функции профсоюзов)³³. Выделение в отдельную категорию общественно-правовых гарантий было обусловлено широкими полномочиями профсоюзов в сфере надзора и контроля в советское время.

В классификации А.Я. Петрова предусмотрены федеральные гарантии и гарантии субъекта Российской Федерации (по уровням их принятия компетентными органами государственной власти)³⁴. Примером федеральных гарантий может служить установление минимального размера оплаты труда, а гарантий, закрепленных на уровне субъектов Российской Федерации, –

³¹ Скобелкин В.Н. Указ. соч. С. 17.

³² Смирнов О.В. С. 44.

³³ Там же. С. 46.

³⁴ Петров А.Я. Указ. соч. С. 529.

минимальной заработной платы. Данная классификация иллюстрирует ст. 6 ТК РФ о разграничении полномочий государственных органов в сфере труда.

На наш взгляд, гарантии в трудовом праве можно также разграничить по источнику их закрепления на предусмотренные в нормативных правовых актах, коллективных договорах и соглашениях, локальных актах и трудовом договоре. Такое разграничение гарантий отражает особенности системы источников трудового права – наличие локальных актов, коллективных договоров и соглашений. По нашему мнению, трудовой договор не является источником трудового права, но в нем могут быть закреплены дополнительные гарантии работникам, поэтому он включен в данную классификацию.

Как мы отмечали ранее, некоторые гарантии профсоюзной деятельности существуют еще с советских времен. Поэтому считаем необходимым проследить историю появления таких гарантий для оценки их эффективности. Рассматривая вопрос о классификации гарантий в ретроспективе, следует выделить следующие гарантии по признаку преемственности советского трудового права: рецепированные, не воспринятые современным законодательством, заимствованные с изменениями, новые гарантии. Примером рецепированных норм о гарантиях может служить сохранение места работы (должности) и среднего заработка при направлении работника в служебную командировку (ст. 81 Кодекса законов о труде РСФСР 1922 г.³⁵ (далее – КЗоТ 1922 г.), ст. 116 Кодекса законов о труде РСФСР 1971 г.³⁶ (далее – КЗоТ 1971 г.), ст. 167 ТК РФ). К случаям, не воспринятым современным законодательством, следует отнести сохранение за авторами изобретений или рационализаторских предложений среднего заработка при освобождении от основной работы для участия во внедрении предложения на том же предприятии (ст. 115 КЗоТ 1971 г.). В качестве гарантии, заимствованной с изменениями, рассмотрим сохранение места работы на время исполнения работником государственных или

³⁵ Кодекс законов о труде РСФСР 1922 г. // Собрание узаконений и распоряжений Рабочего и Крестьянского Правительства РСФСР. 1922. № 70. Ст. 903.

³⁶ Кодекс законов о труде РСФСР 1971 г. // Ведомости ВС РСФСР. 1971. № 50. Ст. 1007.

общественных обязанностей (ст. 170 ТК РФ). Советское трудовое законодательство, в отличие от современного, предусматривало ограниченный перечень случаев применения данной гарантии (ст. 77 – 79 КЗоТ 1922 г., ст. 111 КЗоТ 1971 г.). К новым, ранее не закрепленным в законодательстве, гарантиям следует отнести возможность использовать дополнительный день отдыха после сдачи крови и ее компонентов в любое время в течение года после этого (ст. 186 ТК РФ).

Рассмотрим подход законодателя к классификации гарантий. В ст. 165 ТК РФ дается открытый перечень гарантий, среди которых направление в служебные командировки, переезд на работу в другую местность, исполнение государственных или общественных обязанностей, совмещение работы с обучением, вынужденное прекращение работы не по вине работника и др. Раздел VII ТК РФ «Гарантии и компенсации» регулирует не все случаи предоставления гарантий работникам³⁷. В ТК РФ также закреплены гарантии, связанные с приемом на работу, рабочим временем, временем отдыха, оплатой труда и т.д.

С нашей точки зрения, целесообразно классифицировать гарантии по предмету: гарантии оплаты труда, гарантии рабочего времени и т.д., которые, в свою очередь, будут делиться на более частные. Согласно определению, закрепленному в Федеральном законе от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»³⁸ (далее – Закон «О профессиональных союзах»), профессиональный союз – это добровольное общественное объединение граждан, связанных общими производственными, профессиональными интересами по роду их деятельности, создаваемое в целях представительства и защиты их социально-трудовых прав и интересов. Однако для эффективной деятельности в интересах работников профсоюзу необходимо предоставить гарантии деятельности. С точки зрения И.О. Снигиревой, гарантии профсоюзной деятельности представляют собой «систему различных по

³⁷ Буянова М.О., Смирнов О.В. Трудовое право. М., 2014. С. 303.

³⁸ Федеральный закон от 12 января 1996 г. «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» № 10-ФЗ ред. от 31 января 2016 г. // Российская газета. 1996. № 12.

характеру и содержанию условий, средств и способов обеспечения прав профсоюзов, функционирующих в единстве и взаимодействии»³⁹.

Данные гарантии можно разделить на несколько групп. По мнению И.О. Снигиревой, в систему гарантий прав профсоюзов включаются: личные и имущественные гарантии, обязанность государственных органов не препятствовать деятельности профсоюзов и не вмешиваться в нее, надзор и контроль за соблюдением законодательства о труде, юридическая ответственность⁴⁰.

В.А. Сафонов классифицирует гарантии относительно трудовых прав лиц, осуществляющих профсоюзную деятельность. Это гарантии членам выборных коллегиальных органов профсоюзных организаций, не освобожденных от основной работы; освобожденным профсоюзным работникам; бывшим членам выборного профсоюзного органа; работникам, участвующим в коллективных переговорах; работникам, участвующим в урегулировании коллективного трудового спора; работникам, являющимся членами комиссии по трудовым спорам; представителям профсоюза в создаваемых в организациях совместных комитетах (комиссиях) по охране труда⁴¹.

По нашему мнению, отношения по контролю и надзору, а также ответственность, выделяемые И.О. Снигиревой, не относятся к гарантиям. Не только у государственных органов, но и у работодателя есть обязанность не вмешиваться в деятельность профсоюза, что не учтено в системе гарантий, предложенной И.О. Снигиревой. В классификации В.А. Сафонова не учитывается еще один субъект, которому законодатель установил гарантии, – сам профсоюз.

Гарантии профсоюзной деятельности, с нашей точки зрения, следует разделить на два типа в зависимости от субъекта, которому они предоставляются: профсоюзным работникам и членам профсоюза, а также

³⁹ Снигирева И.О. Указ. соч. С. 86.

⁴⁰ Там же. С. 90.

⁴¹ Сафонов В.А. Гарантии трудовых прав лиц, осуществляющих профсоюзную деятельность // Трудовое право. 2009. № 10. С. 49.

профсоюзу. Данные типы гарантий профсоюзной деятельности подразделяются на виды и подвиды, о чем подробнее будет сказано в следующих параграфах.

Резюмируя вышесказанное, отметим, что в науке нет единой точки зрения относительно определения и видов гарантий. По нашему мнению, под гарантиями в трудовом праве следует понимать систему юридических средств, с помощью которых обеспечивается возможность реализации трудовых прав работников. Нет единого подхода с точки зрения видов гарантий. Мы считаем, что классификация гарантий в связи с осуществлением профсоюзной деятельности состоит из несколько уровней, первый из которых – типы гарантий: гарантии профсоюзным работникам и членам профсоюза, а также самому профсоюзу. Остальные уровни будут раскрыты нами подробнее далее.

1.2. Гарантии осуществления профсоюзной деятельности в международном праве

Всеобщая декларация прав человека⁴² закрепила одно из важнейших прав, относящихся, в том числе к сфере труда, – свободу ассоциаций (ст. 20). Право на свободу объединения МОТ относит к основополагающим принципам (подп. «а» п. 2 Декларация МОТ «Об основополагающих принципах и правах в сфере труда»⁴³). Этот принцип раскрывается в нормах Конвенции МОТ № 87 «Относительно свободы ассоциаций и защиты права на организацию»⁴⁴ (далее – Конвенция № 87), в которой указано, что свобода объединения включает в себя право создавать организации, не запрашивая на это разрешение, а также вступать в такие организации (ст. 2). Профсоюз представляет собой вид ассоциации, создаваемый в целях представительства и защиты социально-трудовых прав и интересов работников. То есть создание профсоюза или вступление в него – реализация принципа свободы объединения. Однако для эффективной деятельности в интересах работников необходимо определить гарантии для самих профсоюзов.

Отметим, что МОТ в своих актах не использует термин «гарантии». Например, в Конвенции МОТ № 135 «О защите прав представителей работников на предприятии и предоставляемых им возможностях»⁴⁵ (далее – Конвенция № 135) закреплён термин «возможности», который по значению из контекста

⁴² Всеобщая декларация прав человека, принята резолюцией 217 А (III) Генеральной Ассамблеи ООН от 10 декабря 1948 г. // URL: http://www.un.org/ru/documents/decl_conv/declarations/declhr.shtml (дата обращения: 7 марта 2016 г.).

⁴³ Декларация МОТ «Об основополагающих принципах и правах в сфере труда» 1998 г. // URL: http://www.un.org/ru/documents/decl_conv/declarations/ilo_principles.shtml (дата обращения: 7 марта 2016 г.).

⁴⁴ Конвенция МОТ № 87 «Относительно свободы ассоциаций и защиты права на организацию», принята в г. Сан-Франциско 9 июля 1948 г. на 31-ой сессии Генеральной конференции МОТ // URL: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/normativeinstrument/wcms_c087_ru.htm (дата обращения: 7 марта 2016 г.).

⁴⁵ Конвенция МОТ № 135 «О защите прав представителей работников на предприятии и предоставляемых им возможностях», принята на 56-й сессии Генеральной конференции Международной организации труда в городе Женеве 23 июня 1971 г. // СПС «КонсультантПлюс».

синонимичен ранее указанному нами понятию «гарантии». В дальнейшем мы будем использовать термин «гарантии».

К числу гарантий, предусмотренных в международном трудовом праве, с нашей точки зрения, можно отнести, во-первых, гарантии профсоюзным работникам и членам профсоюза, во-вторых, деятельности профсоюза. Первую группу составляют гарантии: при увольнении, сохранения должности, заработка и стажа на время выполнения общественных обязанностей, посещения профсоюзных собраний, конференций и конгрессов, учебных мероприятий. Ко второй группе относятся гарантии: своевременного получения информации от работодателя, деятельности по информированию работников, материального обеспечения деятельности, а также обеспечения свободного доступа на территорию работодателя и ко всем рабочим местам.

Рассмотрим гарантии профсоюзным работникам и членам профсоюза в международном праве. В первую очередь, предусматривается запрет дискриминации по признаку участия в профсоюзной деятельности. Отметим, что недопущение дискриминации профсоюзных работников обеспечивает право на объединение в профсоюзы. Запрет дискриминации устанавливается в актах международных организаций на самом высоком уровне. Организация объединенных наций предусмотрела этот запрет во Всеобщей декларации прав человека (ст. 2), Международном пакте об экономических, социальных и культурных правах⁴⁶ (ч. 2 ст. 2), Международном пакте о гражданских и политических правах⁴⁷ (ч. 1 ст. 2).

МОТ конкретизировала определение «дискриминации» для трудовых отношений. Оно предусмотрено в Конвенции МОТ №111 «О дискриминации в области труда и занятий»⁴⁸ (далее – Конвенция № 111), где указано, что

⁴⁶ Международный пакт об экономических, социальных и культурных правах, принят резолюцией 2200 А (XXI) Генеральной Ассамблеи ООН от 16 декабря 1966 г. // URL: http://www.un.org/ru/documents/decl_conv/conventions/pactecon.shtml (дата обращения: 7 марта 2016 г.).

⁴⁷ Международный пакт о гражданских и политических правах, принят резолюцией 2200 А (XXI) Генеральной Ассамблеи ООН от 16 декабря 1966 г. // URL: http://www.un.org/ru/documents/decl_conv/conventions/pactpol.shtml (дата обращения: 7 марта 2016 г.).

⁴⁸ Конвенция МОТ № 111 «О дискриминации в области труда и занятий», принята 25 июня 1958 г. на сорок второй сессии Генеральной Конференции Международной организации труда // URL: http://www.un.org/ru/documents/decl_conv/conventions/labour.shtml (дата обращения: 7 марта 2016 г.).

дискриминация – это всякое различие, недопущение или предпочтение, проводимое по признаку расы, цвета кожи, пола, религии, политических убеждений, национального происхождения или социальной принадлежности, приводящее к уничтожению или нарушению равенства возможностей или обращения в области труда и занятий, а также всякое другое различие, недопущение или предпочтение, приводящее к уничтожению или нарушению равенства возможностей или обращения в области труда и занятий, определяемое соответствующим членом по консультации с представительными организациями предпринимателей и трудящихся, где таковые существуют, и с другими соответствующими органами (ч. 1 ст. 1).

В актах Международной организации труда закрепляется запрет дискриминации в Декларации «Об основополагающих принципах и правах в сфере труда» (п. «d» ст. 2), Конвенции № 87 (ст. 2), Конвенции № 151 «О трудовых отношениях на государственной службе»⁴⁹ (ст. 1), Конвенции № 11 «О праве на организацию и объединение трудящихся в сельском хозяйстве»⁵⁰ (ст. 1), Резолюциях «О независимости профсоюзного движения» 1952 г.⁵¹ (далее – Резолюция 1952 г.) (п. 4) и «О правах профсоюзов и их отношении к гражданским свободам» 1970 г.⁵² (п. 4).

В Конвенции МОТ № 98 «О применении принципов права на объединение в профсоюзы и на ведение коллективных переговоров»⁵³ (далее – Конвенция № 98) под дискриминационными действиями в отношении работников (ч. 2 ст. 1) понимаются: требование не вступать в профсоюз в обмен на заключение трудового договора или сохранения работы; увольнение за членство в

⁴⁹ Конвенция МОТ № 151 «О трудовых отношениях на государственной службе», заключена в г. Женева 27 июня 1978 г. // СПС «КонсультантПлюс».

⁵⁰ Конвенция МОТ № 11 «О праве на организацию и объединение трудящихся в сельском хозяйстве», заключена в г. Женева 25 октября 1921 г. // URL: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/normativeinstrument/wcms_c011_ru.htm (дата обращения: 7 марта 2016 г.).

⁵¹ Резолюция МОТ «О независимости профсоюзного движения» 1952 г. // СПС «КонсультантПлюс».

⁵² Резолюция МОТ «О правах профсоюзов и их отношении к гражданским свободам» 1970 г. // СПС «КонсультантПлюс».

⁵³ Конвенция МОТ № 98 «О применении принципов права на объединение в профсоюзы и на ведение коллективных переговоров», принята в г. Женева 1 июля 1949 г. на 32-ой сессии Генеральной конференции МОТ // URL: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/normativeinstrument/wcms_c098_ru.htm (дата обращения: 7 марта 2016 г.).

профсоюзе либо участие в профсоюзной деятельности; нанесение ущерба за членство в профсоюзе либо участие в профсоюзной деятельности. Таким образом, МОТ уделяет большое внимание проблеме дискриминации, в том числе по признаку участия в профсоюзе.

В региональных международных актах запрещение дискриминации также находит закрепление, например, в Европейской социальной хартии⁵⁴ (п. «Е» ч. 5), Конвенции Содружества независимых государств «О правах и основных свободах человека»⁵⁵ (ст. 20), Американской конвенции о правах человека⁵⁶ (ст. 1), Африканской хартии прав человека и народов⁵⁷ (ст. 2).

Российское законодательство предусматривает запрет дискриминации в сфере труда в ст. 3 ТК РФ, а применительно к профсоюзной деятельности – в Законе «О профессиональных союзах», а именно: принадлежность или непринадлежность к профсоюзам не влечет за собой какого-либо ограничения в правах и свободах, а также не может обуславливать прием на работу, продвижение по работе либо увольнение (ст. 9). Лица, считающие, что они подверглись дискриминации в сфере труда, вправе обратиться в суд с заявлением о восстановлении нарушенных прав, возмещении материального вреда и компенсации морального вреда (ч. 4 ст. 3 ТК РФ). Введение в действие этой нормы Федеральным законом от 30 июня 2006 г. № 90-ФЗ⁵⁸ привело к тому, что Государственная инспекция труда перестала рассматривать жалобы, связанные с дискриминацией, указывая, что согласно ч. 4 ст. 3 ТК РФ рассмотрение этой категории дел отнесено исключительно к компетенции судов⁵⁹. То есть обращение в суд – единственный способ защиты подвергшихся дискриминации. В данном параграфе мы приводим краткий сравнительный анализ норм о

⁵⁴ Европейская социальная хартия, принята в г. Страсбурге 3 мая 1996 г. // СПС «КонсультантПлюс».

⁵⁵ Конвенция Содружества независимых государств «О правах и основных свободах человека», заключена в Минске 26 мая 1995 г. // СПС «КонсультантПлюс».

⁵⁶ Американская конвенция о правах человека, заключена в г. Сан-Хосе 22 ноября 1969 г. // СПС «КонсультантПлюс».

⁵⁷ Африканская хартия прав человека и народов 1981 г. // СПС «КонсультантПлюс».

⁵⁸ Федеральный закон от 30 июня 2006 г. № 90-ФЗ «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации, признании не действующими на территории Российской Федерации некоторых нормативных правовых актов СССР и утратившими силу некоторых законодательных актов (положений законодательных актов) Российской Федерации» // Российская газета. 2006. № 146.

⁵⁹ Лютов Н.Л., Герасимова Е.С. Указ. соч. С. 78.

гарантиях профсоюзной деятельности международного права с национальным законодательством. Более подробно профсоюзные гарантии в российском трудовом праве будут рассмотрены в Главе 2.

На международном уровне поднимался вопрос об отсутствии эффективной защиты от дискриминации в России. Поводом послужил конфликт Российского профсоюза докеров (далее – РПД) с администрацией Морского торгового порта Калининграда. Работники обвинили работодателя в дискриминации по признаку участия в профсоюзе. Членство в РПД имело неблагоприятные последствия для их работы и заработка. Работодатель использовал различные меры давления, чтобы отделить профсоюзных работников от коллег, не состоявших в профсоюзе. Представителю РПД было отказано в праве участвовать в аттестационной комиссии и праве присутствовать при аттестации. Работодателем были осуществлены незаконный перевод и увольнение по сокращению штата профсоюзных работников с нарушением процедурных норм. Суд отклонил требование об установлении факта дискриминации истцов на основании принадлежности к РПД, поскольку они не доказали наличие умысла на дискриминацию со стороны администрации порта. Прокуратура Балтийского района отказала в возбуждении уголовного дела в отношении работодателя, поскольку проверкой не было установлено прямого умысла с его стороны на дискриминацию.

Профсоюз обратился с жалобой в Комитет по свободе объединения МОТ (далее – КСО), который, рассмотрев дело № 2199 в докладе № 331 в п. 706 признал наличие дискриминации по признаку участия в профсоюзе. В п. 703 заключения КСО указано: «что касается действий, имеющих характер антипрофсоюзной дискриминации, Комитет напоминает, что наличие законодательных норм, запрещающих данные действия, является недостаточным, если они не сопровождаются действенными процедурами, обеспечивающими их применение на практике. Комитет считает, что законодательство в области защиты от действий, носящих характер антипрофсоюзной дискриминации (в России), не является достаточно четким и

ясным. В этой связи он обращается к Правительству с просьбой предпринять необходимые меры, в том числе путем принятия соответствующих поправок к законам, для того чтобы жалобы на действия антипрофсоюзной дискриминации могли бы рассматриваться в рамках национальных процедур, носящих ясный, четкий и быстрый характер»⁶⁰.

Кроме того, работники обратились в Европейский Суд по правам человека (далее – ЕСПЧ). В решении по делу «Даниленков и другие против России» ЕСПЧ указал, что ст. 11 Конвенции № 87 запрещает дискриминацию в связи с намерением воспользоваться правом на защиту со стороны профсоюза. Статья 14 Конвенции № 87 выступает неотъемлемой частью каждой статьи, устанавливающей права и свободы независимо от их характера. Компания-порт использовала различные методы, чтобы заставить работников отказаться от членства в профсоюзе, включая их перевод в специальные бригады с ограниченными возможностями, увольнения, которые суд впоследствии признал незаконными, уменьшение заработка, дисциплинарные санкции, отказ восстановить на работе в соответствии с решением суда и так далее. В результате число членов РПД существенно снизилось. Таким образом, суд согласился, что негативные последствия для заявителей были достаточны, чтобы свидетельствовать о дискриминации при осуществлении прав, гарантированных ст. 11 Конвенции № 87⁶¹.

Однако со времен рассмотрения данного дела каких-либо эффективных процедур по борьбе с дискриминацией в российском законодательстве закреплено не было. По мнению Е.С. Герасимовой и Н.Л. Лютова, «регулирование вопросов дискриминации в России, а также набор правовых механизмов защиты от дискриминации, которым могут воспользоваться пострадавшие, является крайне недостаточным, а меры защиты — несоразмерными нарушениям. Понимание сути явления дискриминации

⁶⁰ Лютов Н.Л., Герасимова Е.С. Указ. соч. С. 79.

⁶¹ Постановление Европейского Суда по правам человека от 30 июля 2009 г. Дело «Даниленков и другие против России» [Danilenkov and Others v. Russia] жалоба №67336/01 // СПС «КонсультантПлюс».

отсутствует как в обществе в целом, так и среди правоприменителей. Нормативное регулирование вопросов дискриминации минимально и развивается крайне медленно, если не сказать, что не развивается вовсе»⁶².

В Конвенции № 135, которую Россия ратифицировала⁶³ в 2010 г., предусмотрен запрет увольнения из-за участия в деятельности профсоюза или членства в нем (ст. 1). МОТ также выработала перечень рекомендательных норм в целях недопущения дискриминации по признаку участия в профсоюзе при увольнении. Данные положения были закреплены в Рекомендации МОТ № 143 «О защите прав представителей работников на предприятии и предоставляемых им возможностях»⁶⁴ (далее – Рекомендация № 143). Рекомендация № 143 на наднациональном уровне наиболее подробно раскрывает гарантии профсоюзным работникам при увольнении. В ней предложен примерный список мер по защите профсоюзных работников (п. 2 ст. 6), которые могут быть предусмотрены национальным законодательством. Во-первых, подробное и точное определение причин, оправдывающих прекращение трудовых отношений с представителем работников. Во-вторых, возложение на работодателя бремени доказывания обоснованности его действий в случае жалобы на дискриминационное увольнение. В-третьих, проведение консультации с независимым органом, государственным или частным, или с объединенным органом, или получении его мнения или согласия прежде, чем решение об увольнении представителя работников станет окончательным. В-четвертых, наличие специальной процедуры обжалования для представителей работников, которые считают, что подверглись дискриминации. В-пятых, установление действенного порядка исправления положения в отношении несправедливого прекращения трудовых отношений представителей работников, включающего восстановление таких представителей на их прежней

⁶² Лютов Н.Л., Герасимова Е.С. Указ. соч. С. 78.

⁶³ Федеральный закон от 1 июля 2010 г. № 137-ФЗ «О ратификации Конвенции о защите прав представителей работников на предприятии и предоставляемых им возможностях» // URL: <http://www.rg.ru/2010/07/07/konvencia-dok.html> (дата обращения: 7 марта 2016 г.).

⁶⁴ Рекомендация МОТ № 143 «О защите прав представителей работников на предприятии и предоставляемых им возможностях», принята в г. Женева 1971 г. // СПС «КонсультантПлюс».

работе с выплатой им потерянной заработной платы и с сохранением за ними приобретенных прав. В-шестых, признание приоритета представителей работников на сохранение за ними работы в случае сокращения штатов.

В российском трудовом законодательстве реализованы некоторые из этих рекомендаций в нормах, предусматривающих: учет мнения профсоюза при увольнении его членов по п. 2, 3, 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ (ст. 373 ТК РФ) и руководящих профсоюзных работников по п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ (ст. 374 ТК РФ), получение согласия вышестоящего профсоюзного органа для расторжения трудового договора с руководящим профсоюзным работником по п. 2. 3 ч. 1 ст. 81 ТК РФ (ст. 374 ТК РФ). Обжалование увольнения с последующим восстановлением на работе возможно в порядке индивидуального трудового спора (ст. 378, 381 ТК РФ). Перечисленные гарантии при увольнении могут быть распространены согласно Рекомендации № 143 также на кандидатов в представители работников или на бывших представителей. Однако российское законодательство не содержит понятия «кандидат в представители работников», поэтому такая гарантия не предусматривается. Для бывших профсоюзных работников гарантии при увольнении закреплены в ст. 376 ТК РФ.

Указание на запрет увольнений профсоюзных работников по дискриминационным основаниям содержится также в Европейской социальной хартии (п. 28) и Дайджете прецедентного права Европейского комитета по социальным правам⁶⁵ (п. 28). В них обращается внимание на то, что расторжение трудового договора может происходить только при наличии достаточных оснований, под которыми понимаются случаи, связанные со способностями или поведением работника, либо с производственными потребностями организации.

Второй вид гарантий профсоюзным работникам связан с занятостью и оплатой труда. Согласно Конвенции № 135 представителям работников предоставляются возможности, позволяющие им быстро и эффективно выполнять свои функции (ч. 1 ст. 2). Это положение раскрыто в Рекомендации

⁶⁵ Digest of the case law of the European committee of social rights 01.09.2008 // URL: http://www.coe.int/t/dghl/monitoring/socialcharter/Digest/DigestIndex_en.asp (дата обращения: 7 марта 2016 г.).

№ 143, в которой указывается на необходимость сохранения за освобожденными представителями работников их должности, заработной платы, стажа, даже если они выполняют свои функции вне места работы (ст. 8). Подобные гарантии установлены и для неосвобожденных профсоюзных работников на время исполнения общественных обязанностей (п. 1 ст. 10 Рекомендации № 143).

Гарантии этого вида частично восприняты российским законодательством. Порядок оплаты времени участия неосвобожденных представителей работников в профсоюзных мероприятиях устанавливается коллективным договором или соглашением (ч. 14 ст. 374 ТК РФ). В ТК РФ предусмотрены: сохранение должности за освобожденными профсоюзными работниками либо предоставление по его согласию другой равноценной должности (ч. 1 ст. 375), зачет профсоюзной работы в стаж освобожденных представителей работников (ч. 2 ст. 375), возможность сохранения общероссийским (межрегиональным) профсоюзом среднего заработка на период трудоустройства при невозможности реализовать вышеуказанную гарантию занятости (ч. 1 ст. 375).

Возможность посещения профсоюзных собраний, конференций и конгрессов, учебных мероприятий – третий вид гарантий. В целях реализации нормы ч. 1 ст. 2 Конвенции № 135 предлагается предоставлять неосвобожденным профсоюзным работникам необходимое время для выполнения ими функций по представительству работников (п. 1 ст. 10 Рекомендации № 143) и участия в профсоюзных собраниях, профсоюзных учебных курсах, конгрессах и конференциях (п. 1 ст. 11 Рекомендации № 143).

Согласно нормам российского трудового права, неосвобожденные профсоюзные работники освобождаются от основной работы для участия в профсоюзной деятельности, съездах и конференциях. Условия предоставления свободного от работы времени для краткосрочной профсоюзной учебы предусматриваются коллективными договорами (ч. 14 ст. 374 ТК РФ). То есть гарантии данного вида были восприняты российским законодателем.

В Международном пакте об экономических, социальных и культурных правах 1966 г. установлено, что профессиональные союзы имеют право на

беспрепятственное функционирование (ст. 8). Для эффективного выполнения своих задач профсоюзы должны быть независимы в своей деятельности от государства, работодателей и их объединений. Государства не должны влиять на представителей работников, а также пытаться превратить профсоюзное движение в инструмент политики (ст. 3 Конвенции № 87). Конвенция № 98 прямо запрещает вмешательство работодателей в работу профсоюза (ст. 2). Работники самостоятельно выбирают своих представителей, организуют аппарат и деятельность, формулируют программу и учредительные документы (ст. 3 Конвенции № 87). Также профсоюзные организации не могут быть распущены либо временно запрещены государственными органами (ст. 6 Конвенции № 87). Независимость профсоюза – это залог эффективности выполнения его задач (п. 2 – 3 Резолюции 1952 г.). С этим утверждением следует согласиться, так как профсоюз представляет интересы исключительно работников. Если в его работу вмешивается другая сторона трудового отношения, то теряется смысл профсоюзного представительства. В российском трудовом законодательстве также закреплен принцип независимости профсоюзов (ст. 5 Закона «О профессиональных союзах»).

С целью обеспечения права профсоюзов на независимость в международных актах устанавливаются гарантии самим профсоюзам. Первым видом таких гарантий, по нашему мнению, можно считать своевременное получение информации от работодателя, так как оно обеспечивает эффективную работу профсоюза.

МОТ рекомендует содействовать сотрудничеству (помимо коллективных переговоров) между работодателями и работниками на уровне организации по вопросам, представляющим общий интерес (ст. 1 Рекомендации МОТ № 94 «О консультациях и сотрудничестве между работодателями и работниками на уровне предприятия»⁶⁶). МОТ предлагает проводить в организации политику

⁶⁶ Рекомендация МОТ № 94 «О консультациях и сотрудничестве между работодателями и работниками на уровне предприятия», принята в г. Женеве 26 июня 1952 г. на 35-ой сессии Генеральной конференции МОТ // URL: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/normativeinstrument/wcms_r094_ru.htm (дата обращения: 7 марта 2016 г.).

установления устойчивых связей между работниками и работодателями для быстрого распространения и обмена как можно более полной и объективной информацией по различным аспектам жизни организации и социальных условий работников. (ст. 2 – 3 Рекомендации МОТ № 129 «О связях между администрацией и работниками на предприятии»⁶⁷). То есть с точки зрения МОТ, информирование друг друга сторонами социального партнерства должно осуществляться не предоставлением сведений от раза к разу, а в ходе постоянного диалога.

В отличие от этого, Европейская социальная хартия рекомендует два варианта информирования: либо регулярно, либо по мере необходимости. Речь идет о предоставлении профсоюзу информации об экономическом и финансовом положении организации, если раскрытие такой информации не нанесет ущерб работодателю. В этом случае она может быть предоставлена на условиях конфиденциальности либо не предоставлена вовсе. Информация должна предоставляться в доступной для работников форме. Также предусматриваются своевременные консультации по решениям работодателя, которые могут существенно затронуть интересы сотрудников, особенно если это касается вопросов занятости (ст. 21).

По нашему мнению, предоставление информации на постоянной основе является более предпочтительным, так как обеспечивает профсоюзу обладание всей полнотой информации о положении в организации, что дает возможность реагировать на изменения, касающиеся интересов работников, предотвращать конфликты с работодателем. Однако в российском законодательстве гарантии информации значительно сужены: речь идет о предоставлении работодателем информации в ходе коллективных переговоров (ч. 7 ст. 37 ТК РФ) и в нескольких случаях по ч. 2 ст. 53 ТК РФ.

⁶⁷ Рекомендация МОТ № 129 «О связях между администрацией и работниками на предприятии», принята в г. Женеве 7 июня 1967 г. на 51-ой сессии Генеральной конференции МОТ // URL: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/normativeinstrument/wcms_r129_ru.htm (дата обращения: 7 марта 2016 г.).

Вторым видом гарантий, по нашему мнению, можно считать обеспечение возможности деятельности профсоюза по информированию работников. В Рекомендации № 143 приведено два варианта: вывешивание в помещениях и на территории работодателя профсоюзных объявлений в местах, согласованных с администрацией и легко доступных для работников (п. 1 ст. 15), и распространение среди работников информационных материалов и других документов профсоюза (п. 2 ст. 15). С нашей точки зрения, данная гарантия является очень важной для эффективной работы профсоюза, так как если работники не будут знать о его деятельности, то и не станут в него вступать. ТК РФ предусматривает возможность размещения информации профсоюзом в доступных для работника местах (ч. 1 ст. 377).

Третий вид гарантий связан с материальным обеспечением деятельности профсоюза. Речь идет о порядке взимания членских взносов. Работодатель не должен препятствовать регулярному сбору таких взносов представителями профсоюза (ст. 14 Рекомендации № 143). Также стороны социального партнерства могут договориться о порядке сбора профсоюзных взносов. Российское трудовое законодательство предусматривает бесплатное перечисление работодателем членских взносов на счет профсоюзной организации (ч. 3 ст. 28 ТК РФ).

Обеспечение свободного доступа на территорию работодателя и ко всем рабочим местам является четвертым видом гарантий профсоюзам. Профсоюз не сможет правильно оценивать ситуацию в организации, следовательно, защищать интересы работников без доступа к рабочим местам и общения с работниками. В частности, на это указывает Рекомендация № 143 (ст. 12). Другим аспектом этой проблемы является возможность доступа без необоснованной задержки к работодателю (ст. 13 Рекомендации № 143). Несоблюдение данной нормы может повлечь невозможность выработки совместных решений, проведения конструктивных консультаций и переговоров. Рекомендация № 143 также предлагает разрешить доступ в организацию представителям профсоюза, не являющимся ее работниками, если в этой организации заняты другие члены того

же профсоюза (п. 1 ст. 17). Однако доступ довольно сложно обеспечить в связи с пропускным режимом во многие организации. В российском трудовом праве данного вида гарантий не предусмотрено.

Итак, регулированию гарантий в связи с профсоюзной деятельностью в нормах международного трудового права уделено значительное внимание. Они устанавливаются как в актах общего характера, так и в специальных документах, посвящённых профсоюзным гарантиям. Наиболее широкие гарантии предоставлены международными правовыми нормами самому профсоюзу. Общее сопоставление с регулированием в России показывает, что многие гарантии, закреплённые в международном праве, восприняты отечественным законодателем.

1.3. История регулирования гарантий осуществления профсоюзной деятельности в России

1.3.1. Гарантии профсоюзной деятельности в 1922 – 1989 гг.

Впервые статус профсоюзов в советском законодательстве был определен в годы НЭПа. Кодекс законов о труде РСФСР 1918 г.⁶⁸ (далее – КЗоТ 1918 г.) не содержал норм о профессиональных союзах. Отдельные положения о них устанавливались в некоторых подзаконных актах⁶⁹. КЗоТ 1922 г. включал специальную главу, посвященную профсоюзам. Вместе с тем, полномочия профессиональных союзов по отдельным вопросам труда содержались практически во всех его главах, что свидетельствовало о значительной роли профсоюзов в регулировании трудовых отношений.

В 30-е гг. XX в. шел активный процесс огосударствления профсоюзов. В 1933 г. на Всесоюзный центральный совет профессиональных союзов (далее – ВЦСПС) были возложены функции Народного комиссариата труда⁷⁰. Кроме того, к ВЦСПС перешла функция издания актов, разъясняющих порядок применения законодательства о труде. Декларировалось, что профсоюзы в СССР выполняли две функции — производственную и защитную, но фактически производственная функция возобладала. Профсоюзы становились частью государственного аппарата⁷¹, о чем свидетельствует переход к ним ряда государственных полномочий: охрана труда, государственное социальное страхование и др. Не смотря на ратификацию⁷² Советским союзом Конвенции №

⁶⁸ Кодекс законов о труде РСФСР 1918 г. // Собрание узаконений и распоряжений Рабочего и Крестьянского Правительства РСФСР. 1918. № 87 – 88. Ст. 905.

⁶⁹ Постановление СНК РСФСР от 31 марта 1920 г. «О сметах на содержание фабрично - заводских комитетов и комитетов служащих» // СУ РСФСР. 1920. № 25. Ст. 121; Постановление ВЦИК от 18 ноября 1920 г. «О предоставлении губернским советам и уездным бюро профессиональных союзов помещений для устройства дворцов труда» // СУ РСФСР. 1920. № 91. Ст. 479.

⁷⁰ Постановление ЦИК СССР, СНК СССР и ВЦСПС от 23 июня 1933 г. «Об объединении Народного Комиссариата Труда Союза ССР и ВЦСПС» // СЗ СССР. 1933. № 40. Ст. 238.

⁷¹ Бердычевский В.С. Указ. соч. С. 160.

⁷² Указ Президиума Верховного Совета СССР от 6 июля 1956 г. «О ратификации конвенций Международной Организации Труда (МОТ)» // Ведомости ВС СССР. 1956. № 14. Ст. 301.

98 и Конвенции № 87, запрещающих вмешательство государства в дела профсоюзов и использование их как инструмента политики, нормы конвенций не соблюдались.

Фактически, членство в профсоюзах было обязательное⁷³. Коллективные договоры во многом были направлены на установление обязательств по выполнению Госплана производства. Интересы трудящихся вследствие этого уходили на второй план, а профессиональные союзы в своей деятельности зачастую руководствовались лишь первой частью лозунга «Профсоюзы лицом к производству, ближе к массам»⁷⁴. Вследствие этого, социальное партнерство как форма сотрудничества между представителями работников и работодателей в Советском государстве отсутствовало. В 50 – 60 гг. XX в. деятельность профсоюзов регулировалась, в основном, многочисленными подзаконными актами⁷⁵. Отдельные главы о профсоюзах содержали Основы законодательства Союза ССР и союзных республик о труде 1970 г.⁷⁶ (далее – Основы 1970 г.) и КЗоТ 1971 г., дополнявшиеся и изменявшиеся на уровне подзаконных актов⁷⁷ в 70-х и 80-х гг. XX в.

В советское время трудовое законодательство, в отличие от современного, не содержало определения «гарантий», однако, сами гарантии предусматривались. Тем не менее, А.Я. Петров отмечает, что в разделе «Вознаграждение за труд» КЗоТ 1918 г. «не совсем обоснованно» были закреплены некоторые гарантии⁷⁸. Примером гарантии по КЗоТ 1918 г. может служить сохранение заработка на время отпуска (ст. 77). Впервые отдельную главу о гарантиях советский законодатель предусмотрел в КЗоТ 1922 г. В ней устанавливались гарантии в связи с командировками (ст. 81), избраниями на

⁷³ Барабанов А.А. Профсоюзы России в условиях современной политической системы: автореф. дис. ... к.п.н. СПб., 2013. С. 12.

⁷⁴ Стенограмма XVI Всероссийского съезда Советов 15 – 23 января 1935 г. (Стенографии, отчет). М., 1935.

⁷⁵ Положение «О социалистическом государственном производственном предприятии», утв. Постановлением Совмина СССР от 4 октября 1965 г. № 731 // СП СССР. 1965. № 19 – 20. Ст. 155.

⁷⁶ Основы законодательства Союза ССР и союзных республик о труде 1970 г. // Ведомости ВС СССР. 1970. № 29. Ст. 265.

⁷⁷ Положение «О правовой инспекции труда», утв. Постановлением Президиума ВЦСПС от 22 ноября 1976 г. // СП ВЦСПС. 1977.

⁷⁸ Петров А.Я. Указ. соч. С. 63.

выборные должности (ст. 77.1), общественной деятельностью (ст. 79), переводами (ст. 82), увольнениями (ст. 88 – 90), службе в Красной Армии (ст. 80) и др. КЗоТ 1971 г. так же включал в себя главу, посвященную гарантиям. Они устанавливались для работников, направленных на повышение квалификации (ст. 112), в медицинские учреждения (ст. 113), на работу в другую местность (ст. 116) и т.д.

По нашему мнению, советское законодательство с 20-х до конца 80-гг. XX в. предусматривало гарантии профсоюзным работникам и членам профсоюза, а также самому профсоюзу. К первой группе относились гарантии при увольнении, переводе и наложении дисциплинарного взыскания. Во вторую группу входили гарантии материального обеспечения работы профкома, предоставления имущества и денежных средств профкому для организации культурно-массовых мероприятий.

Рассмотрим гарантии профсоюзным работникам и членам профсоюза. Как мы упоминали ранее, запрет дискриминации в отношении профсоюзных работников дает возможность эффективного выполнения ими своих представительских функций. Основы 1970 г. и КЗоТ 1971 г. не содержали отдельных статей о запрещении дискриминации. Единственное упоминание об обеспечении равноправия в области труда встречается в Преамбуле к КЗоТ 1971 г. Однако в ней перечислены только три основания дискриминации: пол, раса, национальность. Отдельного указания на запрет дискриминации по признаку членства в профсоюзе не предусматривалось. По нашему мнению, это связано не столько с несовершенством законодательства, сколько с реалиями того времени. Профсоюз был самой массовой общественной организацией при государстве, признавался «школой коммунизма»⁷⁹, вступление в него активно поощрялось. Поэтому вопрос о дискриминации работников и членов профсоюза в СССР не поднимался. Тем не менее, Советский Союз ратифицировал⁸⁰ Конвенцию № 111

⁷⁹ Ленин В.И. Полное собрание сочинений. Т. 42. М., 2013. С. 203.

⁸⁰ Указ Президиума Верховного Совета СССР от 31 января 1961 г. «О ратификации конвенций Международной Организации Труда (МОТ)» // Ведомости ВС СССР. 1961. № 6. Ст. 58.

и ряд других международных актов, предполагавших запрещение любой дискриминации, поэтому, по нашему мнению, правило о недопустимости дискриминации профсоюзных работников в советском трудовом праве существовало. Кроме того, характер гарантий, предоставляемых профсоюзным работникам и членам профсоюза в СССР, говорит об их антидискриминационной направленности: особый порядок увольнения, привлечения к дисциплинарной ответственности и т.д. С точки зрения нератифицированной Советским Союзом Конвенции № 135 и Рекомендации № 143, цель данных гарантий профсоюзным работникам – беспрепятственное осуществление профсоюзной деятельности.

Первый вид гарантий был связан с увольнением. По общему правилу, расторжение трудового договора всех работников по любым основаниям по инициативе администрации не допускалось без предварительного согласия профсоюзного комитета (ст. 35 КЗоТ 1971 г.). При увольнении неосвобожденных от основной работы председателя или члена профсоюзного комитета по инициативе работодателя требовалось согласие вышестоящего профсоюзного органа (ст. 160 КЗоТ 1922 г., ч. 2 ст. 235 КЗоТ 1971 г.). А.Ф. Нуртдинова отмечает, что «специфика общественного и правового положения профсоюзов объясняет необходимость процедуры предварительного согласия. Профком выступал в качестве органа надзора за соблюдением законодательства о труде. Этим объясняется отсутствие механизма обжалования решений профсоюзных органов работодателем в том случае, когда они не давали согласия на увольнение»⁸¹.

Несмотря на, казалось бы, однозначность толкования нормы о необходимости согласия профсоюза на увольнение члена профкома, на практике возникли проблемы с ее применением. В Положении о правах фабричного, заводского, местного комитета профсоюза от 15 июля 1958 г.⁸² нормы о

⁸¹ Нуртдинова А.Ф. Указ. соч. С. 4.

⁸² Положение «О правах фабричного, заводского, местного комитета профессионального союза», утв. Указом Президиума Верховного Совета СССР от 15 июля 1958 г. // Ведомости ВС СССР. 1958. № 15. Ст. 282.

получении согласия профсоюза при увольнении членов профкома не было. Поэтому Пленум Верховного Суда РСФСР в Постановлении от 29 декабря 1962 г. №14 «О некоторых вопросах, возникающих в судебной практике по применению трудового законодательства»⁸³, проигнорировав требования ст. 160 КЗоТ 1922 г., пришел к выводу, что увольнение по инициативе администрации членов профкомов, не освобожденных от основной работы, должно было производиться в общем порядке, т. е. без получения согласия вышестоящего профсоюзного органа. З.К. Симорот отмечает, «хотя указанное разъяснение противоречило законодательству, оно проводилось в жизнь»⁸⁴. По-иному сложилась практика в Украинской Советской Социалистической Республике (далее – УССР). Пленум Верховного Суда УССР в Постановлении от 22 февраля 1964 г. обратил внимание судов на то, что увольнение членов профкома может быть произведено только с согласия вышестоящего органа профсоюза⁸⁵, что соответствовало республиканскому законодательству.

По нашему мнению, такая ситуация имела место из-за наличия большого массива подзаконных актов, уточняющих, изменяющих или дублирующих законодательство по какому-либо вопросу, что было характерно для советской эпохи. При этом часто не отменялись устаревшие нормы. Это негативно сказывалось на правоприменительной практике, так как значительное время требовалось только для того, чтобы разобраться, какой акт и в какой его части применяется к правоотношениям.

После вступления в силу Основ 1970 г. практика Верховного Суда РСФСР изменилась. В Постановлении Пленума Верховного Суда РСФСР от 19 октября 1971 г. № 6 «О применении в судебной практике Основ законодательства Союза ССР и союзных республик о труде»⁸⁶ давалось толкование ст. 18 Основ 1970 г. В

⁸³ Постановление Пленума Верховного Суда РСФСР от 29 декабря 1962 г. № 14 «О некоторых вопросах, возникающих в судебной практике по применению трудового законодательства» // Бюллетень Верховного суда РСФСР. 1963. № 2. Ст. 7.

⁸⁴ Симорот З.К., Монастырский Е.А. Проблемы кодификации законодательства Союза ССР и союзных республик о труде. Киев, 1977. С. 154.

⁸⁵ Там же. С. 154.

⁸⁶ Постановление Пленума Верховного Суда СССР от 19 октября 1971 г. № 6 «О применении в судебной практике Основ законодательства Союза ССР и союзных республик о труде» // СПС «КонсультантПлюс».

частности, пояснялось, что расторжение трудового договора с членами профкома по инициативе администрации не допускалось без предварительного согласия профессионального союза. В случае расторжения трудового договора с нарушением этого требования уволенный работник восстанавливался на прежней работе. Данные положения дублировались в Постановлении Пленума Верховного Суда СССР от 26 апреля 1984 г. № 3 «О применении судами законодательства, регулирующего заключение, изменение, прекращение трудового договора»⁸⁷. То есть судебная практика перестала вступать в противоречие с действовавшим законодательством.

Однако для увольнения по инициативе администрации некоторых категорий работников согласие профсоюза не запрашивалось. Согласно Постановлению Президиума Верховного Совета СССР от 30 сентября 1965 г.⁸⁸ к ним относились руководители предприятий, их заместители и помощники, главные инженеры, главные бухгалтеры (старшие бухгалтеры), главные конструкторы, главные механики, главные энергетики, другие главные специалисты, начальники цехов, их заместители и иные лица, указанные в Перечне № 1 (Приложение № 1 к Положению «О порядке рассмотрения трудовых споров» от 20 мая 1974 г.⁸⁹). Это обосновывалось тем, что данные работники выполняли, в том числе административные функции в организации, поэтому трудовые споры об их увольнении разрешались вышестоящими органами.

Кроме того, не требовалось согласие профкома на увольнение при прекращении трудового договора с работником в связи с его направлением по постановлению суда в лечебно-трудовой профилакторий, а также в случае нарушения администрацией установленных правил приема на работу (п. 4 ст. 106

⁸⁷ Постановление Пленума Верховного суда СССР от 26 апреля 1984 г. № 3 «О применении судами законодательства, регулирующего заключение, изменение, прекращение трудового договора» // СПС «КонсультантПлюс».

⁸⁸ Постановление Президиума Верховного Совета СССР от 30 сентября 1965 г. «О порядке применения ст.10 Положения о правах фабричного, заводского, местного комитетов профессионального союза» // Ведомости Верховного Совета СССР. 1965. № 40. Ст. 587.

⁸⁹ Положение «О порядке рассмотрения трудовых споров», утв. Указом Президиума Верховного Совета СССР от 20 мая 1974 г. // Ведомости ВС СССР. 1983. № 33. Ст. 507.

Основ 1970 г.). Считаем данные изъятия из общего правила обоснованными. Во-первых, профсоюз не имел полномочий пересматривать постановление суда о направлении работника в профилакторий. Во-вторых, прием на работу – отношения, сопутствующие трудовым, следовательно, на момент нарушения лицо еще не было работником, поэтому общее правило о согласии профсоюза на увольнение работника к такому лицу не применялось.

Второй вид гарантий профсоюзной деятельности был связан с переводом. Перевод члена профкома на другую работу администрацией допускался с согласия профсоюзного комитета, а перевод председателя профкома – с согласия вышестоящего профсоюзного органа (ч. 1 ст. 99 Основ 1970 г., ч. 1 ст. 235 КЗоТ 1971 г.). В данном случае законодатель имел в виду обязательные временные переводы (например, в связи с производственной необходимостью и простоем), так как они производились без согласия работника (ст. 26 КЗоТ 1971 г.). Такая дополнительная гарантии предусматривалась, в том числе для работников, на которых распространялось действие уставов о дисциплине и поименованных в Приложении №1 к Положению «О порядке рассмотрения трудовых споров» от 20 мая 1974 г.

Третий вид гарантий профсоюзной деятельности предполагал согласование с профсоюзным комитетом вопросов о допустимости наложения на члена профкома дисциплинарного взыскания и о выборе конкретной меры дисциплинарного воздействия. На руководителей профкомов дисциплинарное взыскание накладывалось в случае получения согласия вышестоящего профсоюзного органа (ч. 1 ст. 99 Основ 1970 г., ч. 1 ст. 235 КЗоТ 1971 г.). Данная гарантия применялась также к категориям работников, перечисленным в Приложении №1 к Положению «О порядке рассмотрения трудовых споров» от 20 мая 1974 г. Данные гарантии обосновывались статусом профсоюза, который, среди прочего, входил в систему рассмотрения трудовых споров, то есть был наделен полномочиями по проверке правильности применения законодательства, в том числе о дисциплинарных проступках.

В советском трудовом праве второй половины XX в. значительное внимание уделялось гарантиям деятельности самого профсоюза. Впервые законодательное закрепление такие гарантии получили в 70-е гг. В соответствии со ст. 98 Основ 1970 г. взаимоотношения профсоюзного комитета с администрацией организации устанавливались законом СССР о правах профсоюзного комитета предприятия, учреждения, организации, однако, такого закона принято так и не было. Вместо него действовало Положение от 27 сентября 1971 г. «О правах профсоюзного комитета предприятия, учреждения, организации»⁹⁰ (далее – Положение о правах профкома). В п. 2 этого положения указывалось на несколько «аморфную» обязанность работодателя обеспечивать условия для работы профсоюза. В развитие этой нормы были приняты положения о конкретных гарантиях профсоюзной деятельности.

Во-первых, в советском законодательстве устанавливались гарантии материального обеспечения работы профкома. Работодатель обязан был предоставить профсоюзному комитету бесплатно необходимые помещения со всем оборудованием, отоплением, освещением, уборкой и охраной для работы самого комитета и проведения собраний, а также транспортные средства и средства связи (ст. 233 КЗоТ 1971 г., п. 28 Положения о правах профкома).

В СССР на профсоюзы возлагалось большое число обязанностей, которые в настоящее время выполняются работодателем или государством, поэтому законодатель предоставил значительные гарантии материального обеспечения работы профсоюзов для реализации их полномочий в области кадровой политики, сфере социального страхования, жилищно-бытового и культурного обслуживания работников и т.д.

Во-вторых, в советское время были предусмотрены гарантии, связанные с предоставлением имущества профкому для организации культурно-массовых мероприятий. Здания, помещения, сооружения, сады и парки, предназначенные для ведения культурно-просветительной, оздоровительной, физкультурной и

⁹⁰ Положение «О правах профсоюзного комитета предприятия, учреждения, организации», утв. Указом Президиума ВС СССР от 27 сентября 1971 г. № 2151-VIII // Ведомости ВС СССР. 1971. № 48. Ст. 469.

спортивной работы, пионерские лагеря, состоявшие на балансе организации или арендованные, передавались в бесплатное пользование профсоюзному комитету. Содержание, ремонт, отопление, освещение, уборка, охрана, а также оборудование таких объектов производились за счет работодателя (ст. 234 КЗоТ 1971 г.). Перечень оборудования и хозяйственного инвентаря, передаваемого профкому, определялся руководителем организации совместно с профсоюзным комитетом в пределах средств, предусматриваемых по смете на эти цели. Инвентарь приобретался предприятием на средства фондов предприятия, ширпотреба, социально-культурных мероприятий и жилищного строительства, а также сумм премий по социалистическому соревнованию (п. 28 Положения о правах профкома).

С нашей точки зрения, такие широкие гарантии в части предоставления помещения и оборудования для проведения общественной работы предусматривались в связи с тем, что одной из основных функций советских профсоюзов была организация культурно-массовых мероприятий для работников. Кроме того, так как профсоюзы, фактически, были «на службе» у государства, то оно занималось обеспечением их деятельности.

Отметим, что советское законодательство устанавливало встречные обязанности профкома по работе с передаваемыми помещениями и инвентарем. Профсоюзный комитет обязан был обеспечить правильное использование выделяемых в его распоряжение зданий, помещений, сооружений, садов и парков, а также пионерских лагерей, установить в них соответствующий порядок, организовать среди рабочих, служащих и членов их семей культурно-просветительную, оздоровительную, физкультурную и спортивную работу (п. 28 Положения о правах профкома). В настоящее время подобной нормы не существует.

По нашему мнению, установление данных обязанностей профсоюза было оправдано, так как государственное имущество передавалось профсоюзу для определенной цели – проведения общественных мероприятий для работников.

Следовательно, государство обязывало профсоюз отчитаться о целевом использовании помещений, инвентаря и т.д.

В-третьих, гарантии финансового обеспечения организации культурно-массовых мероприятий профкомом также были закреплены в советском трудовом законодательстве. Предприятия и организации обязаны были отчислять денежные средства профсоюзным органам на культурно-массовую и физкультурную работу (ч. 2 ст. 98 Основ 1970 г., ст. 232 КЗоТ 1971 г.). Размер отчислений конкретизировался в подзаконных актах. Так предприятия промышленности, транспорта, связи, сельского хозяйства, строительства, коммунального хозяйства и заготовительных организаций, а также государственные предприятия оптовой и розничной торговли и предприятия общественного питания отчисляли денежные средства профсоюзным организациям на культурно-массовую и физкультурную работу в размере 0,15% от фонда заработной платы рабочих и служащих. Отчисления производились непосредственно своему профсоюзному комитету⁹¹. Порядок использования средств на общественную работу устанавливался профсоюзными актами⁹². Отметим, что подобные нормы о гарантиях деятельности профсоюза конкретизировались в ряде подзаконных актов, например, Положении «О производственном объединении (комбинате)»⁹³, Положении «О научно-производственном объединении»⁹⁴, Постановлении ВЦСПС «О порядке обеспечения профсоюзных органов автотранспортом на период работы пионерских лагерей»⁹⁵. Финансирование работодателем культурно-массовых мероприятий тоже было связано с нахождением профсоюзов «на службе» у

⁹¹ Постановление Совета Министров СССР от 15 января 1959 г. «О выделении денежных средств профсоюзным организациям на культурно - массовую и физкультурную работ» // СП СССР. 1959. № 2. Ст. 13; Постановление Совета Министров СССР от 27 августа 1959 г. «О выделении денежных средств профсоюзным организациям на культурно - массовую и физкультурную работ» // СП СССР. 1959. № 17. Ст. 131.

⁹² Постановление ВЦСПС от 6 февраля 1959 г. «Об использовании профсоюзными комитетами средств, получаемых от государственных органов» // СПС «КонсультантПлюс».

⁹³ Положение «О производственном объединении (комбинате)», утв. Постановлением Совмина СССР от 27 марта 1974 г. № 212 // СП СССР. 1974. № 8. Ст. 38.

⁹⁴ Положение «О научно-производственном объединении», утв. Постановлением Совмина СССР от 30 декабря 1975 г. № 1062 // СП СССР. 1976. № 2. Ст. 13.

⁹⁵ Постановление ВЦСПС от 17 июня 1960 г. «О порядке обеспечения профсоюзных органов автотранспортом на период работы пионерских лагерей» // СПС «КонсультантПлюс».

советского государства. В целом подход законодателя был закономерен: при наложении обязанности на профсоюз государство обеспечивало материальную базу для их выполнения.

1.3.2. Изменения в законодательстве о гарантиях профсоюзной деятельности в 1990 – 2001 гг.

Изменения социально-политического устройства в 1990 – 1992 гг. повлекли принятие большого числа поправок в законодательство, что выразилось в значительном сокращении гарантий профсоюзной деятельности. В это время был издан первый отдельный законодательный акт о статусе советских профсоюзов – Закон СССР от 10 декабря 1990 г. № 1818-1 «О профессиональных союзах, правах и гарантиях их деятельности»⁹⁶. Несмотря на это, из КЗоТ 1971 г. положения о профсоюзных гарантиях не были исключены, хотя фактически не применялись, так как противоречили более позднему специальному закону.

Среди наиболее значимых изменений законодательства о профсоюзных гарантиях отметим, во-первых, получение согласия профсоюза на увольнения работников требовалось теперь только по следующим основаниям: сокращение численности или штата работников, несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации либо состояния здоровья, неявка на работу в течение более четырех месяцев подряд вследствие временной нетрудоспособности (ст. 29 Закона Российской Федерации от 25 сентября 1992 г. № 3543-1 «О внесении изменений и дополнений в Кодекс законов о труде РСФСР»⁹⁷ (далее – Закон «О внесении изменений в КЗоТ»)). По нашему мнению, это было одно из самых значительных сокращений гарантий членам профсоюза. Если в 70 – 80 гг. XX в. отсутствие необходимости получения согласия профсоюза при увольнении было исключением, то теперь это становилось общим правилом. За профсоюзными

⁹⁶ Закон СССР от 10 декабря 1990 г. № 1818-1 «О профессиональных союзах, правах и гарантиях их деятельности» // Ведомости ВС СССР. 1990. № 51. Ст. 1107.

⁹⁷ Закон РФ от 25 сентября 1992 г. № 3543-1 «О внесении изменений и дополнений в Кодекс законов о труде РСФСР» // Российская газета. 1992. № 219.

работниками сохранились гарантии в форме получения согласия профсоюза на их увольнение, перевод и привлечение к дисциплинарной ответственности (ст. 121 Закона «О внесении изменений в КЗоТ»). Во-вторых, усложнились правила материального обеспечения деятельности профсоюзов. Условия предоставления администрацией помещений и имущества для деятельности профсоюза определялись теперь решением трудового коллектива (ч. 1 ст. 21 Закона СССР «О профсоюзах»). Передача работодателем объектов для организации профсоюзом культурно-массовой деятельности стала регулироваться не законодательством, а коллективными договорами (ч. 2 ст. 21 Закона СССР «О профсоюзах»).

В целом изменился сам подход к предоставлению гарантий профсоюзной деятельности: если раньше абсолютное большинство гарантий устанавливалось централизованно, то с принятием Закона СССР «О профсоюзах» многие из них были отнесены на уровень социального партнерства. Это стало началом развития системы дополнительных гарантий профсоюзной деятельности, устанавливаемой в коллективных договорах и соглашениях.

В декабре 1993 г. была принята Конституция Российской Федерации, закрепившая в ст. 30 право на объединение граждан, в том числе право на создание профсоюзов для защиты своих интересов. Возникла необходимость реформирования законодательства в целях приведения его в соответствие с новой Конституцией. В середине 90-х гг. XX в. вступили в силу два важнейших акта о статусе российских профсоюзов: Федеральный закон от 19 мая 1995 г. № 82-ФЗ «Об общественных объединениях»⁹⁸ и Закон «О профессиональных союзах». В целом Закон «О профессиональных союзах» был направлен на переход от законодательного регулирования профсоюзных гарантий к социально-партнерскому. Например, перечень объектов и размеры отчислений профсоюзу средств на проведение социально-культурной и иной работы в организации могли определяться, в том числе коллективным договором,

⁹⁸ Федеральный закон от 19 мая 1995 г. № 82-ФЗ «Об общественных объединениях» // СЗ РФ. 1995. № 21. Ст. 1930.

соглашением (п. 2 ст. 28 Закона «О профессиональных союзах»). Обратим внимание, что в КЗоТ 1971 г. не были внесены поправки в связи с изданием Закона «О профессиональных союзах», то есть до 2001 г. имела место коллизия.

Подводя итог, отметим, что советский законодатель наделял профсоюзы значительным числом гарантий. Для профсоюзных работников предусматривались гарантии при увольнении, переводе и наложении дисциплинарного взыскания. Членов профсоюза можно было уволить, по общему правилу, только с согласия профкома. Профсоюзу также устанавливались гарантии материального обеспечения работы и организации культурно массовых мероприятий. Для данной эпохи было характерно закрепление гарантий в нормативных актах. Однако в 90-х гг. XX в. количество гарантий профсоюзной деятельности было заметно сокращено. Изменился и характер таких гарантий: они стали нацелены на реализацию концепции социального партнерства.

ГЛАВА 2. ГАРАНТИИ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ В РОССИИ

2.1. Гарантии, предоставляемые профсоюзным работникам и членам профсоюза

В 2001 году был принят ТК РФ, в котором гарантиям профсоюзным работникам и членам профсоюза посвящен ряд статей в главе 58 «Защита трудовых прав и законных интересов работников профессиональными союзами», а также в разделе II «Социальное партнерство в сфере труда». Кроме того, отдельные гарантии в этой сфере упоминаются и в других главах ТК РФ (этим кодекс продолжает традиции советских кодифицированных актов о труде). ТК РФ установил иной, сокращенный, круг гарантий, чем был предусмотрен в советском трудовом праве. Если в советское время законодатель считал необходимым закреплять гарантии профсоюзным работникам и членам на уровне нормативных актов, то в настоящее время в законодательстве взят курс на установление таких гарантий в коллективных договорах и соглашениях. Минимальные гарантии устанавливаются в федеральном законодательстве. По нашему мнению, для удобства правоприменения целесообразно закрепить гарантии профсоюзным работникам и членам профсоюза в одном акте – ТК РФ.

С нашей точки зрения, профсоюзным работникам и членам профсоюза обеспечиваются гарантии (в зависимости от основания их предоставления) при увольнении; посещения мероприятий, организованных профсоюзом; сохранения за профсоюзными работниками должности на время выполнения общественных обязанностей; при наложении дисциплинарного взыскания и переводе; равенства с другими работниками в правах, предоставляемых коллективными договорами.

Наиболее сложными в регулировании являются гарантии, связанные с увольнением профсоюзных работников и членов профсоюза, так как от

эффективности таких гарантий может зависеть не только занятость отдельного работника, но и деятельность профсоюзной организации в целом, поэтому в нашем исследовании им будет посвящен отдельный параграф (3.2).

Первый вид гарантий, который мы рассмотрим в настоящем параграфе, – это гарантии возможности посещения мероприятий, организованных профсоюзом. Неосвобожденные члены выборных коллегиальных органов профсоюзных организаций освобождаются от исполнения трудовых обязанностей для участия в качестве делегатов в профсоюзных съездах и конференциях и для работы выборных коллегиальных органов профессиональных союзов. По коллективному договору такие работники освобождаются и на время краткосрочной профсоюзной учебы. Условия освобождения от работы и порядок оплаты времени участия в этих мероприятиях определяются в коллективных договорах и соглашениях (ч. 14 ст. 374 ТК РФ). Как мы уже отмечали, данный вид гарантий предусмотрен в нормах международного трудового права (ч. 1 ст. 2 Конвенции № 135, п. 1 ст. 10 и п. 1 ст. 11 Рекомендации № 143). Отметим, что в советское время на гарантиях возможности посещения мероприятий, организованных профсоюзом, внимание законодателя не сосредоточивалось. Впервые рассматриваемый вид гарантий был закреплен в ч. 3 ст. 17 Закона СССР «О профсоюзах». По нашему мнению, отсутствие в советском трудовом законодательстве гарантий посещения профсоюзными работниками подобного рода мероприятий было, скорее, обязанностью, исходя из функций профсоюзов того времени.

Пункт 5 ст. 25 Закона «О профессиональных союзах» по содержанию похож на норму ч. 14 ст. 374 ТК РФ, но говорит о гарантиях для уполномоченных профсоюза по охране труда, представителей профсоюза в совместных комитетах (комиссиях) по охране труда и неосвобожденных работников любых профсоюзных органов, а не только для членов выборных коллегиальных органов профсоюзных организаций. По нашему мнению, любым неосвобожденным профсоюзным работникам (в том числе наделенных полномочиями в области охраны труда) необходимо время для работы и в самом профсоюзе. Полагаем

необходимым распространить гарантии возможности посещения профсоюзных мероприятий на любых неосвобожденных профсоюзных работников (в том числе наделенным полномочиями в области охраны труда), закрепив это в ч. 14 ст. 374 ТК РФ. При этом п. 5 ст. 25 следует исключить из Закона «О профессиональных союзах».

В литературе поднимался вопрос: следует ли относить время, предоставляемое для профсоюзной учебы неосвобожденным профсоюзным работникам к оплачиваемым учебным отпускам? По мнению Т.А. Сошниковой, после ратификации⁹⁹ Конвенции МОТ № 140 «Об оплачиваемых учебных отпусках»¹⁰⁰ (далее – Конвенция № 140) «право членов профсоюзного актива на получение оплачиваемого отпуска для профсоюзной учебы не должно зависеть от наличия коллективного договора в организации»¹⁰¹. В Конвенции № 140 оплачиваемые учебные отпуска могут предоставляться для профсоюзной учебы (ст. 2). Однако российское законодательство не относит освобождение от работы для краткосрочной профсоюзной учебы к дополнительным отпускам работникам, совмещающим работу с получением образования. Более того, по Конвенции № 140 предоставление оплачиваемых учебных отпусков, в том числе для профсоюзной учебы, может осуществляться посредством как национального законодательства, так и коллективных договоров (ст. 5). Следовательно, Конвенция № 140 не требует установления норм об оплачиваемых учебных отпусках только в законодательстве.

Ко второй категории гарантий профсоюзным работникам относятся гарантии сохранения за ними должности на время выполнения общественных обязанностей. Освобожденному работнику, избранному на должность в выборный орган первичной профсоюзной организации, после окончания его полномочий предоставляется прежняя работа (должность), а при ее отсутствии –

⁹⁹ Федеральный закон от 27 мая 2014 г. № 134-ФЗ «О ратификации Конвенции об оплачиваемых учебных отпусках (Конвенции № 140)» // URL: <http://rg.ru/2014/05/30/otpusk-dok.html> (дата обращения: 7 марта 2016 г.).

¹⁰⁰ Конвенция МОТ № 140 «Об оплачиваемых учебных отпусках» // URL: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/normativeinstrument/wcms_c140_ru.pdf (дата обращения: 7 марта 2016 г.).

¹⁰¹ Сошникова Т.А. Некоторые проблемы правового регулирования отпусков и порядка их предоставления // Адвокат. 2014. № 10. С. 8.

с письменного согласия работника другая равноценная работа (должность) у того же работодателя. Если к этому времени отсутствует соответствующая работа (должность) у работодателя, либо организация ликвидирована, общероссийский (межрегиональный) профессиональный союз 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. При отказе работника от предложенной соответствующей работы (должности) средний заработок за ним на период трудоустройства не сохраняется, если иное не установлено решением общероссийского (межрегионального) профессионального союза (ч. 1 ст. 375 ТК РФ).

Как мы отмечали ранее, ст. 8 Рекомендации № 143, предусматривающая в международном праве данный вид гарантий, предлагает сохранять за бывшим освобожденным профсоюзным работником не только должность, но и уровень заработка. Если первая рекомендация полностью воплощена в ч. 1 ст. 375 ТК РФ, то положение о сохранении зарплаты закреплено не было.

Статья 26 Закона «О профессиональных союзах» распространяет гарантии сохранения должности на освобожденных профсоюзных работников не только первичных профсоюзных организаций, но и любых выборных органов профсоюзов. По нашему мнению, следует распространить гарантию ч. 1 ст. 375 ТК РФ на освобожденных работников не только первичных, но и других профсоюзных организаций, так как у профсоюзов есть право определять свою структуру. По Закону «О профессиональных союзах» при этом возможно предоставление работы в другой организации с согласия работника (ст. 26). В такой редакции она была заимствована из ст. 18 Закона СССР «О профсоюзах», которая действовала в совсем иных реалиях. В настоящее время отсутствует механизм реализации данной гарантии. Следовательно, от нее целесообразно отказаться и исключить п. 1 – 2 ст. 26 из Закона «О профессиональных союзах».

Гарантии при наложении дисциплинарного взыскания – третий вид гарантий профсоюзным работникам. Как отмечалось нами ранее, этот вид гарантий был закреплен в советском трудовом законодательстве. Позднее он

присутствовал и в Законе «О профессиональных союзах». До 2010 г. существовала коллизия между нормами ТК РФ, не закреплявшими гарантий в области дисциплинарных взысканий для профсоюзных работников, и п. 1 ст. 25 Закона «О профессиональных союзах», согласно которому не освобожденные от основной работы члены профкомов не могли быть подвергнуты дисциплинарному взысканию без предварительного согласия соответствующего профсоюзного органа. Определением Конституционного Суда Российской Федерации от 17 декабря 2008 г. № 1060-О-П¹⁰² п. 1 ст. 25 Закона «О профессиональных союзах» признан недействующим и не подлежащим применению, как противоречащий ТК РФ. Пункт 1 ст. 25 Закона «О профессиональных союзах» был исключен (п. 1 Закона «О внесении изменений в статью 25 Закона «О профессиональных союзах»).

В настоящее время ТК РФ не предусматривает специальных положений о данном виде гарантий. Однако в п. 4 ст. 25 Закона «О профессиональных союзах» установлено, что привлечение к дисциплинарной ответственности уполномоченных профсоюза по охране труда и представителей профсоюза в совместных комитетах (комиссиях) по охране труда допускается только с предварительного согласия профсоюзного органа. По нашему мнению, данную норму целесообразно отнести к дополнительным гарантиям и закреплять не в законе, а в коллективных договорах или соглашениях. Поэтому считаем возможным исключить п. 4 из ст. 25 Закона «О профессиональных союзах». Такой вывод мы делаем исходя из направленности современного законодательства на закрепление гарантий в актах социального партнерства.

Четвертый вид гарантий – гарантии при переводе. Как мы упоминали ранее, они были характерны для советского трудового права, затем восприняты российским законодателем и действовали до вступления в силу ТК РФ, уже не

¹⁰² Определение Конституционного суда Российской Федерации от 17 декабря 2008 г. № 1060-О-П «По жалобе федерального государственного унитарного предприятия “Полярный научно-исследовательский институт морского рыбного хозяйства и океанографии им. Н.М. Книповича” на нарушение конституционных прав и свобод пунктом 1 статьи 25 Федерального закона “О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности”» // СЗ РФ. 2009. № 14. Ст. 1774.

закрепившего их. Пункт 2 ст. 25 Закона «О профессиональных союзах», предполагавший перевод профсоюзных работников с согласия профсоюза, был исключен как противоречащий ТК РФ только в 2010 г. (п. 1 Закона «О внесении изменений в статью 25 Закона «О профессиональных союзах»).

Остается неясным, почему законодатель, исключив гарантию при переводе для неосвобожденных профсоюзных работников из Закона «О профессиональных союзах», сохранил аналогичную норму для уполномоченных профсоюза по охране труда и представителей профсоюза в совместных комитетах (комиссиях) по охране труда (п. 4 ст. 25). Представляется возможным закрепить гарантии при переводе на уровне социального партнерства и исключить п. 4 ст. 25 Закона «О профессиональных союзах».

Пятый вид гарантий – гарантии равенства с другими работниками в правах, предоставляемых коллективными договорами. Освобожденным профсоюзным работникам предоставляются такие же гарантии, как и другим работникам в соответствии с коллективным договором (ч. 3 ст. 375 ТК РФ). Данная гарантия была заимствована из п. 4 ст. 26 Закона «О профессиональных союзах», которая стала предметом рассмотрения в Конституционном Суде Российской Федерации еще в 1999 г.¹⁰³ Заявитель, являвшийся освобожденным профсоюзным работником, утверждал, что социально-трудовые права и льготы, одинаковые с другими работниками, ему должны были быть предоставлены вне зависимости от закрепления таких прав и льгот в коллективном договоре. Конституционный Суд РФ указал, что в силу п. 1 ст. 26 Закона «О профессиональных союзах» профсоюзные работники, избранные на выборные должности в профсоюзные органы, освобождаются от работы в соответствии с п. 5 ст. 29 КЗоТ 1971 г. (аналогичная норма в п. 5 ст. 77 ТК РФ). Следовательно, в качестве работодателя выступает не организация или индивидуальный предприниматель, с которыми работник ранее состоял в трудовых отношениях, а профсоюзный орган, который

¹⁰³ Определение Конституционного Суда РФ от 14 декабря 1999 г. № 207-О «Об отказе в принятии к рассмотрению жалобы гражданина Иванова Геннадия Георгиевича на нарушение его конституционных прав пунктом 4 статьи 26 Федерального закона “О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности”» // СПС «КонсультантПлюс».

и должен обеспечить предоставление ему как социально-трудовых прав и льгот, закрепленных в законодательстве о труде, так и тех, которые содержатся в коллективном договоре, действующем у бывшего работодателя (ч. 3 ст. 375 ТК РФ и п. 4 ст. 26 Закона «О профессиональных союзах»). Эта норма по своему характеру является дополнительной гарантией свободного осуществления профсоюзной деятельности у работодателя, и ее изменение означало бы нарушение конституционного принципа равенства, поскольку ставило бы освобожденных профсоюзных работников в привилегированное по сравнению с другими работниками положение.

Пункт 4 ст. 26 Закона «О профессиональных союзах» упоминает о гарантиях, устанавливаемых в соглашениях, что не закреплено в ТК РФ. В связи с противоречием действующему законодательству, считаем необходимым исключить п. 4 из ст. 26 Закона «О профессиональных союзах».

Резюмируя вышесказанное, отметим, что в настоящее время основными источниками права о гарантиях профсоюзным работникам и членам профсоюза являются ТК РФ и Закон «О профессиональных союзах». По нашему мнению, необходимо изменить систему правового регулирования таких гарантий: сосредоточить минимальные гарантии в одном законодательном акте, а дополнительные к ним – в актах социального партнерства.

2.2. Гарантии, предоставляемые профсоюзным работникам и членам профсоюза при увольнении

В отечественном трудовом законодательстве исторически уделялось большое внимание гарантиям при увольнении профсоюзных работников и членов профсоюза. Это объясняется тем, что представители работников смогут эффективно выполнять свои общественные обязанности только в случаях, если будут обеспечены защитой от направленных против них действий работодателя в форме дискриминации по признаку участия в профсоюзе.

С нашей точки зрения, среди гарантий, предоставляемых профсоюзным работникам и членам профсоюза при увольнении, можно выделить следующие виды по субъекту: не освобожденным от основной работы руководящим профсоюзным работникам, членам профсоюза, бывшим освобожденным руководящим профсоюзным работникам, уполномоченным профсоюза по охране труда и представителям профсоюза в совместных комитетах (комиссиях) по охране труда. По нашему мнению, данные гарантии целесообразно установить в одном акте – ТК РФ.

Рассмотрим первый вид гарантий – гарантии не освобожденным от основной работы руководящим профсоюзным работникам. Они предусматриваются как в отсылочной норме ч. 1 ст. 171 ТК РФ, так и в ст. 374 ТК РФ, где указано, что увольнение в связи с сокращением численности или штата работников (п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ) или несоответствием работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (п. 3 ч. 1 ст. 81 ТК РФ) руководителей (их заместителей) выборных коллегиальных органов первичных профсоюзных организаций, выборных коллегиальных органов профсоюзных организаций структурных подразделений организаций (не ниже цеховых и приравненных к ним), не освобожденных от основной работы, допускается

помимо общего порядка увольнения только с предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа. Увольнение данной категории работников в связи с неоднократным неисполнением работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание, (п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ) производится с учетом мнения вышестоящего профсоюзного органа.

По сравнению с советским периодом, данная гарантия сужена. Во-первых, ст. 374 ТК РФ устанавливает особый порядок при увольнении профсоюзных работников по инициативе работодателя не по всем основаниям. Также изменен круг лиц, на которых распространяется гарантия: в настоящее время речь идет только о руководящих профсоюзных работниках, а не о членах профсоюзного комитета. По нашему мнению, положительным моментом является то, что, в отличие от советской эпохи, в современном законодательстве закреплён порядок запроса работодателем согласия профсоюза на увольнение его руководящего работника.

Статья 374 ТК РФ призвана реализовать на уровне национального законодательства нормы ст. 1 Конвенции № 135 об эффективной защите от увольнения, основанного на деятельности по представлению интересов работников. Рассмотрим, реализуется ли это положение на практике. Для этого обратимся к истории изменений гарантии при увольнении руководящих профсоюзных работников в ТК РФ.

КЗоТ 1971 г., действовавший до принятия ТК РФ, и Закон «О профессиональных союзах» предусматривали получение согласия профсоюза при увольнении неосвобожденных работников, входящих в состав профсоюзных органов, по любым основаниям по инициативе работодателя (ч. 2 ст. 235 КЗоТ 1971 г. и п. 3 ст. 25 Закона «О профессиональных союзах»). В 2002 г. Зерноградский районный суд Ростовской области и Центральный районный суд г. Кемерово поставили вопрос о конституционности такой гарантии. Конституционным Судом Российской Федерации было принято Постановление

от 24 января 2002 г. № 3-П¹⁰⁴, согласно которому ч. 2 ст. 235 КЗоТ 1971 г. и п. 3 ст. 25 Закона «О профессиональных союзах» были признаны не соответствующими Конституции Российской Федерации, так как работодатель фактически лишался дисциплинарных полномочий в отношении выборных профсоюзных работников. Такого работника нельзя было уволить без предварительного согласия соответствующего профсоюзного органа даже в том случае, когда он совершал грубый дисциплинарный проступок. Фактически, законодательство предоставляло руководящим профсоюзным работникам необоснованные преимущества по сравнению с другими работниками, что создавало возможность злоупотребления ими правом. Конституционный Суд Российской Федерации пришел к выводу, что нарушался конституционный принцип равенства лиц, заключивших трудовой договор, и в равной мере долженствующих добросовестно исполнять свои трудовые обязанности. Выборный профсоюзный работник мог рассчитывать на то, что даже при совершении прогула или появлении на работе в состоянии опьянения он не будет привлечен к дисциплинарной ответственности, поскольку профсоюзный орган не даст согласия на его увольнение.

В первоначальной редакции ст. 374 ТК РФ предусматривала, что увольнение по п. 2, подп. «б» п. 3 или п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ (в действующей редакции соответственно п. 2, п. 3, п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ) руководителей и заместителей выборных профсоюзных коллегиальных органов организации, ее структурных подразделений (не ниже цеховых и приравненных к ним), не освобожденных от основной работы, допускалось помимо общего порядка увольнения только с предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа. То есть сохранилось одно виновное основание увольнения руководящих профсоюзных работников (п. 5 ч.

¹⁰⁴ Постановление Конституционного Суда Российской Федерации от 24 января 2002 г. № 3-П «По делу о проверке конституционности положений части второй статьи 170 и части второй статьи 235 Кодекса законов о труде Российской Федерации и пункта 3 статьи 25 Федерального закона “О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности” в связи с запросами Зерноградского районного суда Ростовской области и Центрального районного суда города Кемерово» // СЗ РФ. 2002. № 7. Ст. 745.

1 ст. 81 ТК РФ) и два невиновных (п. 2 и п. 3 ч. 1 ст. 81 ТК РФ), при которых требовалось получение согласия профсоюза. Это стало поводом для других обращений в Конституционный Суд Российской Федерации. Первое из них касалось гарантий руководящим профсоюзным работникам при сокращении численности или штата (п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ). Конституционный Суд Российской Федерации в своем Определении от 4 декабря 2003 г. № 421-О¹⁰⁵ указал, что норма ч. 1 ст. 374 ТК РФ в части увольнения руководящих профсоюзных работников по п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ направлена на защиту от вмешательства работодателя в осуществление профсоюзной деятельности, и ее следует рассматривать в качестве особой меры социальной защиты представителей работников.

Свою точку зрения относительно отсутствия необходимости получения согласия профсоюза при увольнении его руководителя (заместителя) по виновному основанию (п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ) Конституционный Суд Российской Федерации подтвердил в Определении от 3 ноября 2009 г. № 1369-О-П¹⁰⁶, признав противоречащей Конституции Российской Федерации ч. 1 ст. 374 ТК РФ, как аналогичную ч. 2 ст. 235 КЗоТ 1971 г. Решение было аргументировано тем, что такое правовое регулирование представляет собой несоразмерное ограничение прав работодателя как стороны в трудовом договоре, субъекта экономической деятельности и собственника.

Таким образом, в конце 2000-х гг. в правовом регулировании гарантий при увольнении руководящих профсоюзных работников сложилась следующая ситуация. Во-первых, существовало несоответствие пункта 3 ст. 25 Закона «О профессиональных союзах» части 1 ст. 374 ТК РФ. Закон «О профессиональных союзах» предполагал распространение гарантий при увольнении не только на руководящих профсоюзных работников, как указано в ТК РФ, но и на иных

¹⁰⁵ Определение Конституционного Суда Российской Федерации от 4 декабря 2003 г. № 421-О «По запросу Первомайского районного суда города Пензы о проверке конституционности части первой статьи 374 Трудового кодекса Российской Федерации» // СЗ РФ. 2004. № 5. Ст. 404.

¹⁰⁶ Определение Конституционного Суда Российской Федерации от 3 ноября 2009 г. № 1369-О-П «По жалобе ОАО «Судостроительный завод “Лотос” на нарушение конституционных прав и свобод положением части первой статьи 374 Трудового кодекса Российской Федерации» // СЗ РФ. 2009. № 50. Ст. 6146.

членов профсоюзных комитетов. Закон «О профессиональных союзах» применяется в части, не противоречащей ТК РФ. Однако поправка в п. 3 ст. 25 Закона «О профессиональных союзах» о том, что круг лиц для данной гарантии определяется по кодифицированному акту, была внесена только в 2010 г. (п. 2 Федерального закона от 1 июля 2010 г. № 146-ФЗ «О внесении изменений в статью 25 Федерального закона “О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности”»¹⁰⁷ (далее – Закон «О внесении изменений в статью 25 Закона «О профессиональных союзах»)). По нашему мнению, необходимо закрепить гарантии при увольнении профсоюзных работников только в одном акте – ТК РФ. В таком случае не будет необходимости в бланкетной норме п. 3 ст. 25 Закона «О профессиональных союзах», поэтому считаем целесообразным ее исключить.

Во-вторых, ч. 1 ст. 374 ТК РФ и п. 3 ст. 25 Закона «О профессиональных союзах» были признаны частично недействующими в части дачи согласия на увольнение руководящих профсоюзных работников по виновным основаниям. Однако эти положения законодатель сразу не исключил, в связи с чем образовался пробел в праве, просуществовавший несколько лет. На практике возникали споры, связанные с тем, какое законодательство следует применять. Так, например, Новосибирским областным судом было рассмотрено дело, в котором работник считал увольнение по п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ незаконным, поскольку являлся председателем первичной профсоюзной организации, поэтому был вправе претендовать на соблюдение гарантии, предусмотренной ч. 1 ст. 374 ТК РФ. Работодатель произвел увольнение без предварительного согласия вышестоящего профсоюзного органа, но запросил у вышестоящей профсоюзной организации мотивированное мнение о возможном расторжении трудового договора с данным работником. Не получив в установленный срок ответа от профсоюза, работодатель произвел увольнение. Суд отказал в восстановлении на работе, мотивировав это тем, что согласно редакции ст. 374

¹⁰⁷ Федеральный закон от 1 июля 2010 г. № 146-ФЗ «О внесении изменений в статью 25 Федерального закона “О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности”» // Российская газета. 2010. № 147.

ТК РФ, действовавшей на день увольнения, мотивированное мнение профсоюзной организации, не представленное в семидневный срок, работодателем не учитывается¹⁰⁸.

Таким образом, вопрос о порядке увольнения выборных работников профсоюзов необходимо было решать на законодательном уровне. В 2010 г. в Государственную Думу Российской Федерации были внесены пять законопроектов, предлагавших различные пути решения данной проблемы. Однако процесс принятия изменений в законодательство затянулся.

Законопроект №318039-5, внесенный депутатами Государственной Думы Российской Федерации Шеиным О.В., Михеевым О.Л. и Ивановым А.С., был отозван через год после подачи. В нем предлагалось производить увольнение руководящих профсоюзных работников с согласия вышестоящего профсоюзного органа не только по п. 2, 3, 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ, но и по подп. «а», «б», «в» и «д» п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК РФ¹⁰⁹. Такое предложение противоречило бы ранее высказанной позиции Конституционного Суда Российской Федерации.

К рассмотрению остальных предложений вернулись только в 2014 г. В этом же году был отозван законопроект №458626-5, внесенный Правительством Российской Федерации, в котором предлагалось исключить из ст. 374 и ст. 376 ТК РФ слова «или 5», т.е. отменить согласительный порядок увольнения руководящих профсоюзных работников по п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ¹¹⁰. Такой вариант полностью лишал бы данную категорию работников дополнительных гарантий.

В проекте №427859-5, внесенным депутатами Государственной Думы Российской Федерации Шеиным О.В., Михеевым О.Л., предлагалась следующая процедура. При увольнении руководящего профсоюзного работника по п. 2, 3, 5

¹⁰⁸ Апелляционное Определение Новосибирского областного суда от 20 января 2015 г. № 33-261/2015 // СПС «КонсультантПлюс».

¹⁰⁹ Проект Федерального закона «О внесении изменений в статьи 22 и 374 Трудового кодекса Российской Федерации» // URL: <http://asozd2.duma.gov.ru/main.nsf/%28SpravkaNew%29?OpenAgent&RN=318039-5&02> (дата обращения: 7 марта 2016 г.).

¹¹⁰ Проект Федерального закона «О внесении изменений в статьи 374 и 376 Трудового кодекса Российской Федерации» // URL: <http://asozd2.duma.gov.ru/main.nsf/%28SpravkaNew%29?OpenAgent&RN=458626-5&02> (дата обращения: 7 марта 2016 г.).

ч. 1 ст. 81 ТК РФ сначала запрашивалось бы мотивированное мнение первичной профсоюзной организации, затем согласие вышестоящего профсоюзного органа. При его отсутствии, производился бы учет мнения в порядке, предусмотренном ст. 373 ТК РФ¹¹¹.

Остается неясным, почему в данном проекте обжалование в суд решения вышестоящего профсоюзного органа об отказе в увольнении руководящего профсоюзного работника предлагалось установить только для невиновных оснований увольнения (п. 2 и 3 ч. 1 ст. 81 ТК РФ). Представляется, что это могло бы спровоцировать случаи злоупотребления правом со стороны профсоюза. Фактически, блокировалась бы возможность увольнять за дисциплинарный проступок выборного профсоюзного работника, что было бы необоснованным вмешательством в компетенцию работодателя.

В законопроекте №437843-5, внесенном депутатом Государственной Думы Российской Федерации Ивановым А.С., предусматривалась процедура согласования увольнения по п. 2, 3 и 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ. Вышестоящий профсоюзный орган в течение 14 календарных дней со дня получения проекта приказа об увольнении и копий документов с обоснованием увольнения должен был бы направить работодателю в письменной форме свое согласие либо несогласие с увольнением. Если ответ вышестоящего выборного профсоюзного органа не был бы представлен работодателю в срок, согласие на увольнение считалось бы полученным. При несогласии с увольнением в течение семи календарных дней сторонами проводились бы дополнительные консультации, результаты которых оформлялись бы протоколами. При недостижении общего согласия по результатам консультаций работодатель был бы вправе обратиться с заявлением о признании несогласия вышестоящего выборного профсоюзного органа необоснованным в суд¹¹².

¹¹¹ Проект Федерального закона «О внесении изменений в статью 374 Трудового кодекса Российской Федерации» // URL: <http://asozd2.duma.gov.ru/main.nsf/%28SpravkaNew%29?OpenAgent&RN=427859-5&02> (дата обращения: 7 марта 2016 г.).

¹¹² Проект Федерального закона «О внесении изменений в статью 374 Трудового кодекса Российской Федерации» // URL: <http://asozd2.duma.gov.ru/main.nsf/%28SpravkaNew%29?OpenAgent&RN=437843-5&02> (дата обращения: 7 марта 2016 г.).

В данном проекте предлагался порядок, устанавливающий гарантии для обеих сторон трудового отношения. Для работника – возможность защиты со стороны профсоюза при необоснованном увольнении, для работодателя – возможность обжалования решения профсоюзного органа, а также легальность самостоятельного принятия решения при игнорировании процедуры со стороны профсоюза. Однако оспаривание решения об отказе профсоюза в увольнении руководящих профсоюзных работников допускалось бы только в суде субъекта Российской Федерации. По действующему законодательству споры об увольнении рассматриваются в районных судах, и, по нашему мнению, нет необходимости изменять подсудность для дел об увольнении профсоюзных работников.

В итоге был принят законопроект №427359-5, внесенный депутатами Государственной Думы Российской Федерации Аникеевым Г.В., Горовым Н.И., Ивановым В.В., Кузиным С.П., Михалевым Б.В., Тарасенко М.В., который, однако, претерпел значительные изменения.

В окончательной редакции, в ст. 374 ТК РФ согласительный порядок увольнения руководящих профсоюзных работников сохранился только для невиновных оснований увольнения, то есть для п. 2 и 3 ч. 1 ст. 81 ТК РФ. Свое решение вышестоящий профсоюзный орган представляет работодателю в течение семи рабочих дней со дня получения приказа и других документов об увольнении. Если срок нарушен, то работодатель вправе уволить такого работника без согласия профсоюза.

Увольнение по п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ предусмотрено только с учетом мотивированного мнения вышестоящего профсоюзного органа, которое предоставляется также в течение семи рабочих дней с получения документов и приказа об увольнении. При несогласии профсоюза стороны вправе провести консультации, однако, окончательное решение остается за работодателем¹¹³.

¹¹³ Федеральный закон от 28 июня 2014 г. № 199-ФЗ «О внесении изменения в статью 374 Трудового кодекса Российской Федерации» // СПС «КонсультантПлюс».

С формальной точки зрения, новая редакция ст. 374 ТК РФ восприняла подход МОТ к гарантиям прав руководящих профсоюзных работников при увольнении: она содержит требование о получении мнения объединенного профсоюзного органа (п. 2 ст. 6 Рекомендации № 143). Однако, по нашему мнению, такую гарантию вряд ли можно назвать эффективной, так как работодатель не обязан согласиться с профсоюзом, следовательно, вправе уволить профсоюзного лидера. В современных реалиях это может привести к блокированию работы отдельного профсоюза либо снижению его влияния в организации, что повлечет ослабление защиты сотрудников компании в целом. По сути, работник может быть восстановлен на работе только в случае нарушения процедуры учета мнения вышестоящей профсоюзной организации¹¹⁴. Следовательно, не реализуется положение ст. 1 Конвенции № 135 об эффективности защиты от дискриминационного увольнения.

С нашей точки зрения, наиболее удачное решение проблемы увольнения руководящих профсоюзных работников, в том числе по виновным основаниям, было предложено в первой редакции законопроекта, впоследствии принятого как Федеральный закон от 28 июня 2014 г. № 199-ФЗ «О внесении изменения в статью 374 Трудового кодекса Российской Федерации».

В первоначальном варианте законопроекта №427359-5 увольнение по п. 2, 3 или 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ руководящих профсоюзных работников предлагалось осуществлять с предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа и государственной инспекции труда. В случае отказа вышестоящего профсоюзного органа в согласии на увольнение в соответствии с п. 2 или 3 ч. 1 ст. 81 ТК РФ работодатель был бы вправе обратиться с заявлением о признании отказа необоснованным в суд. При аналогичных обстоятельствах по основанию, предусмотренному п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ, работодатель в течение трех рабочих дней со дня получения решения

¹¹⁴ Апелляционное определение Красноярского краевого суда от 3 марта 2014 г. № 33-2036/14 // СПС «КонсультантПлюс»; Определение Пермского краевого суда от 4 декабря 2013 г. № 33-11511 // СПС «КонсультантПлюс».

вышестоящего выборного профсоюзного органа направлял бы проект приказа, копии документов, являющихся основанием для увольнения, а также мотивированное мнение первичной профсоюзной организации и решение вышестоящего выборного профсоюзного органа в соответствующую Государственную инспекцию труда. В случае несогласия Государственной инспекции труда с предполагаемым решением об увольнении работодатель был бы вправе обжаловать в суд решение Государственной инспекции труда¹¹⁵.

Если бы законопроект был принят в таком варианте, то профсоюзам вернулось бы полномочие на дачу согласия на увольнение руководящих профсоюзных работников по п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ. Работодатель за счет возможности обращения в Государственную инспекцию труда получил бы защиту от злоупотребления правом со стороны профсоюза. Однако, возникает вопрос: не было бы рассмотрение Государственной инспекцией труда увольнения руководящего профсоюзного работника вмешательством в деятельность профессионального союза? Не было бы это возвращением к ошибке советской эпохи, а именно к сращиванию профсоюзов с государственным аппаратом?

С одной стороны, согласно ст. 5 Закона «О профессиональных союзах» профсоюзы независимы в своей деятельности от органов исполнительной власти, органов местного самоуправления, работодателей, их объединений (союзов, ассоциаций), политических партий и других общественных объединений, им не подотчетны и не подконтрольны.

С другой стороны, Государственная инспекция труда проверяла бы наличие вины работника, а это к профсоюзной деятельности отношения не имеет. Кроме того, в системе профсоюза определенной отрасли существует иерархия. Государственная инспекция труда профсоюзной системе не подчиняется, поэтому ее оценка не вызывала бы сомнений в объективности. К тому же, исчезло бы и основание, по которому ч. 1 ст. 374 ТК РФ признана

¹¹⁵ Проект Федерального закона № 427359-5 «О внесении изменений в статью 374 Трудового кодекса Российской Федерации» // СПС «КонсультантПлюс».

частично не действующей. Дело в том, что Государственная инспекция труда не выступает на стороне работника или работодателя, поэтому в данном случае ее нельзя было бы обвинить в необъективности. Кроме того, норма о получении согласия Государственной инспекции труда на увольнение руководящего профсоюзного работника по виновным основаниям соответствовала бы Конвенции № 135 и реализовывала бы п. 2 ст. 6 Рекомендации № 143 о необходимости согласия независимого государственного органа на расторжение трудового договора с данной категорией работников.

С увольнением руководящих профсоюзных работников по сокращению численности или штата связана проблема распределения бремени доказывания. Конституционный Суд Российской Федерации в Определении от 4 декабря 2003 г. № 421-О указал, что при отказе в согласии на увольнение руководящего профсоюзного работника профсоюз обязан представить суду доказательства того, что его отказ основан на объективных обстоятельствах, подтверждающих преследование данного работника со стороны работодателя по причине его профсоюзной деятельности. То есть Конституционный Суд Российской Федерации обязал профсоюз доказывать дискриминацию. Работодатель, по мнению Конституционного Суда Российской Федерации, доказывает, что увольнение работника производится по причине изменения организационной структуры компании.

Таким образом, в судебной практике выработаны две противоположные позиции о том, должен ли профсоюз доказывать дискриминацию в отношении своих работников. Большинство судов¹¹⁶ со ссылкой на Определение Конституционного Суда Российской Федерации от 4 декабря 2003 г. № 421-О указывают на необходимость доказывания профессиональными союзами дискриминационного характера увольнения при несогласии с ним. Однако встречаются решения, в которых указывается, что отсутствие дискриминации в

¹¹⁶ Определение Санкт-Петербургского городского суда от 12 марта 2015 г. № 33-3853/2015 // СПС «КонсультантПлюс»; Определение Московского городского суда от 16 мая 2012 г. № 33-11121 // СПС «КонсультантПлюс».

этом случае доказывает работодатель¹¹⁷. По нашему мнению, вторая позиция является более правильной с точки зрения гарантий прав работника. Дело в том, что доказывание дискриминации профессиональными союзами представляется затруднительным¹¹⁸.

Мы считаем положительным опыт Совета Европы в части регулирования вопроса о распределении бремени доказывания по делам о дискриминации. В актах Европейского комитета по социальным правам (далее – ЕКСП) неоднократно отмечалось, что национальное законодательство стран - участниц Европейской социальной хартии должно предусматривать смягчение бремени доказывания для истца по делам о дискриминации. В некоторых случаях прямо указывается, что бремя доказывания должно быть перенесено на ответчика¹¹⁹. Мы считаем необходимым закрепить в ст. 3 ТК РФ норму, что бремя доказывания отсутствия дискриминации возлагается на работодателя.

С увольнением руководящих профсоюзных работников связана проблема злоупотребления правом. Злоупотребление правом возникает тогда, когда управомоченный субъект реализует предоставленное ему законом право в ущерб другим лицам. По сути, это «обратная сторона» гарантий. В ТК РФ данный принцип не закреплен. Следует согласиться с мнением М.В. Лушниковой, что «отсутствие нормативного определения злоупотребления трудовыми правами и его четких критериев приводит к тому, что разрешение этих сложных конфликтов производится судами на основании судебного усмотрения и правопонимания, что чревато вынесением при разрешении схожих дел различных по своим правовым последствиям решений»¹²⁰. На необходимость закрепления принципа недопустимости злоупотребления правом также указывают, например, Ю.П. Орловский, Е.М. Офман, Е.В. Каплун, Л.С.

¹¹⁷ Кассационное определение Санкт-Петербургского городского суда от 6 июня 2011 г. № 33-8420 // СПС «КонсультантПлюс».

¹¹⁸ Решение Октябрьского районного суда Санкт-Петербурга от 16 сентября 2014 г. // СПС «КонсультантПлюс»; Определение Московского городского суда от 2 июля 2012 г. № 33-11621 // СПС «КонсультантПлюс».

¹¹⁹ Council of Europe. Conclusions of the European Committee of Social Rights, 2002. P. 24; Council of Europe. Conclusions of the European Committee of Social Rights, 2004. P. 495; Council of Europe. Conclusions of the European Committee of Social Rights, XIII-5. P. 272 – 276.

¹²⁰ Лушникова М.В. О запрете злоупотребления трудовыми правами // Трудовое право в России и за рубежом. 2009. С. 7.

Кириллова¹²¹. По нашему мнению, следует закрепить в ТК РФ отдельную норму о запрете злоупотребления правом. В ней следует дать ранее приведенное нами определение злоупотребления правом, указать на его запрет и сформировать примерный перечень случаев злоупотребления правом. Некоторые из них мы рассмотрим в данном исследовании.

Пленум Верховного Суда Российской Федерации в Постановлении от 17 марта 2004 г. № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации»¹²² (далее – ППВС №2) обратил внимание на необходимость соблюдения принципа недопустимости злоупотребления правом, в том числе и со стороны работников. В частности, запрещается сокрытие работником того обстоятельства, что он является руководящим профсоюзным работником, если речь идет об увольнении. В противном случае, суд может отказать в удовлетворении иска о восстановлении на работе, поскольку в указанном случае работодатель не должен отвечать за неблагоприятные последствия, наступившие вследствие недобросовестных действий со стороны работника (п. 2 ППВС №2).

В практике встречаются далеко не однозначные случаи, связанные с проблемой злоупотребления правом профсоюзными работниками. Так, в частности, возник вопрос: должен ли работодатель получить согласие на увольнение руководящего профсоюзного работника в случае, если он вступает в профсоюз, созданный после того, как получено согласие на увольнение этого работника от другого профсоюза. В деле, рассмотренном Фрунзенским районным судом г. Санкт-Петербурга, в аналогичной ситуации работодатель не стал запрашивать согласие на увольнение у новой профсоюзной организации и уволил работника по п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ. Работник оспаривал увольнение, как

¹²¹ Орловский Ю.П. Некоторые вопросы применения законодательства о расторжении трудового договора с работником // Журнал российского права. 2010. № 6. С. 60; Офман Е.М. Злоупотребление правом субъектами трудовых отношений: автореф. дис. ... к.ю.н. Екатеринбург, 2006. С. 11; Каплун Е.В. Осуществление работодателем субъективных прав: Теоретические аспекты: автореф. дис. ... к.ю.н. Пермь, 2005. С. 14; Кириллова Л.С. Запрет злоупотребления правом как предел осуществления трудовых прав // Вестник экономики, права и социологии. 2015. № 2. С. 122.

¹²² Постановление Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17 марта 2004 г. № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» // Бюллетень Верховного Суда РФ. 2004. №6.

незаконное, так как не было запрошено согласие на увольнение его как заместителя председателя нового профсоюза. Суд отказал в восстановлении на работе, посчитав переход из одной профсоюзной организации в другую после получения согласия на увольнение в профсоюзе злоупотреблением правом со стороны работника¹²³. Нам представляется, что для правильного рассмотрения этого дела следовало также установить, по каким причинам такой переход был совершен. Возможно, был конфликт между заместителем председателя и вышестоящей профсоюзной организацией, давшей согласие на его увольнение. Однако это обстоятельство не было исследовано судом, в связи с чем, было принято указанное выше решение.

Принцип запрета злоупотребления правом на практике иногда толкуют недопустимо расширительно. Рассмотрим на примере. Трудовой договор с работником был расторгнут по п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ. Он являлся председателем профкома, поэтому работодатель запросил согласие вышестоящей профсоюзной организации на увольнение. Однако ответа от профсоюза не последовало, и работник был уволен (ч. 3 ст. 374 ТК РФ). Суд отказал в восстановлении его на работе¹²⁴. Обратим внимание на довольно странный аргумент судебной коллегии. «Реализация гарантий, предоставляемых трудовым законодательством Российской Федерации работникам в случае расторжения с ними трудового договора, должна осуществляться с соблюдением общеправового принципа недопустимости злоупотребления правом. В данном случае вышестоящий профсоюзный орган не направил в разумный срок в адрес работодателя какого-либо ответа о даче согласия либо отказе в даче согласия на увольнение истца, который мог быть оспорен работодателем в установленном законом порядке. Отсутствие такого решения вышестоящего профсоюзного органа к моменту истечения срока предупреждения об увольнении работника фактически лишает работодателя права защищать в судебном порядке свои права и законные

¹²³ Решение Фрунзенского районного суда г. Санкт-Петербурга от 8 декабря 2010 г. № 2/3359/2010 // СПС «КонсультантПлюс».

¹²⁴ Решение Волгодонского районного суда Ростовской области от 19 февраля 2014 г. // СПС «КонсультантПлюс».

интересы, то есть существенно ограничивает его конституционное право на судебную защиту»¹²⁵. По мнению суда, профсоюз, не направляя в установленный срок своей позиции относительно увольнения руководящего профсоюзного работника, злоупотребляет правом. Однако здесь, скорее, можно говорить о том, что профсоюз не воспользовался своим правом на представление согласия на увольнение. В ч. 3 ст. 374 ТК РФ прямо указано, что работодатель вправе произвести увольнение без учета решения соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа, если он пропустил срок дачи согласия. О реализации профсоюзом своего права в ущерб работодателю здесь речи не идет, следовательно, положения о злоупотреблении правом в данном случае неприменимы.

Второй вид гарантий при увольнении установлен членам профсоюза. С момента вступления в силу ТК РФ изменился подход законодателя к гарантиям данной категории работников. Как указывает А.М. Лушников, «если ранее основные полномочия профсоюзов сводились к согласовательным, то в ТК РФ вектор сменился на учет мнения»¹²⁶. Увольнение работников, являющихся членами профсоюзов, по п. 2, 3 и 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ производится только с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации. Согласно ст. 373 ТК РФ работодатель направляет в выборный орган первичной профсоюзной организации проект приказа и копии документов – оснований для увольнения. Выборный орган первичной профсоюзной организации в течение семи рабочих дней со дня получения указанных документов направляет работодателю свое письменное мотивированное мнение. Мнение, не представленное в семидневный срок, работодателем не учитывается. При несогласии профсоюза с увольнением в течение трех рабочих дней проводятся дополнительные консультации. При недостижении общего согласия по результатам консультаций работодатель по истечении десяти рабочих дней со

¹²⁵ Апелляционное определение Ростовского областного суда от 2 июня 2014 г. № 33-7285/14 // СПС «КонсультантПлюс».

¹²⁶ Лушников А.М., Лушникова М.В. Указ. соч. С. 135.

дня направления в выборный орган первичной профсоюзной организации проекта приказа и копий документов имеет право принять окончательное решение, которое может быть обжаловано в Государственную инспекцию труда.

Как мы уже отмечали ранее, нельзя однозначно утверждать, что мнение профсоюзной организации повлияет на решение работодателя об увольнении члена профсоюза.

В ППВС № 2 сделан акцент на обязанность профсоюза мотивировать свое мнение, в противном случае работодатель может уволить работника без учета такого мнения («в» п. 23). Однако ТК РФ указывает только на возможность работодателя не учесть мнение профсоюза, не представленное в семидневный срок. То есть о том, как поступать работодателю, если он получил немотивированное мнение органа первичной профсоюзной организации, в законодательстве ответа не дано. По сути, ППВС № 2 содержит норму права, не закрепленную в законодательстве. По мнению Е. Розановой, «современное трудовое законодательство и законодательство, регулирующие права и обязанности профсоюзных организаций, к сожалению, далеки от совершенства, и это приводит к тому, что на уровне судебной системы, на уровне решений, выносимых Конституционным или Верховным Судами, восполняются пробелы законодательства и регулируются нюансы применения тех или иных юридических норм, напрямую не прописанные в законах»¹²⁷. Суды не наделены полномочиями по принятию новых норм права. В связи с этим, считаем необходимым дополнить ч. 2 ст. 374 ТК РФ положением о возможности увольнения члена профсоюза без учета мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, если оно представлено в установленный срок, но не мотивировано.

В литературе поднимается вопрос о месте гарантии при увольнении, установленной в ст. 373 ТК РФ. Как отмечает А.Я. Петров, ст. 373 ТК РФ «одна из немногих, которая в значительной степени соответствует названию и главной

¹²⁷ Розанова Е. Злоупотребление правом со стороны работников и профсоюзных организаций. Как работодателю защитить свои интересы // Трудовое право. 2012. № 6. С. 93.

концепции главы 58 ТК РФ. Однако и она все же не совсем совершенна. В частности, не совсем уместны здесь положения о компетенции Государственной инспекции труда и праве работника обжаловать увольнение непосредственно в суд и работодателя - обжаловать в суд предписание государственной инспекции труда»¹²⁸. С точки зрения А.Я. Петрова, логичнее было бы закрепить ст. 373 ТК РФ в Законе «О профессиональных союзах»¹²⁹. По нашему мнению, гарантии при увольнении членов профсоюза следует сохранить в ТК РФ. При принятии ТК РФ гарантии, связанные с увольнением, включались в кодифицированный акт, чтобы избежать большого количества нормативных актов о труде, что было характерно для советского времени и 90-х гг. XX в., а также для удобства и однозначности применения на практике.

Пленум Верховного Суда Российской Федерации, как и в случае с увольнением руководящих профсоюзных работников, обратил внимание, что сокрытие работником членства в профсоюзе, если речь идет об увольнении, признается злоупотреблением правом (п. 2 ППВС №2). В судебной практике по делам о восстановлении на работе членов профсоюза встречается немало таких случаев¹³⁰. Разновидностью злоупотребления правом в спорах об увольнении членов профсоюза является сокрытие работником членства во втором профсоюзе¹³¹. Например, в деле, рассмотренном Московским городским судом, работодатель, проведя процедуру учета мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, уволил члена профсоюза. Работник оспаривал в суде увольнение, ссылаясь на то, что он состоял в двух профсоюзных организациях, а мнение было запрошено только одной. Суд посчитал этот довод истца несостоятельным, так как данных о том, что в период работы истец ставил

¹²⁸ Петров А.Я. Защита трудовых прав и законных интересов работников профессиональными союзами (к новой концепции главы 58 Трудового кодекса) // Законодательство и экономика. 2008. № 12. С. 71.

¹²⁹ Там же. С. 72.

¹³⁰ Апелляционное определение Сахалинского областного суда от 24 июля 2014 г. № 33-1752/2014 // СПС «КонсультантПлюс»; Справка Пермского краевого суда «Актуальные вопросы применения трудового законодательства федеральными судами Пермского края», утв. Президиумом Пермского краевого суда 18 сентября 2009 г. // СПС «КонсультантПлюс»; Кассационное определение Московского городского суда от 18 июня 2015 г. № 4г/2-6279/15 // СПС «КонсультантПлюс».

¹³¹ Апелляционное определение Московского городского суда от 26 декабря 2013 г. № 11-42104/2013 // СПС «КонсультантПлюс».

работодателя в известность о членстве в какой-либо иной профсоюзной организации, в материалах дела не имелось. Суд счел это сокрытием членства в профсоюзе, следовательно, злоупотреблением правом со стороны работника¹³². По нашему мнению, в связи тем, что подобные случаи нередко возникают на практике, следует в ТК РФ закрепить среди примеров злоупотребления правом запрет сокрытия членства в одном или нескольких профсоюзах.

Третьей группой гарантий при увольнении являются гарантии бывшим освобожденным от основной работы руководящим профсоюзным работникам. Согласно ст. 376 ТК РФ расторжение трудового договора по инициативе работодателя с руководителем выборного органа первичной профсоюзной организации и его заместителями в течение двух лет после окончания срока их полномочий допускается только с соблюдением порядка, установленного ст. 374 ТК РФ, то есть с согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа (п. 2, 3 ч. 1 ст. 81 ТК РФ) и с учетом мнения вышестоящего выборного профсоюзного органа (п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ). При этом Закон «О профессиональных союзах» предусматривает иную гарантию: увольнение по инициативе работодателя членов профсоюзных органов не допускается в течение двух лет после окончания срока их полномочий, кроме случаев ликвидации организации или совершения виновных действий работником, за которые законом предусмотрено увольнение (ст. 27). В последнем случае увольнение производится в порядке, предусмотренном п. 3 ст. 25 Закона «О профессиональных союзах». Во-первых, в Законе «О профессиональных союзах» установлен более широкий круг субъектов, которым предоставляется такая гарантия, чем в ТК РФ. Это не только руководящие профсоюзные работники, но и члены профсоюзного комитета. Во-вторых, Закон «О профессиональных союзах» не допускает увольнения по инициативе администрации бывших освобожденных профсоюзных работников в течение двух лет после окончания полномочий по любым невиновным основаниям, кроме ликвидации организации, в то время, как ТК РФ требует

¹³² Апелляционное определение Московского городского суда от 14 апреля 2014 г. № 33-7838/2014 // СПС «КонсультантПлюс».

получения согласия вышестоящей профсоюзной организации при увольнении руководящих профсоюзных работников только по п. 2 и 3 ч. 1 ст. 81 ТК РФ. Для любых виновных оснований увольнения Закон «О профессиональных союзах» в редакции до 2010 г. предусматривал согласие профсоюза на увольнение бывших освобожденных профсоюзных работников (п. 3 ст. 25). Как мы уже отмечали ранее, в этот пункт были внесены изменения, согласно которым увольнение руководящих профсоюзных работников допускается в порядке, установленном ТК РФ. То есть в части гарантий членам профсоюзного комитета при увольнении по виновным основаниям ст. 27 Закона «О профессиональных союзах» отсылает к статье, где ничего об этом не сказано. В связи с противоречием действующему законодательству ст. 27 Закона «О профессиональных союзах» не применяется.

По нашему мнению, распространение гарантии на всех бывших профсоюзных работников расходится с общей концепцией установления гарантий профсоюзным работникам в ТК РФ. Повышенные гарантии в настоящее время предоставляются законодательством только руководящим профсоюзным работникам как категории, наиболее подверженной дискриминации. Для остальных работников профсоюзов дополнительные гарантии можно установить в коллективном договоре или соглашении. Поэтому мы считаем возможным исключить данную ст. 27 из Закона «О профессиональных союзах».

Четвертый вид гарантий при увольнении в настоящее время – достаточно спорный. Это гарантии уполномоченным профсоюза по охране труда и представителям профсоюза в совместных комитетах (комиссиях) по охране труда. Они закреплены в Законе «О профессиональных союзах»: увольнение по инициативе работодателя уполномоченных профсоюза по охране труда и представителей профсоюза в совместных комитетах (комиссиях) по охране труда допускается только с предварительного согласия профсоюзного органа (п. 4 ст. 25). В ТК РФ гарантии для данной категории работников не предусмотрены. Данная гарантия оценивается в литературе неоднозначно. Например, А.В. Глухов считает, что существует противоречие п. 4 ст. 25 Закона «О

профессиональных союзах» действующему законодательству, поэтому он не применяется¹³³. П.Е. Морозов придерживается противоположной позиции¹³⁴. По нашему мнению, такую гарантию следует отнести к разряду дополнительных и закреплять в актах социального партнерства, а не в законодательстве. Поэтому считаем необходимым исключить норму о согласии профсоюза на увольнение уполномоченных профсоюза по охране труда и представителей профсоюза в совместных комитетах (комиссиях) по охране труда из Закона «О профессиональных союзах».

Таким образом, гарантии при увольнении профсоюзных работников и членов профсоюза составляют наиболее сложную подсистему гарантий в связи с осуществлением профсоюзной деятельности. Также этот вид гарантий вызывает самые многочисленные споры, что указывает, во-первых, на значимость данных гарантий, во-вторых, на их несовершенство.

¹³³ Глухов А.В. Актуальные вопросы защиты трудовых прав и законных интересов работников - членов профсоюзов в практике Конституционного Суда Российской Федерации // Трудовое право. 2009. № 7. С. 90.

¹³⁴ Морозов П.Е. Право на труд // Юридический мир. 2015. № 4. С. 34.

2.3. Гарантии деятельности профсоюза

В целях успешного осуществления функций профсоюза по защите интересов работников необходимо предоставить гарантии самому профессиональному союзу. По мнению И.О. Снигиревой, «имущественная и финансовая самостоятельность профсоюзов, закрепленная законодательством, служит гарантией их успешной работы во всех направлениях, средством обеспечения надлежащего использования прав»¹³⁵. Однако помимо имущественных гарантий, в российском законодательстве предусмотрены гарантии, связанные с обменом информацией, что будет рассмотрено далее. Закрепление в законодательстве гарантий деятельности профсоюза осуществляется в целях реализации Конвенции № 87, согласно которой государство обязуется принять все необходимые меры, чтобы гарантировать работникам свободное осуществление права на организацию (ст. 11). Соответственно, если профсоюзу не будут предоставлены гарантии работы, он просто не сможет функционировать.

По нашему мнению, профсоюз имеет следующие гарантии: предоставления имущества первичной профсоюзной организации для своей деятельности, а также для проведения культурно-массовых мероприятий, материального обеспечения деятельности, своевременного получения информации от работодателя, обеспечения деятельности по информированию работников.

Мы считаем, что необходимо перенести рассмотренные в данном параграфе нормы о гарантиях профсоюзам в Закон «О профессиональных союзах», так как они больше связаны с организационными отношениями в профсоюзной деятельности, чем непосредственно с трудом.

¹³⁵ Снигирева И.О. Указ. соч. С. 91.

Рассмотрим первый вид гарантий – гарантии, связанные с предоставлением имущества первичной профсоюзной организации для своей деятельности. Работодатель обязан безвозмездно предоставить выборным органам первичных профсоюзных организаций помещение для проведения заседаний, хранения документации (ч. 1 ст. 377 ТК РФ). По мнению некоторых авторов, место для проведения заседаний работодатель не обязан передавать профсоюзной организации в постоянное пользование¹³⁶.

В отличие от советского времени, когда работодатель был обязан предоставить все необходимые для работы профкома помещения и обеспечить их содержание, по действующему законодательству осуществляется безвозмездное предоставление в пользование первичным профсоюзным организациям как минимум одного оборудованного, отапливаемого, электрифицированного помещения, оргтехники, средств связи и необходимых нормативных правовых документов (если численность сотрудников у работодателя – не менее 100 человек). Расширение этой гарантии возможно по условиям коллективного договора (ч. 2 ст. 377 ТК РФ). Также в настоящее время работодатель не предоставляет профсоюзу транспорт. Следуя общей тенденции современного трудового права, гарантии, связанные с предоставлением имущества первичной профсоюзной организации для своей деятельности, переводятся на уровень социального партнерства.

На практике возник вопрос: обязан ли работодатель обеспечивать гарантии, связанные с предоставлением имущества, для малочисленных профсоюзов? Например, в деле, рассмотренном судебной коллегией по гражданским делам Челябинского областного суда, работодатель предоставлял профкому для работы помещение один раз в неделю на два часа совместно с еще одной профсоюзной организацией. Такое решение администрации было мотивировано тем, что первичная профсоюзная организация состоит из 4 человек. Суд пришел к выводу, что действия работодателя не могут

¹³⁶ Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации (постатейный). 3-е издание, пересмотренное / Под ред. А.М. Куренного, С.П. Маврина, В.А. Сафонова, Е.Б. Хохлова. СПб., 2015. С. 414.

оправдываться малочисленностью профсоюза, так как какие-либо ограничения прав в зависимости от количества членов профсоюзной организации не предусмотрены в ст. 377 ТК РФ¹³⁷.

При реализации этой гарантии выявилась проблема: каким образом предоставлять помещения, если в организации действует несколько профсоюзов. С точки зрения А.Б. Иванова, «одно помещение может быть выделено для нужд всех первичных профсоюзных организаций, действующих в организации»¹³⁸. С этим утверждением следует согласиться, поскольку ТК РФ не содержит указаний на необходимость предоставления каждой профсоюзной организации отдельного помещения для работы. Данный вывод подтверждает и судебная практика, указывающая, что профсоюзы в случае предоставления одного помещения сами определяют порядок его использования¹³⁹. Мы разделяем мнение Н.Н. Никифоровой и Н.М. Сенникова, что «истинной причиной конфликтных ситуаций в вопросах гарантий материального обеспечения может являться негласная поддержка работодателем одной первичной профсоюзной организации в ущерб другой»¹⁴⁰.

На практике актуальным является вопрос, в каких судах – в судах общей юрисдикции или в арбитражных – следует рассматривать споры о предоставлении помещений? Некоторые суды считают, что если исходить из субъектного состава, то речь идет о двух юридических лицах, и требование об обязанности предоставить помещение не направлено на защиту прав работников¹⁴¹. Согласно другой позиции, на наш взгляд, правильной, требование обязать предоставить помещение профсоюзу не носит экономического характера, не связано с осуществлением предпринимательской деятельности, отношения

¹³⁷ Решение Копейского городского суда от 21 апреля 2010 г. // СПС «КонсультантПлюс»; Определение судебной коллегии по гражданским делам Челябинского областного суда от 22 июня 2010 г. № ГК-004585-02/2010 // СПС «КонсультантПлюс».

¹³⁸ Иванов А.Б. Отдельные вопросы материально-технического обеспечения деятельности представителей работников работодателями // Трудовое право. 2011. № 7. С. 40.

¹³⁹ Кассационное определение Санкт-Петербургского городского суда от 13 апреля 2011 г. № 33-5269/2011 // СПС «КонсультантПлюс».

¹⁴⁰ Никифорова Н.Н., Сенников Н.М. Внутрисоюзные споры юридического характера, разрешаемые в судебном порядке // Трудовое право. 2008. № 6. С. 19.

¹⁴¹ Постановление Девятого арбитражного апелляционного суда от 19 декабря 2007 г. № 09АП-15382/2007-ГК // СПС «КонсультантПлюс».

между профсоюзом и работодателем имеют социально-трудовую направленность и урегулированы трудовым законодательством, поэтому такое дело необходимо рассматривать в судах общей юрисдикции¹⁴².

Некоторые суды обращают внимание, что при предоставлении помещения профкому должна обеспечиваться реальная возможность работы в нем. Например, профсоюзу работников производственно-складского комплекса, в состав которого входили объекты зерносклада и административное здание, суд посчитал необходимым предоставить помещение для работы профкома по месту нахождения большинства работников и управленческого аппарата предприятия¹⁴³. Кроме того, работодатели, пользуясь тем, что в ч. 1 ст. 377 ТК РФ не конкретизируется вид помещения для работы профсоюза, предоставляют совсем не подходящие для этого места. К примеру, работникам было предоставлено в рабочее время помещение вестибюля (по своему назначению проходной зоны, места общего пользования), которое непригодно для проведения заседаний профкома и хранения документации. Суд посчитал это нарушением, указав, что толкование ч. 1 ст. 377 ТК РФ с учётом пробелов в праве, следует проводить с применением аналогии закона, положениями ч. 2 ст. 377 ТК РФ в части описания помещения: «оборудованное, отапливаемое, электрифицированное». Из смысла ч. 1 ст. 377 ТК РФ, такое помещение должно быть предназначено как для проведения заседаний (наличие в помещении исправных и пригодных для эксплуатации столов, стульев, электрических розеток, светильников), так для хранения документации (ограниченный доступ в помещение)¹⁴⁴. Мы разделяем данный подход суда, так как смысл гарантии не в

¹⁴² Постановление Федерального арбитражного суда Московского округа от 7 апреля 2008 г. № КГ-А40/2440-08 // СПС «КонсультантПлюс».

¹⁴³ Решение Усманского районного суда от 24 июня 2015 г. № 2-467/2015 // URL: http://sudact.ru/regular/doc/2orrBd21lLdb/?page=2®ular-doc_type=®ular-court=®ular-date_from=®ular-case_doc=®ular-workflow_stage=®ular-date_to=®ular-area=®ular-txt=%D1%81%D1%82%D0%B0%D1%82%D1%8C%D1%8F+377+%D0%A2%D0%9A+%D0%A0%D0%A4&_=1462720307362®ular-judge=&snippet_pos=348#snippet (дата обращения: 7 марта 2016 г.).

¹⁴⁴ Решение Ленинского районного суда г. Ульяновска от 21 апреля 2015 г. № 2-1354/2015 // URL: http://sudact.ru/regular/doc/9RIU4JIPt2Hu/?page=2®ular-doc_type=®ular-court=®ular-date_from=®ular-case_doc=®ular-workflow_stage=®ular-date_to=®ular-area=®ular-txt=%D1%81%D1%82%D0%B0%D1%82%D1%8C%D1%8F+377+%D0%A2%D0%9A+%D0%A0%D0%A4&_=1462720307362®ular-judge=&snippet_pos=266#snippet (дата обращения: 7 марта 2016 г.).

том, чтобы бы формально исполнять требования закона, но чтобы реально обеспечивать возможность деятельности профсоюза.

В п. 1 ст. 28 Закона «О профессиональных союзах» речь идет о предоставлении профсоюзным органам помещений, а не помещения, как в ч. 1 ст. 377 ТК РФ. В связи с данным противоречием действующему законодательству п. 1 ст. 28 Закона «О профессиональных союзах» не применяется. По нашему мнению, следует изложить п. 1 ст. 28 Закона «О профессиональных союзах» в следующей редакции: «Работодатель обязан безвозмездно предоставить выборным органам первичных профсоюзных организаций, объединяющих его работников, помещение, предназначенное для проведения заседаний, хранения документации». При этом следует исключить ч. 1 из ст. 377 ТК РФ. Также в отдельный пункт ст. 28 Закона «О профессиональных союзах» следует перенести нормы ч. 2 ст. 377 ТК РФ, исключив их из кодекса.

Вторым видом являются гарантии профсоюзу, связанные с предоставлением имущества и денежных средств первичной профсоюзной организации для проведения культурно-массовых мероприятий. Эта группа гарантий, как и предыдущая, стала продолжением традиции советского трудового права. Работодатель может предоставить в бесплатное пользование выборному органу первичной профсоюзной организации здания, сооружения, помещения и другие объекты, а также базы отдыха, спортивные и оздоровительные центры для организации отдыха, ведения культурно-массовой, физкультурно-оздоровительной работы с работниками и членами их семей (ч. 3 ст. 377 ТК РФ). Возможно также отчисление работодателем средств профсоюзу на данные виды мероприятий (ч. 4 ст. 377 ТК РФ). Однако эти нормы реализуются только в случае закрепления таких гарантий в коллективном договоре, что соответствует общей концепции трудового права в настоящее время.

В отличие от этого, п. 2 ст. 28 Закона «О профессиональных союзах» указывает на предоставление работодателем профсоюзу имущества для организации культурно-массовых мероприятий в силу законодательства. По

коллективному договору или соглашению предполагается возможность возложения обязанности содержать предоставленные объекты на работодателя. То есть Закон «О профессиональных союзах» противоречит ТК РФ в части метода регулирования данных отношений, поэтому п. 2 ст. 28 Закона «О профессиональных союзах» не подлежит применению. Представляется необходимым, исключив нормы ч. 3 и ч. 4 из ст. 377 ТК РФ, перенести их в п. 2 ст. 28 Закона «О профессиональных союзах» (предварительно исключив из него недействующие положения).

При этом профсоюз не вправе устанавливать различную плату за пользование этими объектами для членов профсоюза и иных работников (ч. 3 ст. 377 ТК РФ). Однако это правило часто нарушается на практике, когда профсоюзы устанавливают разные расценки в целях борьбы с сокращением численности своих членов.

Третий вид гарантий – гарантии материального обеспечения деятельности профсоюза. Работодатель обязан по письменным заявлениям членов профсоюза ежемесячно бесплатно перечислять на счет профсоюзной организации взносы из заработной платы (ч. 5 ст. 377 ТК РФ). По коллективному договору работодатель обязуется перечислять при необходимости денежные средства профсоюзу от других работников (ч. 6 ст. 377 ТК РФ). Работодатель не имеет права задерживать перечисление указанных средств (ч. 5 ст. 377 ТК РФ).

Закон «О профессиональных союзах» содержит противоречия с ТК РФ в части регулирования данной гарантии. Пункт 3 ст. 28 Закона «О профессиональных союзах» допускает, в отличие от ТК РФ, установление порядка перечисления профсоюзных взносов в соглашении. Представляется необходимым изменить редакцию п. 3 ст. 28 Закона «О профессиональных союзах», перенеся в нее нормы из ч. 5 ст. 377 ТК РФ (последнюю следует исключить в целях закрепления в одном акте норм о гарантиях). Кроме того, в Законе «О профессиональных союзах» закреплено, что если в организации действует несколько профсоюзов, участвовавших в подписании коллективного договора или соглашения, денежные средства по заявлению работников, не

входящих в профсоюзы, перечисляются на счета этих профсоюзов пропорционально числу их членов (п. 4 ст. 28). В настоящее время это правило не применяется как противоречащее ч. 6 ст. 377 ТК РФ, поэтому его необходимо исключить. В п. 4 ст. 28 Закона «О профессиональных союзах» следует перенести нормы ч. 6 ст. 377 ТК РФ. При этом ч. 6 ст. 377 в ТК РФ сохранять не требуется.

В практике возник вопрос: какой иск можно предъявить работодателю в случае неперечисления взносов. Исковые требования о взыскании убытков с работодателя в связи с неудержанием профсоюзных взносов признаются необоснованными. В деле профсоюза работников ГУП «МОСГАЗ» суд указал, что, исходя из целей деятельности профсоюза, неперечисление членских взносов профсоюзу не может причинить убытки в виде упущенной выгоды¹⁴⁵.

Обычно профсоюзные взносы составляют 1% от заработной платы, либо устанавливается иное процентное соотношение. Например, Уставом Профессионального союза авиаработников радиолокации, радионавигации и связи России ежемесячные членские взносы устанавливаются в размере не менее 1,5% от зарплаты члена профсоюза. Первичные профсоюзные организации при этом вправе устанавливать более высокий процент взносов, используя его на собственные нужды¹⁴⁶.

В связи с этим встает вопрос о справедливости «прогрессивной шкалы» таких взносов, так как работники, получающие большую заработную плату, платят большие взносы. Кроме того, согласно ч. 3 ст. 43 ТК РФ действие коллективного договора распространяется на всех работников организации, хотя, над его созданием работает профсоюз как представитель. Это приводит к тому, что работники не слишком охотно вступают в профсоюз или даже выходят из него, раз можно получать те же блага без уплаты взносов и участия в профсоюзной деятельности. Что же касается нормы о добровольном

¹⁴⁵ Кассационное определение судебной коллегии по гражданским делам Московского городского суда от 26 января 2011 г. № 33-2047 // СПС «КонсультантПлюс».

¹⁴⁶ Устав Профессионального союза авиаработников радиолокации, радионавигации и связи России // URL: <http://www.parris.ru/1.htm> (дата обращения: 7 марта 2016 г.).

перечислении денежных средств профсоюзу работниками, не вступившими в него, то таким правом работники пользуются крайне редко.

Гарантии своевременного получения информации от работодателя – четвертый вид гарантий профсоюзу. Обладание достоверной информацией о положении в организации обеспечивает профсоюзу возможность своевременно реагировать на изменения, касающиеся интересов работников. Это способствует эффективной работе профсоюза, поэтому является гарантией. Стороны социального партнерства должны предоставлять друг другу не позднее двух недель со дня получения соответствующего запроса имеющуюся у них информацию, необходимую для ведения коллективных переговоров (ч. 7 ст. 37 ТК РФ). Однако российское трудовое законодательство не содержит разъяснения, что должен делать представитель работодателя при получении запроса на информацию, являющуюся коммерческой тайной. В ч. 8 ст. 37 ТК РФ уточняется, что участники коллективных переговоров, другие лица, связанные с ведением коллективных переговоров, не должны разглашать полученные сведения, если они относятся к охраняемой законом тайне. Однако в этой статье не указано, что работодатель может такие сведения не предоставлять. Впрочем, представитель работодателя в целях соблюдения коммерческой тайны откажет работникам в предоставлении таких сведений со ссылкой на то, что другие нормы ТК РФ устанавливают не только запрет разглашения коммерческой тайны, но и специальное основание для увольнения работника, допустившего такое разглашение по подп. «в» п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК РФ¹⁴⁷.

Кроме того, в ч. 7 ст. 37 ТК РФ не уточняется, что относится к информации, необходимой для компетентного ведения коллективных переговоров, и в чьих полномочиях это решать. В таком случае логично было бы обратиться к позиции ЕКСП, согласно которой работники или их представители должны информироваться обо всех вопросах, связанных с рабочей средой, кроме случаев, когда ведение бизнеса требует, чтобы какая-либо конфиденциальная

¹⁴⁷ Лютов Н.Л., Герасимова Е.С. Указ. соч. С. 54.

информация оставалась нераскрытой¹⁴⁸. То есть информация, подлежащая разглашению, должна напрямую касаться социально-экономического положения предприятия, но не стратегических управленческих планов, если это не отразится на стабильности положения работников¹⁴⁹. При этом представители работников, получившие такую информацию для ведения переговоров, несут ответственность за ее разглашение.

В соответствии с ч. 2 ст. 53 ТК РФ представители работников имеют право получать от работодателя информацию по вопросам: реорганизации или ликвидации организации; введения технологических изменений, влекущих за собой изменение условий труда работников; подготовки и дополнительного профессионального образования работников и др. Если сравнивать данные нормы со ст. 21 Европейской социальной хартии, то заметим следующее. Перечень случаев, в связи с которыми работодателем должна предоставляться информация работникам по ТК РФ, сокращен, по сравнению с международными нормами¹⁵⁰. В частности, по нормам российского законодательства возможно получение информации не по указанным в ТК РФ основаниям, только если иные случаи закреплены в законе, учредительных документах организации, коллективном договоре и соглашениях. Европейская социальная хартия таких ограничений не устанавливает.

Гарантии обеспечения возможности деятельности профсоюза по информированию работников – пятый вид гарантий профсоюзной организации. Работодатель обязан безвозмездно предоставить выборным органам первичных профсоюзных организаций возможность размещения информации в доступном для всех работников месте (местах) (ч. 1 ст. 377 ТК РФ). Такая гарантия не предусмотрена в Законе «О профессиональных союзах». Но так как она относится к гарантиям деятельности профсоюза, считаем необходимым

¹⁴⁸ Council of Europe. Digest Of The Case Law Of The European Committee Of Social Rights. 2008. P. 144.

¹⁴⁹ Лютов Н.Л., Герасимова Е.С. Указ. соч. С. 55.

¹⁵⁰ Там же. С. 50.

перенести норму ч. 1 ст. 377 ТК РФ в отдельную статью Закона «О профессиональных союзах», исключив ее из ТК РФ.

Существует подтвержденное судебной практикой мнение, что размещение информации должно осуществляться только в том филиале, где работают члены данного профсоюза¹⁵¹. С нашей точки зрения, такая практика противоречит законодательству, так как в ч. 1 ст. 377 ТК РФ указано на размещении информации в доступных местах для всех работников организации, в том числе не входящих в профсоюз. Также на практике встречаются случаи, когда работодатель предоставляет место для размещения информации, но возможность ее прочесть фактически не обеспечивается. Например, работодатель предоставил возможность размещения информации профсоюзу в оживленной проходной зоне (коридоре) шириной около 1 м, что препятствовало проходу иным лицам при чтении размещенных сведений. Суд рассмотрел дело формально, посчитав обязанность исполненной¹⁵². Мы не согласны с таким подходом, поскольку размещение информации является бессмысленным, если не обеспечивается возможность ее прочесть. То есть в данном случае цель гарантии, установленной ч. 1 ст. 377 ТК РФ, фактически не достигается.

Как мы ранее отмечали, «обратной стороной» гарантий является злоупотребление правом. Комитет экспертов по применению конвенций и рекомендаций МОТ указывает на принцип добросовестности сторон социального партнерства¹⁵³, который противопоставляется злоупотреблению правом. А.М. Лушников также отмечает, что «злоупотребление правом не исключается и в коллективных правоотношениях <...> принцип запрета злоупотребления правом адресован всем субъектам трудового права (в том числе

¹⁵¹ Апелляционное определение Московского городского суда от 30 июня 2014 г. по делу № 33-24636 // СПС «КонсультантПлюс»; Определение Московского городского суда от 18 декабря 2014 г. № 4г/4-13333/14 // СПС «КонсультантПлюс».

¹⁵² Решение Ленинского районного суда г. Ульяновска от 21 апреля 2015 г. № 2-1354/2015 // URL: http://sudact.ru/regular/doc/9RIU4JIPt2Hu/?page=2®ular-doc_type=®ular-court=®ular-date_from=®ular-case_doc=®ular-workflow_stage=®ular-date_to=®ular-area=®ular-txt=%D1%81%D1%82%D0%B0%D1%82%D1%8C%D1%8F+377+%D0%A2%D0%9A+%D0%A0%D0%A4&_=1462720307362®ular-judge=&snippet_pos=266#snippet (дата обращения: 7 марта 2016 г.).

¹⁵³ Свобода объединения и коллективные переговоры. Доклад Комитета экспертов по применению конвенций и рекомендаций на Международной конференции труда. 81-я сессия. Женева, 1995. С. 114.

работникам, работодателям, профсоюзам и др.)»¹⁵⁴. Следовательно, запрет злоупотребления правом распространяется и на деятельность профсоюза как организации.

Однако на практике встречаются случаи нарушения данного принципа. Наиболее типичной формой злоупотребления правом со стороны профсоюза является умышленное сокрытие от работодателя создания профсоюза. Так как профсоюз не обязан о факте своего создания уведомлять работодателя, последний может не знать о существовании профсоюза в организации и необходимости применять нормы о гарантиях к состоящим в нем работникам. В связи с этим, может возникнуть ситуация, когда бывший работник обращается в суд с иском о восстановлении на работе, указывая на нарушение процедуры увольнения его как члена профсоюза либо руководящего профсоюзного работника¹⁵⁵. При этом первичная профсоюзная организация иногда игнорирует попытки работодателя, предположившего наличие профсоюза в организации, установить с ним контакт. Это может проявляться, к примеру, в игнорировании первичной профсоюзной организацией письменных обращений работодателя о предоставлении документов, подтверждающих создание представительного органа работников¹⁵⁶. Разновидностью данного вида злоупотребления правом в судебных решениях признается намеренное сокрытие структурных изменений в профсоюзе¹⁵⁷.

В судебной практике злоупотреблением правом также признаются случаи, когда все работники, состоящие в профсоюзе, избраны на руководящие должности, следовательно, могут претендовать на повышенные гарантии. Например, в протоколе собрания работников, принявших решение о создании первичной профсоюзной организации, указано, что новый профсоюз состоит из

¹⁵⁴ Лушников А.М., Лушникова М.В. Указ. соч. С. 309.

¹⁵⁵ Решение Ленинского районного суда г. Ижевска от 14 сентября 2010 г. № 2-2611/10 // URL: <https://rospravosudie.com/court-oktyabrskij-rajonnyj-sud-g-izhevskaja-udmurtskaja-respublika-s/act-102289144/> (дата обращения: 7 марта 2016 г.).

¹⁵⁶ Определение Московского городского суда от 30 августа 2011 г. № 33-27594 // СПС «КонсультантПлюс».

¹⁵⁷ Решение Центрального районного суда г. Тольятти от 14 декабря 2011 г. № 2-4547/2011~М-4623/2011 // СПС «КонсультантПлюс».

13 человек, и все они являются руководящими профсоюзными работниками. В нем присутствовали 1 председатель и 12 заместителей. Согласно ст. 5 Закона «О профессиональных союзах» никто не вправе вмешиваться в деятельность профсоюзов, они могут иметь любую внутреннюю структуру. Однако работники в данном случае создали профсоюз, в котором абсолютно все члены имеют повышенные гарантии. Законодательство предоставляет такие гарантии председателям и заместителям председателя профсоюза не номинально, а с целью защитить интересы тех членов профсоюза, которые действительно занимаются представлением интересов работников и руководят этой деятельностью, и через них – защитить работников, чьи права такие руководители призваны отстаивать¹⁵⁸. В связи с наличием в практике подобных случаев, мы полагаем важным установить в ст. 2 Закона «О профессиональных союзах» запрет на создание профсоюзов, состоящих исключительно руководящих работников.

В целях недопущения злоупотребления правом, в том числе при реализации гарантий профсоюзной деятельности, считаем необходимым дополнить ст. 24 ТК РФ о принципах социального партнерства принципом добросовестности сторон социального партнерства.

Резюмируя, отметим, что будет целесообразным закрепить данные виды гарантий в Законе «О профессиональных союзах», так как они в большей степени связано с отношениями профсоюза и работодателем. Кроме того, основной тенденцией в законодательном регулировании данного вида гарантий является сокращение федерального регулирования и переход к коллективно-договорному.

¹⁵⁸ Определение Санкт-Петербургского городского суда от 16 марта 2011 г. № 33-3133/2011 // СПС «КонсультантПлюс».

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

В науке трудового права, как и в теории права, выработаны различные подходы к определению понятия «гарантии». По нашему мнению, гарантии в трудовом праве – система юридических средств, с помощью которых обеспечивается возможность реализации трудовых прав работников. Существуют различные классификации видов гарантий. В трудовом праве гарантии подразделяют по различным критериям: по содержанию и способам осуществления, по уровням их принятия и т.д. В данной работе нами предложены классификации гарантий по источнику их закрепления и по признаку преемственности по отношению к нормам советского трудового права. Гарантии в сфере профсоюзной деятельности подразделяются на виды в зависимости от субъектов или объектов. По нашему мнению, классификация гарантий в связи с осуществлением профсоюзной деятельности включает в себя несколько уровней: типы гарантий (гарантии профсоюзным работникам и членам профсоюза, а также самому профсоюзу), виды и подвиды.

Общее сопоставление норм международного трудового права о гарантиях профсоюзной деятельности с регулированием в России показывает, что многие гарантии, закрепленные в международных источниках, восприняты отечественным законодателем (например, положения о возможности размещения информации профсоюзом в доступных для работника местах). Однако не все виды гарантий реализованы на национальном уровне (к примеру, в ТК РФ не установлены нормы о беспрепятственном доступе представителей работников к любым рабочим местам). Некоторые гарантии, предусмотренные международными актами, хотя и закреплены в трудовом праве России, но реализуются неэффективно (в частности, гарантии при увольнении).

В советское время законодатель наделял профсоюзы значительным числом гарантий, что во многом было связано со статусом профсоюзов, ставших

фактически частью государственного аппарата. В 90-х гг. XX в. количество гарантий профсоюзной деятельности было заметно сокращено. Изменился и характер таких гарантий – они стали нацелены на реализацию принципов социального партнерства.

В современном правовом регулировании гарантий профсоюзной деятельности мы выявили следующие тенденции. Во-первых, закрепление на законодательном уровне минимума гарантий, расширение которых возможно в актах социального партнерства. Во-вторых, восполнение пробелов в праве за счет правоприменительной практики, по факту вырабатывающей новые нормы. В-третьих, наличие коллизий между нормами Закона «О профессиональных союзах» и ТК РФ. В-четвертых, неэффективность и неактуальность некоторых гарантий.

В связи с этим, мы предлагаем внести следующие представляющиеся нам наиболее важными изменения в законодательство о гарантиях профсоюзной деятельности.

По нашему мнению, гарантии профсоюзным работникам и члена профсоюза необходимо установить только в одном акте – ТК РФ. В связи с этим, например, считаем возможным распространить гарантии посещения профсоюзных мероприятий на любых неосвобожденных профсоюзных работников (в том числе наделенных полномочиями в области охраны труда), перенеся это правило из п. 5 ст. 25 Закона «О профессиональных союзах» в ч. 14 ст. 374 ТК РФ.

Гарантии самому профсоюзу целесообразно закрепить в Законе «О профессиональных союзах», так как они в большей степени относятся к организационным отношениям профсоюзной деятельности, чем непосредственно к труду. К примеру, следует исключить из ТК РФ нормы ст. 377 о гарантиях обеспечения деятельности профсоюза, перенеся нормы в Закон «О профессиональных союзах».

Исходя из направленности современного законодательства на закрепление дополнительных гарантий в актах социального партнерства, полагаем

возможным закрепить не в законе, а в коллективных договорах или соглашениях гарантии при привлечении к дисциплинарной ответственности и переводе уполномоченных профсоюза по охране труда и представителей профсоюза в совместных комитетах (комиссиях) по охране труда.

При реформировании законодательства следует обратиться к позитивному опыту международных организаций. Например, в части гарантий предоставления информации профсоюзу работодателем целесообразно рассмотреть точку зрения Совета Европы о том, что профсоюз может получать информацию о социально-экономическом положении организации, если это не относится к стратегическим планам управления.

Некоторые гарантии, по нашему мнению, потеряли актуальность, поэтому от них стоит отказаться. Примером такой гарантии может служить предоставление работы бывшему освобожденному профсоюзному работнику в другой организации (п. 1 ст. 26 Закона «О профессиональных союзах»).

Гарантия в форме учета мнения профсоюза при увольнении его членов не является эффективной. Более удачным вариантом, по нашему мнению, было бы установление процедуры, предлагавшейся в ходе обсуждения поправок в ст. 374 ТК РФ, а именно участие Государственной инспекции труда в принятии решения об увольнении руководящих профсоюзных работников в форме согласия.

В законодательстве, с нашей точки зрения, следует урегулировать вопрос о распределении бремени доказывания в делах о дискриминации. Мы считаем, что в ст. 3 ТК РФ следует указать, что оно возлагается на работодателя.

Полагаем, что серьезной проблемой является отсутствие легального закрепления запрета злоупотребления правом, в том числе со стороны профсоюзных работников, членов профсоюза и самого профсоюза, а также неопределенность в вопросе, какие случаи следует к нему относить. Наличие большого количества дел о злоупотреблении правом подтверждает необходимость урегулировать данный вопрос в законодательстве. В связи с этим, считаем необходимым закрепить принцип недопустимости злоупотребления правом в ТК РФ, разъяснив, что под ним понимается

реализация управомоченным субъектом предоставленного ему законом права в ущерб другим лицам. Следует также составить примерный перечень случаев злоупотребления правом, среди которых предусмотреть недопущение сокрытия членства в одном или нескольких профсоюзах. В связи с этим, представляется необходимым дополнить список принципов социального партнерства (ст. 24 ТК РФ) еще одним – добросовестности сторон социального партнерства.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ

Нормативные правовые акты и другие официальные материалы

1. Конституция Российской Федерации (принята 12 декабря 1993 г.) // Российская газета. 1993.
2. Всеобщая декларация прав человека, принята резолюцией 217 А (III) Генеральной Ассамблеи ООН от 10 декабря 1948 г. // URL: http://www.un.org/ru/documents/decl_conv/declarations/declhr.shtml (дата обращения: 7 марта 2016 г.).
3. Международный пакт об экономических, социальных и культурных правах, принят резолюцией 2200 А (XXI) Генеральной Ассамблеи ООН от 16 декабря 1966 г. // URL: http://www.un.org/ru/documents/decl_conv/conventions/pactecon.shtml (дата обращения: 7 марта 2016 г.).
4. Международный пакт о гражданских и политических правах, принят резолюцией 2200 А (XXI) Генеральной Ассамблеи ООН от 16 декабря 1966 г. // URL: http://www.un.org/ru/documents/decl_conv/conventions/pactpol.shtml (дата обращения: 7 марта 2016 г.).
5. Декларация МОТ «Об основополагающих принципах и правах в сфере труда» 1998 г. // URL: http://www.un.org/ru/documents/decl_conv/declarations/ilo_principles.shtml (дата обращения: 7 марта 2016 г.).
6. Конвенция МОТ № 11 «О праве на организацию и объединение трудящихся в сельском хозяйстве», заключена в г. Женева 25 октября 1921 г. // URL: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/normativeinstrument/wcms_c011_ru.htm (дата обращения: 7 марта 2016 г.).
7. Конвенция МОТ № 87 «Относительно свободы ассоциаций и защиты права на организацию», принята в г. Сан-Франциско 9 июля 1948 г. на 31-ой сессии Генеральной конференции МОТ // URL: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/normativeinstrument/wcms_c087_ru.htm (дата обращения: 7 марта 2016 г.).
8. Конвенция МОТ № 98 «О применении принципов права на объединение в профсоюзы и на ведение коллективных переговоров», принята в г. Женева 1 июля 1949 г. на 32-ой сессии Генеральной конференции МОТ // URL: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/normativeinstrument/wcms_c098_ru.htm (дата обращения: 7 марта 2016 г.).
9. Конвенция МОТ № 111 «О дискриминации в области труда и занятий», принята 25 июня 1958 г. на сорок второй сессии Генеральной Конференции Международной организации труда // URL: http://www.un.org/ru/documents/decl_conv/conventions/labour.shtml (дата обращения: 7 марта 2016 г.).
10. Конвенция МОТ № 135 «О защите прав представителей работников на предприятии и предоставляемых им возможностях», принята на 56-й сессии Генеральной конференции Международной организации труда в городе Женеве 23 июня 1971 г. // СПС «КонсультантПлюс».
11. Конвенция МОТ № 140 «Об оплачиваемых учебных отпусках» // URL: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/normativeinstrument/wcms_c140_ru.pdf (дата обращения: 7 марта 2016 г.).

12. Конвенция МОТ № 151 «О трудовых отношениях на государственной службе», заключена в г. Женева 27 июня 1978 г. // СПС «КонсультантПлюс».
13. Рекомендация МОТ № 94 «О консультациях и сотрудничестве между работодателями и работниками на уровне предприятия», принята в г. Женеве 26 июня 1952 г. на 35-ой сессии Генеральной конференции МОТ // URL: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/normativeinstrument/wcms_r094_ru.htm (дата обращения: 7 марта 2016 г.).
14. Рекомендация МОТ № 129 «О связях между администрацией и работниками на предприятии», принята в г. Женеве 7 июня 1967 г. на 51-ой сессии Генеральной конференции МОТ // URL: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/normativeinstrument/wcms_r129_ru.htm (дата обращения: 7 марта 2016 г.).
15. Рекомендация МОТ № 143 «О защите прав представителей работников на предприятии и предоставляемых им возможностях», принята в г. Женева 1971 г. // СПС «КонсультантПлюс».
16. Резолюция МОТ «О независимости профсоюзного движения» 1952 г. // СПС «КонсультантПлюс».
17. Резолюция МОТ «О правах профсоюзов и их отношении к гражданским свободам» 1970 г. // СПС «КонсультантПлюс».
18. Европейская социальная хартия, принята в г. Страсбурге 3 мая 1996 г. // СПС «КонсультантПлюс».
19. Конвенция Содружества независимых государств «О правах и основных свободах человека», заключена в Минске 26 мая 1995 г. // СПС «КонсультантПлюс».
20. Африканская хартия прав человека и народов 1981 г. // СПС «КонсультантПлюс».
21. Американская конвенция о правах человека, заключена в г. Сан-Хосе 22 ноября 1969 г. // СПС «КонсультантПлюс».
22. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. № 197-ФЗ ред. от 30 декабря 2015 г. // Российская газета. 2001. № 256.
23. Федеральный закон от 19 мая 1995 г. № 82-ФЗ «Об общественных объединениях» // СЗ РФ. 1995. № 21. Ст. 1930.
24. Федеральный закон от 12 января 1996 г. «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» № 10-ФЗ ред. от 31 января 2016 г. // Российская газета. 1996. № 12.
25. Закон Российской Федерации от 25 сентября 1992 г. № 3543-1 «О внесении изменений и дополнений в Кодекс законов о труде РСФСР» // Российская газета. 1992. № 219.
26. Федеральный закон от 30 июня 2006 г. № 90-ФЗ «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации, признании не действующими на территории Российской Федерации некоторых нормативных правовых актов СССР и утратившими силу некоторых законодательных актов (положений законодательных актов) Российской Федерации» // Российская газета. 2006. № 146.

27. Федеральный закон от 1 июля 2010 г. № 137-ФЗ «О ратификации Конвенции о защите прав представителей работников на предприятии и предоставляемых им возможностях» // URL: <http://www.rg.ru/2010/07/07/konvencia-dok.html> (дата обращения: 7 марта 2016 г.).
28. Федеральный закон от 1 июля 2010 г. № 146-ФЗ «О внесении изменений в статью 25 Федерального закона “О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности”» // Российская газета. 2010. № 147.
29. Федеральный закон от 27 мая 2014 г. № 134-ФЗ «О ратификации Конвенции об оплачиваемых учебных отпусках (Конвенции № 140)» // URL: <http://rg.ru/2014/05/30/otpusk-dok.html> (дата обращения: 7 марта 2016 г.).
30. Федеральный закон от 28 июня 2014 г. № 199-ФЗ «О внесении изменения в статью 374 Трудового кодекса Российской Федерации» // СПС «КонсультантПлюс».
31. Кодекс законов о труде РСФСР 1918 г. // Собрание узаконений и распоряжений Рабочего и Крестьянского Правительства РСФСР. 1918. № 87 - 88. Ст. 905.
32. Кодекс законов о труде РСФСР 1922 г. // Собрание узаконений и распоряжений Рабочего и Крестьянского Правительства РСФСР. 1922. № 70. Ст. 903.
33. Основы законодательства Союза ССР и союзных республик о труде 1970 г. // Ведомости ВС СССР. 1970. № 29. Ст. 265.
34. Кодекс законов о труде РСФСР 1971 г. // Ведомости ВС РСФСР. 1971. № 50. Ст. 1007.
35. Закон СССР от 10 декабря 1990 г. № 1818-1 «О профессиональных союзах, правах и гарантиях их деятельности» // Ведомости ВС СССР. 1990. № 51. Ст. 1107.
36. Постановление СНК РСФСР от 31 марта 1920 г. «О сметах на содержание фабрично - заводских комитетов и комитетов служащих» // СУ РСФСР. 1920. № 25. Ст. 121.
37. Постановление ВЦИК от 18 ноября 1920 г. «О предоставлении губернским советам и уездным бюро профессиональных союзов помещений для устройства дворцов труда» // СУ РСФСР. 1920. № 91. Ст. 479.
38. Постановление ЦИК СССР, СНК СССР и ВЦСПС от 23 июня 1933 г. «Об объединении Народного Комиссариата Труда Союза ССР и ВЦСПС» // СЗ СССР. 1933. № 40. Ст. 238.
39. Стенограмма XVI Всероссийского съезда Советов 15 – 23 января 1935 г. (Стенографии, отчет). М., 1935.
40. Указ Президиума Верховного Совета СССР от 6 июля 1956 г. «О ратификации конвенций Международной Организации Труда (МОТ)» // Ведомости ВС СССР. 1956. № 14. Ст. 301.
41. Положение «О правах фабричного, заводского, местного комитета профессионального союза», утв. Указом Президиума Верховного Совета СССР от 15 июля 1958 г. // Ведомости ВС СССР. 1958. № 15. Ст. 282.

42. Постановление Совета Министров СССР от 15 января 1959 г. «О выделении денежных средств профсоюзным организациям на культурно - массовую и физкультурную работ» // СП СССР. 1959. № 2. Ст. 13.
43. Постановление ВЦСПС от 6 февраля 1959 г. «Об использовании профсоюзными комитетами средств, получаемых от государственных органов» // СПС «КонсультантПлюс».
44. Постановление Совета Министров СССР от 27 августа 1959 г. «О выделении денежных средств профсоюзным организациям на культурно - массовую и физкультурную работ» // СП СССР. 1959. № 17. Ст. 131.
45. Постановление ВЦСПС от 17 июня 1960 г. «О порядке обеспечения профсоюзных органов автотранспортом на период работы пионерских лагерей» \\ СПС «КонсультантПлюс».
46. Указ Президиума Верховного Совета СССР от 31 января 1961 г. «О ратификации конвенций Международной Организации Труда (МОТ)» // Ведомости ВС СССР. 1961. № 6. Ст. 58.
47. Постановление Президиума Верховного Совета СССР от 30 сентября 1965 г. «О порядке применения ст.10 Положения о правах фабричного, заводского, местного комитетов профессионального союза» // Ведомости Верховного Совета СССР. 1965. № 40. Ст. 587.
48. Положение «О социалистическом государственном производственном предприятии», утв. Постановлением Совмина СССР от 4 октября 1965 г. № 731 // СП СССР. 1965. № 19 – 20. Ст. 155.
49. Положение «О правах профсоюзного комитета предприятия, учреждения, организации», утв. Указом Президиума Верховного Совета СССР от 27 сентября 1971 г. № 2151-VIII // Ведомости ВС СССР. 1971. № 48. Ст. 469.
50. Положение «О производственном объединении (комбинате)», утв. Постановлением Совмина СССР от 27 марта 1974 г. № 212 // СП СССР. 1974. № 8. Ст. 38.
51. Положение «О порядке рассмотрения трудовых споров», утв. Указом Президиума Верховного Совета СССР от 20 мая 1974 г. // Ведомости ВС СССР. 1983. № 33. Ст. 507.
52. Положение «О научно-производственном объединении», утв. Постановлением Совмина СССР от 30 декабря 1975 г. № 1062 // СП СССР. 1976. № 2. Ст. 13.
53. Положение «О правовой инспекции труда», утв. Постановлением Президиума ВЦСПС от 22 ноября 1976 г. // СП ВЦСПС. 1977.
54. Проект Федерального закона «О внесении изменений в статьи 22 и 374 Трудового кодекса Российской Федерации» // URL: <http://asozd2.duma.gov.ru/main.nsf/%28SpravkaNew%29?OpenAgent&RN=318039-5&02> (дата обращения: 7 марта 2016 г.).
55. Проект Федерального закона «О внесении изменений в статьи 374 и 376 Трудового кодекса Российской Федерации» // URL: <http://asozd2.duma.gov.ru/main.nsf/%28SpravkaNew%29?OpenAgent&RN=458626-5&02> (дата обращения: 7 марта 2016 г.).

56. Проект Федерального закона «О внесении изменений в статью 374 Трудового кодекса Российской Федерации» // URL: <http://asozd2.duma.gov.ru/main.nsf/%28SpravkaNew%29?OpenAgent&RN=427859-5&02> (дата обращения: 7 марта 2016 г.).
57. Проект Федерального закона «О внесении изменений в статью 374 Трудового кодекса Российской Федерации» // URL: <http://asozd2.duma.gov.ru/main.nsf/%28SpravkaNew%29?OpenAgent&RN=437843-5&02> (дата обращения: 7 марта 2016 г.).
58. Проект Федерального закона № 427359-5 «О внесении изменений в статью 374 Трудового кодекса Российской Федерации» // СПС «КонсультантПлюс».

Теоретические источники

59. Александров Н.Г. Законность и правоотношения в советском обществе. М., 1955. 164 с.
60. Теория государства и права / Под ред. С.С. Алексеева. М., 2005. 496 с.
61. Барабанов А.А. Профсоюзы России в условиях современной политической системы: автореф. дис. ... к.п.н. СПб., 2013. 25 с.
62. Трудовое право: Учебное пособие / Под ред. В.С. Бердычевского. Ростов н/Д, 2002. 512 с.
63. Буянова М.О., Смирнов О.В. Трудовое право. М., 2014. 490 с.
64. Герасимова Е.С. Социальное партнерство в сфере труда // В кн.: Трудовое право: учебник. / Сост.: Е.С. Герасимова; отв. ред. Ю.П. Орловский. М., 2015. Гл. 7. С. 200 – 259.
65. Герасимова Е.С. Государственные гарантии защиты трудовых прав и свобод. В кн.: Актуальные проблемы трудового законодательства в условиях модернизации экономики / Под. ред. Ю.П. Орловского. М., 2012. С. 119 – 147.
66. Глухов А.В. Актуальные вопросы защиты трудовых прав и законных интересов работников - членов профсоюзов в практике Конституционного Суда Российской Федерации // Трудовое право. 2009. № 7. С. 85 – 91.
67. Гусов К.Н., Толкунова В.Н. Трудовое право России. М., 1999. 480 с.
68. Российское трудовое право / Под ред. А.Д. Зайкина. М., 1997. 415 с.
69. Иванов А.Б. Отдельные вопросы материально-технического обеспечения деятельности представителей работников работодателями // Трудовое право. 2011. № 7. С. 31 – 50.
70. Каплун Е.В. Осуществление работодателем субъективных прав: Теоретические аспекты: автореф. дис. ... к.ю.н. Пермь, 2005. 27 с.
71. Карташов В.Н., Бахвалов С.В. Теория государства и теория права в терминах. Ярославль, 2007. 50 с.
72. Кириллова Л.С. Запрет злоупотребления правом как предел осуществления трудовых прав // Вестник экономики, права и социологии. 2015. № 2. С. 120 – 123.

73. Коршунова Т.Ю. Защита трудовых прав работников профессиональными союзами // Трудовое право. № 6. 2004. С. 35 – 37.
74. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации (постатейный). 3-е издание, пересмотренное / Под ред. А.М. Куренного, С.П. Маврина, В.А. Сафонова, Е.Б. Хохлова. СПб., 2015. 516 с.
75. Общая теория права и государства: Учебник / Под ред. В.В. Лазарева. М., 2001. 520 с.
76. Ленин В.И. Полное собрание сочинений. Т. 42. М., 1979. 606 с.
77. Лушников А.М. О формах и способах защиты трудовых прав и интересов сторон трудового правоотношения // Проблемы защиты субъективных гражданских прав: Сб. науч. тр. / Под ред. В.В. Бутнева. Ярославль, 2004. С. 3 – 12.
78. Лушников А.М., Лушникова М.В. Курс трудового права: Учебник: В 2 т. Т. 1. Сущность трудового права и история его развития. Трудовые права в системе прав человека. Общая часть. М., 2009. 879 с.
79. Лушникова М.В. О запрете злоупотребления трудовыми правами // Трудовое право в России и за рубежом. 2009. С. 5 – 12.
80. Лютов Н.Л. Российское трудовое законодательство и международные трудовые стандарты: соответствие и перспективы совершенствования: научно-практическое пособие. М., 2012. 128 с.
81. Лютов Н.Л., Герасимова Е.С. Международные трудовые стандарты и российское трудовое законодательство. М., 2015. 190 с.
82. Матузов Н.И., Малько А.В. Теория государства и права. М., 2004. 512 с.
83. Мелехин А.В. Теория государства и права. М., 2007. 640 с.
84. Молодцов М.В. Гарантии и компенсации рабочим и служащим. М., 1973. 72 с.
85. Морозов П.Е. Право на труд // Юридический мир. 2015. № 4. С. 32 – 36.
86. Никифорова Н.Н., Сенников Н.М. Внутрисоюзные споры юридического характера, разрешаемые в судебном порядке // Трудовое право. 2008. № 6. С. 17 – 47.
87. Нуртдинова А.Ф. К вопросу о профсоюзном иммунитете // Журнал российского права. 2010. № 2. С. 1 – 12.
88. Орловский Ю.П. Некоторые вопросы применения законодательства о расторжении трудового договора с работником // Журнал российского права. 2010. № 6. С. 52 – 66.
89. Офман Е.М. Злоупотребление правом субъектами трудовых отношений: автореф. дис. ... к.ю.н. Екатеринбург, 2006. 23 с.
90. Петров А.Я. Гарантии и компенсации: вопросы теории российского трудового права // Право. Журнал Высшей школы экономики. 2013. № 4. С. 62 – 76.
91. Петров А.Я. Гарантии и компенсации // В кн.: Трудовое право: учебник / Сост.: Е.С. Герасимова; отв. ред.: Ю.П. Орловский. М., 2015. С. 524 – 555.

92. Петров А.Я. Защита трудовых прав и законных интересов работников профессиональными союзами (к новой концепции главы 58 Трудового кодекса) // Законодательство и экономика. 2008. № 12. С. 70 – 75.
93. Теория государства и права / Под ред. А.С. Пиголкина. Городец, 2003. 544 с.
94. Розанова Е. Злоупотребление правом со стороны работников и профсоюзных организаций. Как работодателю защитить свои интересы // Трудовое право. 2012. №6. с. 87 – 98.
95. Сафонов В.А. Гарантии трудовых прав лиц, осуществляющих профсоюзную деятельность // Трудовое право. 2009. № 10. С. 47 – 56.
96. Симорот З.К., Монастырский Е.А. Проблемы кодификации законодательства Союза ССР и союзных республик о труде. Киев, 1977. 300 с.
97. Скобелкин В.Н. Юридические гарантии трудовых прав рабочих и служащих в СССР : автореф. дис. ... д.ю.н. М., 1971. 40 с.
98. Скобелкин В.Н. О видах гарантий трудовых прав рабочих и служащих. Правоведение. 1969. № 6. С. 45 – 51.
99. Смирнов О.В. Гарантии трудовых прав рабочих и служащих по КЗоТ РСФСР 1922 г.: КЗоТ РСФСР 1922 года и современность // Труды: КЗоТ РСФСР 1922 года и современность. Труды ВЮЗИ. М., 1974. С. 41– 51.
100. Смирнов О.В. Природа и сущность права на труд в СССР. М., 1964. 210 с.
101. Смолярчук В.И. Права профсоюзов в регулировании трудовых отношений рабочих и служащих. М., 1973. 176 с.
102. Снигирева И.О. Профсоюзы и трудовое право. М., 1983. 174 с.
103. Сошникова Т.А. Контроль профсоюзов за соблюдением законодательства о труде и охране труда как одна из форм защиты трудовых прав работников // Трудовое право в России и за рубежом. 2010. № 4. С. 8 – 14.
104. Сошникова Т.А. Некоторые проблемы правового регулирования отпусков и порядка их предоставления // Адвокат. 2014. № 10. С. 5 – 11.
105. Правовые аспекты деятельности профсоюзов СССР / Под ред. Ц.А. Ямпольской, А.И. Цепина. М., 1973. 431 с.

Юридическая практика

106. Постановление Европейского Суда по правам человека от 30 июля 2009 г. Дело «Даниленков и другие против России» [Danilenkov and Others v. Russia] жалоба №67336/01 // СПС «КонсультантПлюс».
107. Digest of the case law of the European committee of social rights 01.09.2008 // URL: http://www.coe.int/t/dghl/monitoring/socialcharter/Digest/DigestIndex_en.asp (дата обращения: 7 марта 2016 г.).
108. Council of Europe. Conclusions of the European Committee of Social Rights, 2002.
109. Council of Europe. Conclusions of the European Committee of Social Rights, 2004.

110. Council of Europe. Conclusions of the European Committee of Social Rights, XIII-5. P. 272-276.
111. Определение Конституционного Суда Российской Федерации от 14 декабря 1999 г. № 207-О «Об отказе в принятии к рассмотрению жалобы гражданина Иванова Геннадия Георгиевича на нарушение его конституционных прав пунктом 4 статьи 26 Федерального закона “О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности”» // СПС «КонсультантПлюс».
112. Постановление Конституционного Суда Российской Федерации от 24 января 2002 г. № 3-П «По делу о проверке конституционности положений части второй статьи 170 и части второй статьи 235 Кодекса законов о труде Российской Федерации и пункта 3 статьи 25 Федерального закона “О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности” в связи с запросами Зерноградского районного суда Ростовской области и Центрального районного суда города Кемерово» // СЗ РФ. 2002. № 7. Ст. 745.
113. Определение Конституционного Суда Российской Федерации от 4 декабря 2003 г. № 421-О «По запросу Первомайского районного суда города Пензы о проверке конституционности части первой статьи 374 Трудового кодекса Российской Федерации» // СЗ РФ. 2004. № 5. Ст. 404.
114. Определение Конституционного суда Российской Федерации от 17 декабря 2008 г. № 1060-О-П «По жалобе федерального государственного унитарного предприятия “Полярный научно-исследовательский институт морского рыбного хозяйства и океанографии им. Н.М. Книповича” на нарушение конституционных прав и свобод пунктом 1 статьи 25 Федерального закона “О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности”» // СЗ РФ. 2009. № 14. Ст. 1774.
115. Определение Конституционного Суда Российской Федерации от 3 ноября 2009 г. № 1369-О-П «По жалобе ОАО «Судостроительный завод “Лотос” на нарушение конституционных прав и свобод положением части первой статьи 374 Трудового кодекса Российской Федерации» // СЗ РФ. 2009. № 50. Ст. 6146.
116. Постановление Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17 марта 2004 г. № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» // Бюллетень Верховного Суда РФ. 2004. №6.
117. Постановление Пленума Верховного Суда СССР от 19 октября 1971 г. № 6 «О применении в судебной практике Основ законодательства Союза ССР и союзных республик о труде» // СПС «КонсультантПлюс».
118. Постановление Пленума Верховного суда СССР от 26 апреля 1984 г. № 3 «О применении судами законодательства, регулирующего заключение, изменение, прекращение трудового договора» // СПС «КонсультантПлюс».
119. Постановление Пленума Верховного Суда РСФСР от 29 декабря 1962 г. № 14 «О некоторых вопросах, возникающих в судебной практике по

- применению трудового законодательства» // Бюллетень Верховного суда РСФСР. 1963. № 2. Ст. 7.
120. Постановление Девятого арбитражного апелляционного суда от 19 декабря 2007 г. № 09АП-15382/2007-ГК // СПС «КонсультантПлюс».
121. Постановление Федерального арбитражного суда Московского округа от 7 апреля 2008 г. № КГ-А40/2440-08 // СПС «КонсультантПлюс».
122. Справка Пермского краевого суда «Актуальные вопросы применения трудового законодательства федеральными судами Пермского края», утв. Президиумом Пермского краевого суда 18 сентября 2009 г. // СПС «КонсультантПлюс».
123. Определение судебной коллегии по гражданским делам Челябинского областного суда от 22 июня 2010 г. № ГК-004585-02/2010 // СПС «КонсультантПлюс».
124. Определение Санкт-Петербургского городского суда от 16 марта 2011 г. № 33-3133/2011 // СПС «КонсультантПлюс».
125. Кассационное определение Санкт-Петербургского городского суда от 13 апреля 2011 г. № 33-5269/2011 // СПС «КонсультантПлюс».
126. Кассационное определение Санкт-Петербургского городского суда от 6 июня 2011 г. № 33-8420 // СПС «КонсультантПлюс».
127. Определение Московского городского суда от 16 мая 2012 г. № 33-11121 // СПС «КонсультантПлюс».
128. Определение Пермского краевого суда от 4 декабря 2013 г. № 33-11511 // СПС «КонсультантПлюс».
129. Апелляционное определение Московского городского суда от 26 декабря 2013 г. № 11-42104/2013 // СПС «КонсультантПлюс».
130. Апелляционное определение Красноярского краевого суда от 3 марта 2014 г. № 33-2036/14 // СПС «КонсультантПлюс».
131. Апелляционное определение Московского городского суда от 14 апреля 2014 г. № 33-7838/2014 // СПС «КонсультантПлюс».
132. Апелляционное определение Ростовского областного суда от 2 июня 2014 г. № 33-7285/14 // СПС «КонсультантПлюс».
133. Апелляционное определение Сахалинского областного суда от 24 июля 2014 г. № 33-1752/2014 // СПС «КонсультантПлюс».
134. Апелляционное Определение Новосибирского областного суда от 20 января 2015 г. № 33-261/2015 // СПС «КонсультантПлюс».
135. Определение Санкт-Петербургского городского суда от 12 марта 2015 г. № 33-3853/2015 // СПС «КонсультантПлюс».
136. Кассационное определение Московского городского суда от 18 июня 2015 г. № 4Г/2-6279/15 // СПС «КонсультантПлюс».
137. Решение Копейского городского суда от 21 апреля 2010 г. // СПС «КонсультантПлюс».
138. Решение Фрунзенского районного суда г. Санкт-Петербурга от 8 декабря 2010 г. № 2/3359/2010 // СПС «КонсультантПлюс».

139. Решение Волгодонского районного суда Ростовской области от 19 февраля 2014 г. // СПС «КонсультантПлюс».
140. Решение Октябрьского районного суда Санкт-Петербурга от 16 сентября 2014 г. // СПС «КонсультантПлюс».
141. Решение Ленинского районного суда г. Ульяновска от 21 апреля 2015 г. № 2-1354/2015 // URL: http://sudact.ru/regular/doc/9RIU4JIPt2Hu/?page=2®ular-doc_type=®ular-court=®ular-date_from=®ular-case_doc=®ular-workflow_stage=®ular-date_to=®ular-area=®ular-txt=%D1%81%D1%82%D0%B0%D1%82%D1%8C%D1%8F+377+%D0%A2%D0%9A+%D0%A0%D0%A4&_=1462720307362®ular-judge=&snippet_pos=266#snippet (дата обращения: 7 марта 2016 г.).
142. Решение Усманского районного суда от 24 июня 2015 г. № 2-467/2015 // URL: http://sudact.ru/regular/doc/2orrBd21ILdb/?page=2®ular-doc_type=®ular-court=®ular-date_from=®ular-case_doc=®ular-workflow_stage=®ular-date_to=®ular-area=®ular-txt=%D1%81%D1%82%D0%B0%D1%82%D1%8C%D1%8F+377+%D0%A2%D0%9A+%D0%A0%D0%A4&_=1462720307362®ular-judge=&snippet_pos=348#snippet (дата обращения: 7 марта 2016 г.).