

Министерство образования и науки Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего профессионального образования
«Ярославский государственный университет им. П.Г. Демидова»
Кафедра теории и истории государства и права

«Допустить к защите»
Зав. кафедрой,
доктор юридических наук,
профессор
_____ В.Н. Карташов
«__» _____ 2014 г.

Выпускная квалификационная работа бакалавра

Источники права о профессиональных союзах
(общетеоретический и историко-правовой аспекты)

Студентка гр. ЮР-44 БО
_____ Е.А. Головки
«__» _____ 2014 г.

Научный руководитель
кандидат юридических наук,
кандидат исторических наук,
доцент А.Б. Иванов

_____ 2014 г.
«__» _____

Ярославль, 2014

Работа выполнена на кафедре теории и истории государства и права.

Рецензент работы

« ___ » _____ 2014 г.

Решение ГАК о защите

Секретарь ГАК

« ___ » _____ 2014 г.

Реферат

Объем 72 с., 3 гл., 174 источника.

ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЙ СОЮЗ, ПРОФСОЮЗНАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ, «ПРОФСОЮЗНОЕ» ПРАВО, ИСТОЧНИКИ ПРАВА, ПРАВОТВОРЧЕСКАЯ ПРАКТИКА, НОРМАТИВНЫЙ ПРАВОВОЙ АКТ, СИСТЕМА ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА, ТРУДОВОЕ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВО.

Целью выпускной квалификационной работы является сравнительный анализ источников права о профессиональных союзах в советское время и в современную эпоху для разработки предложений по совершенствованию правового регулирования деятельности профессиональных союзов.

В Главе I рассмотрены подходы к понятию и классификации источников права, а также общественные отношения с участием профессиональных союзов.

В Главе II проведен анализ источников права о деятельности профессиональных союзов с 1917 г. по 2014 г., а также особенности их применения на практике.

В Главе III выявлены некоторые проблемы современной системы источников права о профессиональных союзах. Кроме того, в данном исследовании на основе изучения правотворческой и правоприменительной практики определены пути совершенствования действующего законодательства.

Оглавление

Введение	5
ГЛАВА 1. ИСТОЧНИКИ ПРАВА И ПРОФСОЮЗНАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ	11
1.1. Понятие и виды источников права	11
1.2. Общественные отношения с участием профессиональных союзов и особенности их правового регулирования.....	17
ГЛАВА 2. СИСТЕМА ИСТОЧНИКОВ ПРАВА О ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ СОЮЗАХ.....	21
2.1. Источники права в области профсоюзного движения в советский период (1917-1993 гг.).....	21
2.2. Источники «профсоюзного» права в постсоветский период	32
ГЛАВА 3. ПРОБЛЕМЫ КАЧЕСТВА ПРАВОВОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ СОЮЗОВ	42
3.1. Состояние современной системы источников права о профессиональных союзах	42
3.2. Перспективы и направления совершенствования системы источников «профсоюзного» права	51
Заключение.....	56
Список использованных нормативных правовых актов, других официальных материалов, литературы и юридической практики.....	59
Нормативные правовые акты и другие официальные материалы	59
Литература	67
Юридическая практика	70

Введение

Согласно легальному определению, закрепленному в ч. 1 ст. 2 Федерального закона от 12 января 1996 г. «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» № 10-ФЗ (далее – Закон «О профессиональных союзах»)¹, 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. Профсоюз призван защищать работников как экономически более слабую сторону. В СССР профсоюзы обладали широкими полномочиями в данной сфере. В настоящее время статус профессиональных союзов значительно изменился, что не способствовало повышению эффективности защиты интересов работников. Таким образом, необходимо реформировать правовое регулирование деятельности профессиональных союзов. Данные факторы определяют выбор темы нашего научного исследования.

Актуальность данной темы заключается в необходимости обращаться к историческому опыту правотворчества с целью заимствования позитивного опыта правового регулирования профсоюзной деятельности. Некоторые положения дошли до нашего времени. Однако многие нормы трудового права СССР потеряли актуальность в связи с переходом к рыночной экономике. Впрочем, это не означает, что нужно отвергать все положения трудового права, созданные советским законодателем. Большинство из них на практике себя оправдали, но в 90-е гг. были отменены на волне политики отрицания всего, что было создано в период советской власти. Однако не следует забывать, что в настоящее время экономическая и политическая обстановка в стране иная, чем в советскую эпоху. Поэтому не стоит и бездумно переписывать нормы советского трудового права без предварительной адаптации к современности.

За последние двадцать лет практикой накоплен достаточный опыт, показывающий, что в действительности современное трудовое законодательство о профессиональных союзах не способно в полной мере защитить права и интересы работников. Существует огромное число, так называемых, «карманных» профсоюзов, которые, по сути, подчинены воле работодателя, а во многих организациях профессиональные союзы вообще не созданы. Формально профессиональные союзы обладают согласно относительно широкими полномочиями. Однако Закон «О профессиональных союзах» применяется лишь в части, не противоречащей Трудовому кодексу Российской Федерации (далее – ТК РФ)². Кроме того,

¹ Федеральный закон от 12 января 1996 г. «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» № 10-ФЗ (в ред. от 2 июля 2013 г.) // Российская газета. 1996. № 12.

² Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. № 197-ФЗ (в ред. от 2 апреля 2014 г.) // Российская газета. 2001. № 256.

некоторые положения данных нормативных правовых актов признаны не соответствующими Конституции Российской Федерации³. Такая ситуация создает неопределенность в правовом положении профсоюзов, что, в свою очередь, порождает нестабильную правоприменительную практику. Это также подтверждает необходимость реформирования законодательства о профессиональных союзах. На уровне подзаконных актов продолжают действовать потерявшие актуальность советские источники, так как не были приняты новые акты по данным вопросам. В целом, наблюдается значительное число пробелов и коллизий.

В последнее время изменения в законодательство о профсоюзах носили, в основном, формальный характер. Тем не менее, в настоящий момент существуют законопроекты, согласно которым предлагается внести серьезные изменения в статус профсоюзов.

При написании данной работы нами было проанализировано отечественное трудовое законодательство XX в., в частности, Кодекс законов о труде РСФСР 1918 г.⁴ (далее – КЗоТ 1918 г.), Кодекс законов о труде 1922 г. (далее - КЗоТ 1922 г.)⁵, Основы законодательства Союза ССР и союзных республик о труде 1970 г. (далее - Основы 1970 г.)⁶, Кодекс законов о труде 1971 г. (далее - КЗоТ 1971 г.)⁷, Устав профессиональных союзов от 1 ноября 1963 г.⁸, ТК РФ, Закон «О профессиональных союзах», а также подзаконные акты, материалы правоприменительной, прежде всего судебной практики советской и современной эпохи. Кроме того, были рассмотрены неопубликованные внутренние («корпоративные») источники профсоюзов, полученные в ходе производственной практики.

Целью выпускной квалификационной работы является комплексный сравнительно-правовой анализ системы источников права о профессиональных союзах в СССР и в современной России для определения перспективных направлений совершенствования правового регулирования отношений в области профсоюзного движения. Это поможет выявить положительные и отрицательные моменты советского трудового права для использования в дальнейшем положительных наработок того периода и избежание его ошибок.

Для достижения поставленной цели необходимо решить следующие задачи:

- изучить источники права о профессиональных союзах советского периода;

³ Конституция Российской Федерации (принята 12 декабря 1993 г.) // Российская газета. 1993.

⁴ Кодекс законов о труде 1918 г. // СУ РСФСР. 1918. № 87-88. Ст. 905.

⁵ Кодекс законов о труде 1922 г. // Собрание узаконений и распоряжений Рабочего и Крестьянского Правительства РСФСР. 1922. № 70. Ст. 903.

⁶ Основы законодательства Союза ССР и союзных республик о труде 1970 г. // Ведомости ВС СССР. 1970. № 29. Ст. 265.

⁷ Кодекс законов о труде 1971 г. // Ведомости ВС РСФСР. 1971. № 50. Ст. 1007.

⁸ Устав профессиональных союзов от 1 ноября 1963 г. // СПС «КонсультантПлюс».

- исследовать изменения в источниках права о профсоюзах после распада СССР;
- проанализировать состояние современного правового регулирования профсоюзной деятельности;
- выявить пробелы, коллизии и другие дефекты в нормативном регулировании статуса профсоюзов;
- проанализировать правоприменительную и интерпретационную практики по данным вопросам;
- выработать конкретные предложения по совершенствованию законодательства о профсоюзах.

Несмотря на то, что в юридической литературе рассмотрением данных проблем занимались такие видные ученые прошлого столетия, как И.С. Войтинский, Я.А. Канторович, В.М. Догатов, П.Д. Каминская, Н.Г. Александров, В.И. Смолярчук, Ц.А. Ямпольская⁹ и др., которые внесли значительный вклад в разработку проблематики деятельности профессиональных союзов, интерес к ней не угас. В этой связи нужно отметить научные исследования современных авторов, например, А.М. Лушников, О.В. Смирнова, А.Д. Зайкина, В.Н. Толкуновой, Е.Б. Хохлова, А.М. Куренного, С.П. Маврина, А.Ф. Нуртдиновой¹⁰ и других авторов. В своих работах они, в частности, рассматривают вопросы противоречий трудового законодательства в сфере деятельности профессиональных союзов, их статус и др. В настоящее время на новом этапе развития трудового законодательства требуется переосмыслить роль профсоюзов, как защитников интересов работников, в трудовых правоотношениях.

Ряд вопросов исследования были апробированы в ходе выступлений на международных и всероссийских конференциях и публикаций по их итогам материалов и тезисов:

Всероссийская научная студенческая конференция «Путь в науку», ЯрГУ им. П.Г. Демидова 2011 г. доклад «Статус профессиональных союзов в советском государстве в период нэпа»;

I Международная научная студенческая конференция «Путь в науку», ЯрГУ им. П.Г. Демидова 2012 г. Доклад «Роль профессиональных союзов в

⁹ См.: Войтинский И.С. Трудовое право СССР. М.; Л., 1925; Канторович Я.А. Коллективный договор. Л., 1924; Догатов В.М. Коллективные договоры в буржуазных государствах и СССР. Л., 1926; Каминская П.Д. Очерки трудового права. М., 1927; 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; Правовые аспекты деятельности профсоюзов СССР / под ред. Ц.А. Ямпольской, А.И. Цепина. М., 1973.

¹⁰ См.: 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.; Трудовое право / под ред. О.В. Смирнова. М., 1996.; Российское трудовое право / под ред. А.Д. Зайкина. М., 1997.; Гусов К.Н., Толкунова В.Н. Трудовое право России. М., 1999; Куренной А.М., Маврин С.П., Хохлов Е.Б. Современные проблемы российского трудового права // Правоведение. 1997. № 2; Нуртдинова А.Ф. К вопросу о профсоюзном иммунитете. // Журнал российского права. 2010. №2.

разрешении трудовых споров в Советском государстве и в современной России»¹¹;

II Международная научная студенческая конференция «Путь в науку», ЯрГУ им. П.Г. Демидова 2013 г. Доклад «Гарантии при увольнении профсоюзных работников»¹²;

III Международная научная студенческая конференция «Путь в науку», ЯрГУ им. П.Г. Демидова 2014 г. Доклад «Специализированные трудовые суды: опыт НЭПа и современность»¹³;

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)»¹⁴;

VIII Международная научно – практическая конференция студентов и аспирантов «Межсистемные и межотраслевые связи в правовой сфере», Казанский (Приволжский) федеральный университет 2013 г. Доклад «К вопросу об отраслевой принадлежности норм, регулирующих отношения в области социального страхования»¹⁵;

IX Международная научно-практическая конференция молодых исследователей «Современные проблемы юридической науки», Южно-Уральский государственный университет 2013 г. Доклад «Гарантии при увольнении профсоюзных работников»¹⁶;

Межвузовская Научно-практическая студенческая конференция «МГЮА имени О.Е. Кутафина: история и современность», Московский государственный университет им. О.Е. Кутафина (МГЮА) 2013 г. Доклад

¹¹ Головкин Е.А. Роль профессиональных союзов в разрешении трудовых споров в Советском государстве и в современной России. // Юридические записки студенческого научного общества. Ярославль, 2012. Выпуск 12. С. 10-11.

¹² Головкин 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; Головкин Е. А. Гарантии профсоюзным работникам при расторжении трудового договора (советский опыт и современная практика) // Юридические записки студенческого научного общества: материалы Всероссийской конференции. Вып. 13. Ярославль, 2013. С. 12-13.

¹³ Головкин Е.А. Специализированные трудовые суды: опыт НЭПа и современность // Путь в науку. Юриспруденция: материалы конференции / под ред. Л. А. Гречиной. Ярославль, 2014. С. 23-24.

¹⁴ Головкин 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.

¹⁵ Головкин Е.А. К вопросу об отраслевой принадлежности норм, регулирующих отношения в области социального страхования // Межсистемные и межотраслевые связи в правовой сфере: материалы VIII Международной научно – практической конференции студентов и аспирантов. Ч. I. Казань, 2013. С. 384-386.

¹⁶ Головкин 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.

«Участие профессиональных союзов в разрешении трудовых споров (историко-правовой аспект)»¹⁷;

Международная научно-практическая конференция «Двенадцатые осенние юридические чтения», Хмельницкий университет управления и права 2013 г. Доклад «Историко-правовой аспект расторжения срочного трудового договора»¹⁸;

Студенческая научная конференция «Актуальные проблемы развития государства и права на современном этапе», Южный федеральный университет 2013 г. Доклад «Полномочия профессиональных союзов в сфере социального страхования, жилищно-бытового и культурного обслуживания работников (историко-правовой аспект)»¹⁹;

IX Ежегодная Межвузовская научно-практическая конференция студентов и молодых ученых «Трудовое законодательство: пробелы и коллизии», НИУ Высшая школа экономики 2013 г. Доклад «Увольнение руководящих работников профсоюзных органов по инициативе работодателя: проблемы практического применения»²⁰;

XIII Ежегодная международная научная конференция студентов «Право и суд в современном мире», Российская академия правосудия 2014 г. Доклад «Специализированные трудовые суды: опыт НЭПа и современность».

I Международный конкурс научных работ студентов и магистрантов по трудовому праву им. Л.С. Таля, Учреждение образования Федерации профсоюзов Беларуси «Международный университет «МИТСО» 2014 г. Доклад «Роль профессиональных союзов в процессе заключения коллективных договоров на примере опыта России, Германии и Франции».

Теоретическая значимость выпускной квалификационной работы состоит в том, что наше исследование позволит получить объективное представление об эволюции системы источников права о профсоюзах с советского времени до современности. Кроме того, анализ изменений данных источников позволит судить о соотношении объема полномочий профессиональных союзов в советский период и в настоящее время.

С точки зрения практической значимости настоящая выпускная квалификационная работа дает возможность проследить динамику исторического развития трудового права в сфере профсоюзной деятельности.

¹⁷ Головки Е.А. Участие профессиональных союзов в разрешении трудовых споров (историко-правовой аспект) // Межвузовская Научно-практическая студенческая конференция «МГЮА имени О.Е. Кутафина: история и современность». Нижний Новгород, 2013. С. 227-233.

¹⁸ Головки Е.А. Историко-правовой аспект расторжения срочного трудового договора // Актуальные проблемы юридической науки: сборник тезисов Международной научно-практической конференции «Двенадцатые осенние юридические чтения» Ч. IV. Хмельницкий, 2013. С. 152-154.

¹⁹ Головки Е.А. Полномочия профессиональных союзов в сфере социального страхования, жилищно-бытового и культурного обслуживания работников (историко-правовой аспект) // Актуальные проблемы развития государства и права на современном этапе: сборник тезисов студенческой научной конференции. Ростов-на-Дону, 2013. С. 357-359.

²⁰ 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.

Кроме того, исследование дает возможность изучить проблему в историческом аспекте, выявить пробелы и недостатки в системе и содержании современных источников права о профсоюзах, а также внести некоторые предложения по изменению трудового законодательства с учетом исторического опыта.

ГЛАВА 1. ИСТОЧНИКИ ПРАВА И ПРОФСОЮЗНАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ

1.1. Понятие и виды источников права

В юридической литературе сложились различные подходы к определению понятия «источник права». В теории права также существуют две точки зрения на соотношение понятий «источник права» и «форма права». Одни ученые полагают, что это синонимы. Такую точку зрения поддерживают, например, С.С. Алексеев, В.М. Сырых, Л.А. Морозова²¹. Другие авторы, наоборот, дают разные определения этим понятиям. К примеру, по мнению В. Н. Карташова, источником права являются «все обстоятельства объективной и субъективной реальности, которые служат «источником сведений» о нем, «социальным субстратом» и «данностью права», «основой» и «причиной», «созидательной силой права», вызывают его к жизни, способствуют его существованию». Форма права представляет собой «способ внешнего выражения и существование содержания, формально-юридический источник сведений о нормативно-правовом предписании»²². Данную точку зрения разделяют М.Н. Марченко, В.С. Нерсесянц²³, и др.

В юридической литературе существует различные подходы к классификации источников права. Выделяют материальные, идеальные и формальные источники права. Идеальные иногда называют идеологическими, формальные – юридическими. К материальным источникам относят общественные отношения, к идеальным – правосознание, к формальным – формы внешнего выражения содержания права²⁴. В данной работе мы примем за основу эту классификацию и остановимся на последней категории источников права.

Однако существуют и иные позиции по данному вопросу. С точки зрения В.С. Нерсесянца, следует выделять только материальные и юридические источники²⁵. В дополнение такого перечня М.Н. Марченко предлагает ввести естественные, социальные и философские источники права²⁶. По мнению Н.Н. Вопленко, источники российского права

²¹ См.: Алексеев С.С. Общая теория права. М., 2011. С. 214; Сырых В.М. Теория государства и права. М., 2007. С. 96; Морозова Л.А. Теория государства и права. М., 2002. С. 217.

²² Карташов В.Н. Теория правовой системы общества. В 2 т. Т. I. Ярославль, 2005. С. 149-156.

²³ См.: Марченко М.Н. Источники права. М., 2005. С. 43; Нерсесянц В.С. Общая теория права и государства. М., 2004. С. 399.

²⁴ Карташов В.Н. Указ. соч. С. 153-154.

²⁵ Нерсесянц В.С. Указ. соч. С. 406.

²⁶ Марченко М.Н. Указ. соч. С. 47.

подразделяются на социальные и легальные, традиционные и нетрадиционные²⁷.

Профессор С.С. Алексеев выделял следующие четыре вида источников права: нормативный акт, судебный прецедент, санкционированный обычай и договор. Для конкретных исторических периодов источниками права можно считать правосознание, правовую идеологию, деятельность юристов²⁸.

Рассмотрим основные виды источников права. Исторически первым источником права, регулировавшим отношения в период становления государства, был правовой обычай. Профессор С.С. Алексеев дал следующее определение этому понятию: «правило, которое вошло в привычку народа и соблюдение которого обеспечивается государственным принуждением. Правовой обычай признается источником права тогда, когда он закрепляет уже давно сложившиеся отношения, одобряемые населением»²⁹. По мнению В.К. Бабаева, под обычаем понимается «правило поведения, сложившееся на основе постоянного и единообразного повторения данных фактических отношений. Правовым обычай становится после того, как получает официальное одобрение государства»³⁰. Исторически существуют следующие способы санкционирования обычаев. Это признание их государственными органами, органами местного самоуправления и другими негосударственными организациями, государствами или международными организациями. Следует отметить, что обычай, включенный в содержание нормативного акта в качестве его составной части, не является самостоятельным источником права. Обычаи также классифицируются по различным основаниям. Профессор В.Н. Карташов выделяет следующие виды обычаев: по сфере действия в пространстве - местные, региональные, общенациональные и общепризнанные большинством современных стран; по юридической значимости - основные и субсидиарные и др.³¹

Суть судебного прецедента заключается в придании нормативного характера решению высшего суда по конкретному делу. Обязательным для судов является правовая позиция суда, на основе которой вынесено решение³². Этот источник права характерен для англо-саксонской правовой семьи. Обязательными условиями признания прецедента в качестве источника права являются: наличие механизма опубликования судебных отчетов, что предполагает общеизвестность прецедентов; существование оптимальной системы профессиональной юридической подготовки; эффективно действующая иерархическая судебная власть; нормативность его содержания; признание со стороны государства.

²⁷ Вопленко Н.Н. Источники и формы права. Волгоград, 2004. С. 16.

²⁸ Теория государства и права / под ред. С.С. Алексеева. М., 2005. С. 245.

²⁹ Там же. С. 245.

³⁰ Теория государства и права: Учебник / под ред. В.К. Бабаева. М., 2003. С. 267.

³¹ Карташов В.Н. Указ. соч. С.157.

³² Алексеев С.С. Указ. соч. С. 246.

Прецеденты также имеют различные классификации. Например, их подразделяют по компонентам системы права на материальные и процессуальные, публично-правовые и частноправовые, характерные для отдельных отраслей, институтов права и др.; по степени обязательности - обязательные (от их использования суд не вправе уклониться) и убедительные (суд руководствуется ими, если не видит необходимости действовать самостоятельно); по юридическому содержанию - креативные (создающие нормативно-правовое предписание), декларативные (повторяющие уже существующие) и прецеденты толкования (дающие разъяснения)³³.

Следует отметить, что в науке нет единого мнения: относить ли постановления Пленума Верховного и Конституционного Судов РФ к источникам права? Анализ руководящих разъяснений показывает, что нередко под видом толкования вносятся изменения в законодательство, то есть содержат нормативно-правовые предписания. Следовательно, неизбежно противоречие между официальным и реальным значением судебной практики в нормативно-правовом регулировании общественных отношений. В связи с этим, Р.З. Лившиц предложил закрепить за руководящими разъяснениями Пленума Верховного и Конституционного Судов РФ статус источников права³⁴. На этот счет интересную точку зрения высказал М.Н. Марченко: вопрос официального признания судебной практики как источника права - вопрос не только или не столько теории, сколько практики³⁵. По исследованиям Л.А. Буркова, имеется эффективная система обеспечения применения постановлений Пленума Верховного суда, включающая контроль вышестоящих судебных инстанций за исполнением постановлений нижестоящими судами, а также неблагоприятные профессиональные последствия для судей, которые выносят решения без учета руководящих разъяснений³⁶. С позиции А.Ф. Черданцева, фактически судебные органы вынуждены создавать положения, восполняющие пробелы в праве³⁷.

Что касается постановлений Конституционного Суда РФ, то С.А. Иванов утверждает, что правовая природа придает им качество источников права³⁸. Судья Конституционного Суда О.С. Хохрякова отмечает, что решения Конституционного Суда являются самостоятельным источником права, а правовые позиции и основанные на них итоговые выводы имеют нормативное содержание. Фактически, создаются новые нормы судебного

³³ Карташов В.Н. Указ. соч. С. 158-159.

³⁴ Лившиц Р.З. Теория права. М., 1994. С. 102.

³⁵ Марченко М.Н. Указ. соч. С. 385.

³⁶ Бурков Л.А. Статус постановлений Пленума Верховного Суда РФ в законодательстве и судебной практике // Известия вузов. Правоведение. 2011. № 5. С. 172-186.

³⁷ Черданцев А.Ф. Толкование права и договора. М., 2003. С. 299.

³⁸ Иванов С.А. Трудовое право переходного периода: новые источники // Государство и право. 1996. №1. С.45.

права, которые в дальнейшем применяются всеми субъектами правоприменительной деятельности³⁹.

Противоположного мнения придерживается В.Н. Карташов, отмечая, что в российской правовой системе правореализующая и интерпретационная практика относится к юридическим источникам, но отнюдь не к формам права. Результаты практики не должны содержать новых нормативно-правовых предписаний, а также браться за основу при разрешении юридических дел. Кроме того, субъекты правоприменительной и интерпретационной практики не обладают правотворческой компетенцией⁴⁰. А.М. Лушников отмечает, что руководящая судебная практика «не является самостоятельным и самодостаточным источником права»⁴¹. По мнению В.М. Горшенева, руководящие разъяснения Пленумов Верховного Суда следует считать дополнительным источником права⁴².

Мы согласны с данной точкой зрения, нормативно-правовые предписания не следует закреплять в правоприменительных актах. Практику необходимо использовать при правотворческой деятельности, она, по сути, выявляет недостатки действующего законодательства. Однако практика не должна заменять нормативные правовые акты.

Рассмотрим также нормативные договоры. Это официальные акты-документы, в которых по согласованию компетентных субъектов закрепляются нормативные предписания и устанавливаются взаимные права и обязанности по их реализации⁴³. По сути, нормативный договор заключает в себе как частные, так и публичные начала: он неперсонифицирован, направлен на неоднократное применение, т. е. содержит нормативно-правовые предписания. В то же время, устанавливает взаимные права и обязанности сторон, для заключения необходимо добровольное волеизъявление сторон. Профессор В.К. Бабаев относит коллективные договоры к данной категории источников права⁴⁴. Нормативные договоры так же имеют свои классификации: двусторонние и многосторонние, правообразующие, правоизменяющие и правопрекращающие, межгосударственные и внутригосударственные и др.⁴⁵

Обратимся к такому источнику права, как юридическая доктрина. Она представляет собой правовые учения отдельных юристов, право принятых в

³⁹ Хохрякова О.С. Правовые позиции Конституционного Суда РФ и их значение для применения трудового законодательства и законодательства о социальном обеспечении // Вопросы трудового права. 2006. № 9. С. 17 - 19.

⁴⁰ Карташов В.Н. Указ. соч. С. 160 - 161.

⁴¹ 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. 626.

⁴² Горшенев В.М. Способы и организационные формы правового регулирования в социалистическом обществе. М., 1972. С. 153.

⁴³ Карташов В.Н. Указ. соч. С.161.

⁴⁴ Бабаев В.К. Указ. соч. С. 274.

⁴⁵ Карташов В.Н. Указ. соч. С.162-163.

науке мнений, право юридической экспертизы, общее мнение ученых. Данный источник права характерен для англо-саксонской правовой семьи, но в большей степени – для мусульманской.

В некоторых странах действуют программно-политические документы. Они принимаются партийными органами, содержат общеобязательные, обеспеченные мерами государственного принуждения нормативно-правовые предписания.

Существуют также смешанные юридические акты («квазиисточники»). К ним относят, например, религиозные тексты, партийно-государственные акты. Примером последних могут служить совместные акты Всесоюзного Центрального Совета Профессиональных Союзов (ВЦСПС) и Центрального исполнительного комитета (ЦИК) СССР, Совета народных комиссаров (СНК) СССР.

Особое значение имеют нормативные правовые акты – официальные акты-документы, закрепляющие решение компетентного правотворческого субъекта и содержащие нормативно-правовые предписания⁴⁶.

Профессор В.Н. Карташов отмечает следующие признаки нормативного правового акта: особая разновидность правовых актов, официальный акт-документ, одна из внешних форм правотворческой практики, один из главных и наиболее совершенных формально-юридических источников права, издание связано с изменением сферы правового регулирования, только издается строго установленным законодательством субъектом правотворческой практики в пределах его компетенции, принимается в строго определенной процедурно-процессуальной форме, носит властный, обязательный характер, обеспечен мерами государственного и иного воздействия, содержание составляют нормы права и другие нестандартные нормативно-правовые предписания, общий, поскольку адресуется неперсонифицированным субъектам, действует непрерывно, регламентирует наиболее типичные социальные ситуации, должен содержать вполне определенные, четко и ясно сформулированные предписания, условия их реализации и защиты, юридическая сила. По последнему признаку нормативные правовые акты делятся на законы и подзаконные акты. В юридической науке существуют и иные классификации нормативных правовых актов. Например, государственных и негосударственных органов, представительных и исполнительных органов власти, нормативные акты федеральных и иных субъектов правотворчества; правонаделительные, правоизменяющие и правопрекращающие, а также регулятивные и охранительные, правовосстановительные; кодифицированные нормативные акты и нормативные акты текущего правотворчества; постоянные и временные и др.⁴⁷

⁴⁶ Карташов В.Н. Указ. соч. С. 164-165.

⁴⁷ Там же. С.269-280.

В отраслевых дисциплинах под источниками права принято понимать специфическую форму внешнего выражения правовых норм. Чаще всего, употребляя термин «источник права», имеют в виду «источник права в формально-юридическом смысле». К источникам трудового права И.К. Дмитриева относит нормативные правовые акты: законы, указы, постановления и др., регулирующие трудовые и непосредственно связанные с ними отношения, а также акты локального нормотворчества самих работников и работодателя (их представителей). К последним И.К. Дмитриева относит коллективные договоры и соглашения, а также иные локальные акты⁴⁸.

В целом, данная позиция разделяется и законодателем. Согласно ст. 5 ТК РФ к источникам трудового права относятся: Конституция Российской Федерации, федеральные конституционные законы; трудовое законодательство, иные федеральные законы и законы субъектов РФ, содержащие нормы трудового права); иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права (указы Президента РФ, постановления Правительства РФ, нормативные правовые акты федеральных органов исполнительной власти, органов исполнительной власти субъектов РФ, органов местного самоуправления); коллективные договоры, соглашения; локальные нормативные акты.

Нет единого подхода по вопросу включения актов Верховного Суда и Конституционного Суда в перечень источников трудового права. А.М. Лушников утверждает, что судебная практика может быть отнесена к источникам трудового права в части положений нормативного характера (интерпретационные нормы), а также судебных решений в отношении признания нормативных актов недействующими (недействительными)⁴⁹. По мнению И.К. Дмитриевой, акты Верховного Суда не являются источниками трудового права, однако, отмечает их важную роль в правоприменительной практике. Акты Конституционного Суда также не входят в систему источников трудового права. Тем не менее, таким решением нормативный акт целиком, либо отдельные нормативно-правовые предписания могут быть признаны неконституционными, следовательно, утратившими юридическую силу⁵⁰.

Таким образом, в юридической науке существуют различные подходы к определению и классификации источников права. По нашему мнению, следует рассматривать источники права в формально-юридическом смысле. Следовательно, под источником права в данной работе мы будем понимать формально-юридический источник (форму права), содержащий сведения о нормативно-правовом предписании.

⁴⁸ Трудовое право России / под ред. А.М. Куренного. М., 2004. С. 49-50.

⁴⁹ Лушников А.М., Лушникова М.В. Указ. соч. С. 584.

⁵⁰ Куренной А.М. Указ. соч. С. 59-60.

1.2. **Общественные отношения с участием профессиональных союзов и особенности их правового регулирования**

Первые научные работы о правовом статусе профсоюзов появились в 20-х гг. XX в. В то время вопросами профсоюзной деятельности занимались Я.А. Канторович, А.М. Кишинский, В.Я. Яроцкий. Наибольший вклад в советскую теорию профсоюзного движения внес В.М. Догадов. Он выделял следующие функции профсоюзов: представительство интересов трудящихся по найму; участие в организации и регулировании народного хозяйства; участие в административной деятельности нехозяйственных государственных органов⁵¹. Профсоюз, выступая в роли представителя трудящихся, не нуждается для выступления от имени трудящихся ни в каких особых полномочиях с их стороны. Современные профсоюзы являются представителями не только своих членов, но и иных работников данной отрасли. Следовательно, в положении профсоюзов возникает двойственность. С одной стороны, основной функцией остается представительство работников, с другой стороны, профсоюзный орган обладает правами и несет обязанности в отношении членов профсоюза, а также в отношении иных профсоюзных органов данной отрасли. То есть, профсоюзы отдельных отраслей составляют отдельные иерархичные системы. Кроме того, В.М. Догадов предложил концепцию единой категории прав-обязанностей профсоюзов. Они реализуют принадлежащие им права, являющиеся одновременно их обязанностями, а также выдвинул идею «профсоюзного права», регулирующего внутрикорпоративные отношения⁵².

Вопросами «профсоюзного права» занимался также Н.Г. Александров. Он разграничил внутрипрофсоюзные нормы и отношения по представительству профсоюзами интересов рабочих и служащих в области производства, труда, быта и культуры. Первые должны регулироваться общественными нормами. Отношения же между профсоюзами и предприятиями, государственными органами подлежат правовой регламентации⁵³.

В советской юридической науке выделялись внутренние и внешние функции профсоюзов. К первым относили: функцию заботы об экономическом и социальном развитии общества (производственно-экономическая), обеспечения прав трудящихся (защитная), содействия росту сознательности, дисциплинированности, культурного и образовательного

⁵¹ Давидович Я.И., Догадов В.М. Правовое положение профессиональных союзов СССР. Очерки профсоюзного права. Л., 1962. С. 10.

⁵² Догадов В.М. Правовое положение профессиональных союзов СССР. Очерки профсоюзного права. М., 1928. С. 6.

⁵³ Советское трудовое право / Под ред. Н.Г. Александрова. М., 1972. С. 187 - 188.

уровня трудящихся (воспитательная функция). Внешними функциями считались борьба за мир против империалистических войн и агрессии, за единство действий и сотрудничество в духе пролетарского интернационализма трудящихся всех стран и профсоюзов (функция международной солидарности)⁵⁴. Очевидно, что такая классификация потеряла актуальность.

Существовали и иные подходы к данному вопросу. Большинство советских авторов раскрывали права профсоюзов по сферам деятельности: в управлении производством и установлении условий труда, контрольно-надзорные и юрисдикционные права профсоюзов и права по управлению государственным социальным страхованием и санаторно-курортным обслуживанием, имущественные права профсоюзов⁵⁵.

Еще в советское время Н.Г. Александровым была предложена классификация прав профсоюзов по юридической силе: права совещательного характера (учет мнения), паритетные права (вопросы решались по согласованию либо совместно с профсоюзными органами), делегированные (государственно-властные) полномочия, права по управлению общественными фондами материального обеспечения и лечебно-профилактического обслуживания⁵⁶.

Следует обратить внимание на точку зрения В.С. Андреева. Он разделил права профсоюзов по объему компетенции. Характер прав профсоюзов различен при решении вопросов, которые являются: а) их исключительной компетенцией; б) совместной компетенцией профсоюзов и государственных (хозяйственных) органов; в) компетенцией государственных и хозяйственных органов, решение по которым принимается с участием профсоюзов⁵⁷.

В настоящее время полномочия профессиональных союзов классифицируют по юридической силе на совещательные (учет мнения), согласовательные, совместные и решающие⁵⁸.

В первом и втором варианте решение принимает работодатель, но для его реализации запрашивает согласие или мотивированное мнение профессионального союза. В случае с мнением работодатель обязан лишь соблюсти формальную процедуру, но может и не прислушиваться к позиции профсоюза. В настоящее время большинство полномочий профсоюзов носит совещательный характер. Таковыми, например, являются: учет мнения профсоюза при принятии локальных нормативных актов по ст. 372 ТК РФ,

⁵⁴ Пятаков А.В. Очерки об участии профсоюзов в хозяйственно-организаторской и культурно-воспитательной деятельности Советского государства. М., 1960. С. 44.

⁵⁵ См., например: Снигирева И.О. Отношения с участием профсоюзов в советском трудовом праве // Советское государство и право. М., 1982. № 10. С. 100 – 104; Коршунов Ю.Н. Советские профсоюзы: защита интересов трудящихся // Советское государство и право. М., 1981. № 4. С. 123-131.

⁵⁶ Александров Н.Г. Указ. соч. С. 189 - 195.

⁵⁷ Андреев В.С. Трудовое право. М., 1978. С. 73.

⁵⁸ Лушников А.М., Лушникова М.В. Указ. соч. С. 105.

расторжение трудового договора с членами профсоюза по инициативе работодателя по п. 2, 3, 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ в порядке ст. 373 ТК РФ, принятие мер при угрозе массовых увольнений по ч. 4 ст. 180 ТК РФ. Согласно ст. 371 ТК РФ необходимость учета мнения профсоюза может быть установлена коллективным договором, соглашением, локальными нормативными актами. Увольнение руководящих профсоюзных работников допускается с согласия соответствующего вышестоящего профсоюзного органа в соответствии со ст. 374 ТК РФ.

На локальном уровне профсоюзы участвуют нормативно-правовом регулировании трудовых отношений. В данном случае речь идет о направлении работодателю мотивированного мнения по проекту локального акта. Такая процедура необходима, к примеру, при принятии локального акта об изменении норм труда по ст. 162 ТК РФ, о ежегодных дополнительных отпусках по ст. 116 ТК РФ. При принятии законов, подзаконных нормативных актов о труде также запрашивается мнение профсоюзных органов согласно ст. 35.1 ТК РФ. Оно закрепляется в решении соответствующих комиссий по регулированию социально-трудовых отношений или в заключении объединений профсоюзов. Такое мнение подлежит обязательному рассмотрению органами государственной власти и местного самоуправления.

Совместные полномочия, по нашему мнению, наиболее точно отражают идею социального партнерства. При рассмотрении социально-трудовых вопросов инициатива может исходить от любой стороны трудового отношения, но юридическую силу приобретает лишь общее согласованное решение. Например, по ст. 218 ТК РФ в состав комиссии по охране труда на паритетных началах входят представители профсоюза и администрации. Такой же порядок установлен и для комиссий по урегулированию социально-трудовых отношений согласно ст. 35 ТК РФ. Следует отметить, что профессиональный союз, в первую очередь, является представителем работников на всех уровнях социального партнерства.

Что касается решающих полномочий, то следует согласиться с мнением А.М. Лушникова, что это «скорее исключение из общего правила, и их решающий характер все же скорректирован с учетом характеристики профсоюзов как общественных организаций»⁵⁹. Решающие полномочия остались у профсоюзов с советских времен в сфере контроля за соблюдением трудового законодательства, условий коллективных договоров и соглашений. Для осуществления этого общероссийские профессиональные союзы в настоящее время могут создавать правовые и технические инспекции труда профсоюзов, исходя из ч. 3 ст. 370 ТК РФ. В соответствии с ч. 5 ст. 370 ТК РФ профсоюзные инспекторы труда имеют право беспрепятственно посещать любых работодателей для проведения проверок соблюдения

⁵⁹ Лушников А.М., Лушникова М.В. Указ. соч. С. 107.

трудового законодательства, выполнения условий коллективных договоров. Данное право для представителей работников закреплено и в ч. 5 ст. 11 Закона «О профессиональных союзах». Деятельность конкретной инспекции регулируется внутренними документами профсоюза, например, Положением о технической инспекции труда Профсоюза работников народного образования и науки РФ⁶⁰. Однако такие полномочия в большей степени относятся к общественному контролю. Согласно ст. 370 ТК РФ представления профсоюзов об устранении нарушений трудовых прав не являются обязательными к исполнению указаниями, но вместе с тем работодатель обязан рассмотреть это представление в недельный срок и сообщить о результатах и принятых мерах. При неисполнении данных требований работодателем профсоюзные инспекторы вправе обращаться с требованиями о привлечении виновных к ответственности. Следует отметить, что проверки профсоюзных инспекторов направлены не на конфронтацию с работодателем, а на улучшение условий труда работников. Это способствует повышению производительности труда, что, безусловно, отвечает интересам работодателя. К тому же это возможность устранить недочеты на месте, во избежание санкций Государственной инспекции труда при проверках.

В юридической науке критикуется решающее полномочие профсоюзов, закрепленное в ч. 2 ст. 30 Закона «О профессиональных союзах». Органы общероссийских профсоюзов, объединений (ассоциаций) профсоюзов, первичных профсоюзных организаций вправе требовать привлечения к дисциплинарной ответственности вплоть до увольнения должностных лиц, нарушающих законодательство о профсоюзах, не выполняющих обязательств, предусмотренных коллективным договором, соглашением. По требованию указанных профсоюзных органов работодатель обязан расторгнуть трудовой договор с таким лицом. По мнению А.М. Лушникова, речь идет о вмешательстве в исключительную прерогативу работодателя по управлению персоналом. Следовательно, данная норма противоречит ст. 195 ТК РФ. Предлагается установить обязанность работодателя в установленные сроки рассмотреть требование профсоюзов и дать мотивированный ответ⁶¹.

Подводя итоги, отметим, что вопросы отношений с участием профсоюзов были предметом дискуссий еще в советскую эпоху. По нашему мнению, наиболее актуальной для применения в настоящее время является классификация прав профсоюзов по юридической силе. Следует также учесть идею о «профсоюзном» праве, так как в действительности отношения в системе профсоюзов регулируются внутренними документами, такими как уставы, положения и др.

⁶⁰ Положение о технической инспекции труда Профсоюза работников народного образования и науки РФ, утв. Постановлением Исполкома Профсоюза от 7 июня 2012 г. № 10.

⁶¹ Лушников А.М., Лушникова М.В. Указ. соч. С. 108.

ГЛАВА 2. СИСТЕМА ИСТОЧНИКОВ ПРАВА О ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ СОЮЗАХ

2.1. Источники права в области профсоюзного движения в советский период (1917-1993 гг.)

Советской доктриной международно-правовые акты ООН, Международной организации труда (МОТ) признавались источниками международного трудового права. Они могли стать источниками советского трудового права только при их имплементации, внесении в советское трудовое законодательство. В этом случае они становились нормами советского трудового права. Исследователи отмечают, что до начала 50-х гг. XX в. к актам МОТ относились негативно, в лучшем случае настороженно⁶². Между тем в 80-е гг. прошлого века в советской теории международного права, проблема коллизии ратифицированных международных договоров и внутригосударственного законодательства разрешалась в пользу приоритета международного договора. Примерами ратифицированных международных договоров являются: Всеобщая декларация прав человека 1948 г.⁶³, Конвенция МОТ № 135 «О защите прав представителей трудящихся на предприятии и предоставляемых им возможностях» 1971 г.⁶⁴ и др. Впрочем, далеко не все принятые в то время договоры, содержащие нормативные предписания о деятельности профсоюзов были ратифицированы. Примером таковых может служить Конвенция МОТ «О трехсторонних консультациях для содействия применению международных трудовых норм» 1976 г.⁶⁵

Что касается внутреннего законодательства, то важнейшим периодом становления и развития советского «профсоюзного» права являлись годы НЭПа. Известно, что КЗоТ РСФСР 1918 г. не содержал положений о статусе профессиональных союзов. Отдельные их полномочия содержались в многочисленных подзаконных актах⁶⁶. В целом к началу 20-х гг. XX в. сложился большой массив подзаконных правовых актов, регулирующих деятельность профсоюзов в разных аспектах трудового права. Однако

⁶² Лушников А.М., Лушникова М. В. Указ. соч. С. 568.

⁶³ Всеобщая декларация прав человека (принята Генеральной Ассамблеей ООН 10 декабря 1948 г.) // Российская газета. 1995. № 67.

⁶⁴ Конвенция Международной Организации Труда № 135 «О защите прав представителей трудящихся на предприятии и предоставляемых им возможностях» 2 июня 1971 г. // СЗ РФ. 2011. № 51. Ст. 7449.

⁶⁵ Конвенция Международной Организации Труда № 144 «О трехсторонних консультациях для содействия применению международных трудовых норм» 21 июня 1976 г. // СПС «Гарант».

⁶⁶ См., например: 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.

определение полной картины правового положения профсоюзов по таким актам было затруднительно. Поэтому возникла необходимость закрепление статуса профсоюзов законодательно в кодифицированном акте, которым стал КЗоТ РСФСР 1922 г.

Большую активность в процессе кодификации трудового законодательства в период НЭПа проявляли сами профсоюзные органы. Обратим внимание на то, что именно на совещаниях представителей центрального и отраслевого аппарата профсоюзов велась основная работа по обсуждению и редактированию проектов кодекса.

Статус профсоюзов был определен в специальной главе XV КЗоТ 1922 г. «О профессиональных (производственных) союзах рабочих и служащих и их органах в предприятиях, учреждениях и хозяйствах». Вместе с тем, при анализе положений Кодекса 1922 г. следует отметить, что полномочия профессиональных союзов по отдельным вопросам труда располагались практически во всех его главах, что свидетельствует о значительной роли профсоюзов в регулировании трудовых отношений. Как отмечал С.А. Иванов, характеризуя КЗоТ 1922 г., многие основные нормы, определявшие положение и функции советских профсоюзов на предприятии, были сформулированы уже в те далекие годы⁶⁷.

Практически сразу после принятия КЗоТ 1922 г. стали появляться многочисленные подзаконные акты, уточнявшие, а порой и изменяющие его нормы, в том числе и регулировавшие отношения с участием профессиональных союзов⁶⁸. Процесс увеличения количества актов о профсоюзах продолжался и позднее. Некоторые из принимавшихся актов согласовывались с ВЦСПС⁶⁹, сам ВЦСПС также издавал как интерпретационные⁷⁰, так и подзаконные акты⁷¹. Существовали и совместные акты ВЦСПС с государственными органами⁷².

Таким образом, проблема обилия подзаконных актов, от которой пытались уйти, создав КЗоТ 1922 г., была решена лишь на очень короткий срок. Под одними и теми же названиями издавались акты и

⁶⁷ Трудовое право и научно-технический прогресс / Под ред. С.А. Иванова. М., 1974. С.389 - 390.

⁶⁸ См., например: Постановление ВЦИК и СНК РСФСР от 23 февраля 1925 г. «О дворцах труда ВЦСПС и объединяемых им профсоюзных организаций на местах» // http://www.libussr.ru/doc_ussr/ussr_2366.htm (дата обращения 23 марта 2014 г.); Постановление НКТ СССР и ВЦСПС от 13 мая 1929 г. «Об увольнении по требованию профсоюзов» // Известия НКТ СССР. 1929. № 24.

⁶⁹ См., например: Постановление НКТ РСФСР от 20 апреля 1928 г. «О работниках с ненормированным рабочим днем» // Известия НКТ СССР. 1928. № 9 - 10.

⁷⁰ Постановление Секретариата ВЦСПС от 2 февраля 1936 г. «Об исчислении среднего заработка для оплаты отпуска и выплаты компенсации за неиспользованный отпуск» // http://www.libussr.ru/doc_ussr/ussr_4064.htm (дата обращения 23 марта 2014 г.).

⁷¹ Постановление Президиума ВЦСПС от 10 сентября 1933 г. «О функциях профсоюзов в области социального страхования» // СПС «КонсультантПлюс»; Положение «О регистрации и учете несчастных случаев, связанных с производством» от 8 декабря 1939 г. // http://www.libussr.ru/doc_ussr/ussr_4218.htm (дата обращения 23 марта 2014 г.).

⁷² Постановление СНК СССР, ЦК ВКП(б) и ВЦСПС от 23 декабря 1938 г. «О мероприятиях по упорядочению трудовой дисциплины, улучшению практики государственного социального страхования и борьбе с злоупотреблениями в этом деле» // СП СССР. 1939. № 1. Ст. 1.

интерпретационные, и нормативные, что также осложняло положение правоприменителя. Тем более, профессиональные союзы были задействованы почти во всех сферах трудового права. Отметим, что многие положения КЗоТа РСФСР 1922 г. к началу 30-х гг. стали действовали лишь формально, фактически утратив силу.

Следует отметить, что в 30-е гг. XX в. шел активный процесс огосударствления профсоюзов. В этой связи обратим внимание на Постановление ЦИК СССР, СНК СССР и ВЦСПС «Об объединении Народного Комиссариата Труда Союза ССР и ВЦСПС»⁷³. В соответствии с данным актом на ВЦСПС возлагались функции наркомата труда и его местных органов, кроме того, к ВЦСПС перешла функция издания актов, разъясняющих порядок применения законодательства о труде (через год такие акты стали издаваться с участием СНК СССР⁷⁴).

В 40-е гг. XX в. интерес к профсоюзному движению в стране заметно ослаб, что было обусловлено исторической обстановкой в стране. Новый этап развития профсоюзной деятельности начался с конца 50-х гг. XX в.⁷⁵ До принятия Основ законодательства СССР о труде права рабочих и служащих на участие в управлении производством через профкомы были закреплены в Положении от 15 июля 1958 г. «О правах фабричного, заводского, местного комитета профессионального союза»⁷⁶ (далее – Положение о правах ФЗМК), а также в Положении от 9 июля 1958 г. «О постоянно действующем производственном совещании на промышленном предприятии, стройке, в совхозе»⁷⁷. Однако эти акты, как утверждали З.К. Симорот и Е.А. Монастырский, не могли заменить общесоюзного закона⁷⁸.

Интересно, что после принятия Положения о правах ФЗМК, где нормы, аналогичной ч. 2 ст. 160 КЗоТ 1922 г., не было, Пленум Верховного Суда РСФСР в постановлении от 29 декабря 1962 №14 "О некоторых вопросах, возникающих в судебной практике по применению трудового законодательства"⁷⁹ пришел к выводу, что увольнение по инициативе администрации членов ФЗМК, не освобожденных от основной работы,

⁷³ 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.

⁷⁴ Постановление СНК СССР от 21 августа 1934 г. «О порядке издания инструкций, правил и разъяснений по применению законодательства о труде» // СЗ СССР. 1934. № 43. Ст. 342.

⁷⁵ См., например: Снигирева И.О., Явич Л.С. Государство и профсоюзы. М., 1967. С. 124; Снигирева И.О. Профсоюзы и трудовое право. М., 1983. С. 20; Смолярчук В.И. Указ. соч. С. 31.

⁷⁶ Положение от 15 июля 1958 г. «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.

⁷⁷ Положение от 9 июля 1958 г. «О постоянно действующем производственном совещании на промышленном предприятии, стройке, в совхозе», утв. Постановлением Совета Министров СССР и ВЦСПС от 9 июля 1958 г. // СП СССР. 1958. № 13. Ст. 101.

⁷⁸ Симорот З. К., Монастырский Е. А. Проблемы кодификации законодательства Союза ССР и союзных республик о труде. Киев, 1977. С. 153.

⁷⁹ 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.

должно было производиться в общем порядке, т. е. без получения согласия вышестоящего профсоюзного органа, как это указывалось в КЗоТ 1922 г. По словам З.К. Симорота, хотя указанное разъяснение и противоречило законодательству, оно проводилось в жизнь. По-иному сложилась практика в УССР. Пленум Верховного Суда УССР постановлением от 22 февраля 1964 г. обратил внимание судов на то, что увольнение членов ФЗМК может быть произведено только с согласия вышестоящего органа профсоюза⁸⁰.

В 60-х гг. XX в. принимаются наиболее значительные акты, регулировавшие деятельность профсоюзов в советский период. Так, в 1963 г. выходит Устав профессиональных союзов, в 1965 г. – Положение «О социалистическом государственном производственном предприятии»⁸¹, в 1966 г. - Постановление Президиума ВЦСПС от «Об утверждении Положения о расследовании и учете несчастных случаев на производстве»⁸². Как и в предыдущий период, ВЦСПС как самостоятельно, так и совместно с государственными органами принимает значительное количество актов по частным, текущим вопросам⁸³. Таким образом, к концу 60-х гг. XX в. КЗоТ 1922 г. практически не действовал за счет существования многочисленных подзаконных актов, изменявших и отменявших его нормы. За этот период появлялись и исчезали органы, принимавшие данные акты, сами же подзаконные акты претерпевали изменения. Необходимость кодификации была очевидна.

В 1970 г. после обстоятельной подготовки были приняты Основы законодательства Союза ССР и союзных республик о труде. Через год вступил в силу КЗоТ РСФСР 1971 г., а также аналогичные кодексы в других союзных республиках. Данные акты содержали специальные главы о профессиональных союзах (в КЗоТ 1971 г. – глава XV, в Основах 1970 г. - глава XII), при этом, как и в предыдущем кодексе, нормы, регулировавшие деятельность профессиональных союзов находились и в большинстве глав данных актов.

⁸⁰ Симорот З.К., Монастырский Е.А. Указ. соч. С. 154.

⁸¹ Положение от 4 октября 1965 г. «О социалистическом государственном производственном предприятии», утв. Постановлением Совмина СССР от 4 октября 1965 г. № 731 // СП СССР. 1965. № 19–20. Ст. 155.

⁸² Постановление Президиума ВЦСПС от 20 мая 1966 г. «Об утверждении Положения о расследовании и учете несчастных случаев на производстве» // http://www.libussr.ru/doc_ussr/usr_6412.htm (дата обращения 23 марта 2014 г.).

⁸³ См., например: Постановление Совета Министров РСФСР, ВЦСПС от 12 мая 1964 г. № 570 «О дальнейшем расширении общественных начал в работе органов социального обеспечения и усилении контроля за назначением и выплатой пенсий» // http://www.libussr.ru/doc_ussr/usr_6076.htm (дата обращения 23 марта 2014 г.); Постановление Госкомтруда СССР, Президиума ВЦСПС от 26 декабря 1964 г. № 597/П-27 «Об утверждении Положения о премировании работников предприятий и организаций за создание и внедрение новой техники» // http://www.libussr.ru/doc_ussr/usr_6183.htm (дата обращения 23 марта 2014 г.); Постановление Президиума ВЦСПС от 15 декабря 1965 г. «О штатных нормативах медицинского персонала санаторно-курортных учреждений и домов отдыха профсоюзов» // http://www.libussr.ru/doc_ussr/usr_6340.htm (дата обращения 23 марта 2014 г.).

В 1971 г. Положение «О правах профсоюзного комитета предприятия, учреждения, организации»⁸⁴, уточнявший статус профкома. Положение 1974 г. «О порядке рассмотрения трудовых споров»⁸⁵ также играло важную роль, так как в тот период профсоюзы были одной из инстанций по рассмотрению трудовых споров. Менялись и нормы о профсоюзной инспекции, что отразилось в Положении 1976 г. «О правовой инспекции труда»⁸⁶.

В это время продолжали приниматься многочисленные подзаконные акты по отдельным отраслям хозяйства, среди которых, например, было несколько совместных постановлений Госкомтруда и ВЦСПС об оплате труда⁸⁷. Выходили и интерпретационные акты с участием ВЦСПС⁸⁸.

На законодательном уровне, в КЗоТ РСФСР 1971 г. вносились поправки, затрагивавшие правовой статус профсоюзов. Так, в 1976 г. была введена коллективная материальная ответственность работников, устанавливавшаяся по согласию с месткомом, а в 1980 г. были расширены полномочия профсоюзов в сферах оплаты труда, времени отдыха. В 1982 г. наименование «фабричный, заводской, местный комитет профессионального союза» было заменено на «профсоюзный комитет предприятия, учреждения, организации», а через год – на «профсоюзный комитет предприятия, организации»⁸⁹.

В 1985 г. в связи с принятием Закона СССР «О трудовых коллективах и повышении их роли в управлении предприятиями, учреждениями, организациями»⁹⁰ были изменены некоторые статьи о коллективных правах, а также само название главы XV КЗоТ 1971 г. на «Профессиональные союзы. Участие рабочих и служащих в управлении предприятиями, учреждениями, организациями»⁹¹. В 1988 г. был скорректирован широкий круг вопросов, касающихся деятельности профессиональных союзов, среди которых были

⁸⁴ Положение от 27 сентября 1971 г. «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.

⁸⁵ Положение от 20 мая 1974 г. «О порядке рассмотрения трудовых споров» (в ред. от 12 июля 1983 г.), утв. Указом Президиума Верховного Совета СССР от 20 мая 1974 г. № 6006-VIII // Ведомости ВС СССР. 1983. № 33. Ст. 507.

⁸⁶ Положение от 22 ноября 1976 г. «О правовой инспекции труда», утв. Постановлением Президиума ВЦСПС от 22 ноября 1976 г. // СП ВЦСПС. 1977.

⁸⁷ См., например: Постановление Госкомтруда СССР, Президиума ВЦСПС от 15 июня 1970 г. № 182/П-13 «Об условиях оплаты труда работников совхозов и других государственных предприятий сельского хозяйства» // СП ВЦСПС. 1970; Постановление Госкомтруда СССР, Президиума ВЦСПС от 16 февраля 1978 г. № 54/П4-5 «Об условиях оплаты труда работников совхозов и других государственных сельскохозяйственных предприятий» // СПС «КонсультантПлюс».

⁸⁸ Постановление Совмина СССР и ВЦСПС от 10 мая 1984 г. № 429 «Об особенностях применения закона СССР «О трудовых коллективах и повышении их роли в управлении предприятиями, учреждениями, организациями в отдельных отраслях народного хозяйства» // СП СССР. 1984. № 17. Ст. 97.

⁸⁹ См.: Указы Президиума ВС РСФСР «О внесении изменений и дополнений в Кодекс законов о труде РСФСР» от 30 декабря 1976 г., от 12 августа 1980 г., от 19 ноября 1982 г., от 20 декабря 1983 г. // Ведомости ВС РСФСР. 1977. № 1. Ст. 1; 1980. № 34. Ст. 1063; 1982. № 47. Ст. 1725; 1983. № 51. Ст. 1782.

⁹⁰ Закон СССР от 17 июня 1983 г. «О трудовых коллективах и повышении их роли в управлении предприятиями, учреждениями, организациями» № 9500-X // Ведомости ВС СССР. 1983. № 25. Ст. 382.

⁹¹ Указ Президиума ВС РСФСР от 18 января 1985 г. «О внесении изменений и дополнений в некоторые законодательные акты РСФСР» // Ведомости ВС СССР. 1985. № 4. Ст. 117.

коллективные договоры, льготы, трудовые споры, испытание, расторжение трудового договора, время отдыха, нормирование труда и др. В этом же году вновь был уточнен вопрос участия профсоюзов в перенесения отпусков⁹².

В целом, в данный период статус профсоюзов регулировался как на законодательном уровне, так и на уровне подзаконных актов. ВЦСПС сам активно участвовал в этом процессе. Следует отметить, что в отличие от времен действия Кодекса 1922 г., изменения в правах профсоюза сразу вносились в кодекс, а не оставались на уровне многочисленных подзаконных актов. Последние уточняли полномочия профсоюзов в отдельных сферах трудового права.

Масштабные изменения в статусе профсоюзов начались в 1991-1992 гг., целью которых было приведение КЗоТ 1971 г. в соответствие с новым законодательством. Так например Законом РФ от 25 сентября 1992 г., было сокращено количество случаев дачи согласия профсоюза на увольнение по инициативе работодателя, отменено согласование с профкомом размера выплат работникам по совместительству. Вновь изменилась терминология: вместо «профсоюзный комитет» было введено более широкое понятие «соответствующий выборный и профсоюзный орган»⁹³. В целом основной тенденцией изменений стало значительное сокращение прав профсоюзов. Статьи в новых редакциях уже не содержали указаний на необходимость участия профсоюзных органов в различных вопросах трудового права. Кроме того, в 1991 г. появляются такие источники права, как Закон СССР «О порядке разрешения коллективных трудовых споров (конфликтов)»⁹⁴, «Закон РФ «О занятости населения в Российской Федерации»⁹⁵ также сократившие объем полномочий профсоюзных органов. С начала 90-х гг. XX в. более детально работу профсоюзов стали регулировать акты Федерации независимых профсоюзов РСФСР (позже – России)⁹⁶.

Рассмотрим также коллективно-договорное регулирование деятельности профсоюзов в советскую эпоху. Российский правовой опыт до революции в сфере регулирования трудовых отношений зачастую базировался на практике передовых европейских государств. В советский

⁹² См.: Указы Президиума ВС РСФСР «О внесении изменений и дополнений в Кодекс законов о труде РСФСР» от 05 февраля 1988 г. и от 31 марта 1988 г. // Ведомости ВС СССР. 1988. № 6. Ст. 168; 1988. № 14. Ст. 395.

⁹³ Закон РФ от 25 сентября 1992 г. № 3543-1 «О внесении изменений и дополнений в Кодекс законов о труде РСФСР» // Российская газета. 1992. № 219.

⁹⁴ Закон СССР от 20 мая 1991 г. № 2179-1 «О порядке разрешения коллективных трудовых споров (конфликтов)» // Ведомости СНД и ВС СССР. 1991. № 23. Ст. 654.

⁹⁵ Закон РФ «О занятости населения в Российской Федерации» от 19 апреля 1991 г. № 1032-1 // Российская газета. 1996. № 84.

⁹⁶ См., например: Постановление Секретариата Совета Федерации независимых профсоюзов РСФСР от 1 марта 1991 г. № 2-15 «О методике расчета средней стоимости и цен на путевки (курсовки) в здравницы профсоюзов, расположенные на территории РСФСР» // http://www.libussr.ru/doc_ussr/usr_18304.htm (дата обращения 23 марта 2014 г.); Постановление Совета Министров РСФСР и Федерации независимых профсоюзов РСФСР от 18 апреля 1991 г. № 216 «О неотложных мерах по организации летнего отдыха детей и подростков в 1991 году» // http://www.libussr.ru/doc_ussr/usr_18606.htm (дата обращения 23 марта 2014 г.).

период, несмотря на обозначившийся идеологический антагонизм с капиталистическими государствами, сравнительно-правовые исследования профсоюзного движения и коллективно-договорных отношений были продолжены. Особенно яркими в этом отношении являются 20-е гг. XX в., что нашло отражение в трудах В. М. Догадова, И. С. Войтинского, Я. А. Канторовича, П. Д. Каминской, С.Л. Рабиновича-Захарина и других авторов. Так, С.Л. Рабинович-Захарин отмечал сходство советского и германского коллективных договоров, как по форме, так и по содержанию. При этом исследователем выделялся и ряд принципиальных отличий. Он показывал, что в Германии стороной коллективного договора могли выступать любые представители работников, а в СССР – только профсоюзы. Условия коллективного договора по германскому праву распространялись только на лиц, участвовавших в подписании коллективного договора, а в Советском государстве – на всех работавших. Принцип неотменяемости условий коллективного договора, то есть невозможности ухудшения условий индивидуального трудового договора по сравнению с коллективным, был закреплен и в германском, и в советском праве. Но у СССР такое отступление не допускалось в принципе, а в Германии было возможно в случаях, предусмотренных коллективным договором. Только в советском трудовом законодательстве устанавливалась уголовная ответственность за нарушение нанимателем условий коллективного договора, в свою очередь профсоюзы освобождались от любой имущественной ответственности⁹⁷.

В условиях новой экономической политика коллективные договоры играли важную роль в регулировании трудовых отношений в том числе и деятельности профсоюзных органов, чему, в частности способствовала и их правовая регламентация. Впервые легальное определение коллективного договора появилось в ст. 15 Кодекса Законов о Труде РСФСР 1922 г. Под ним понималось соглашение, заключаемое профессиональным союзом, как представителем рабочих и служащих, с одной стороны, и нанимателем с другой, которое устанавливает условия труда и найма для отдельных предприятий, учреждений и хозяйств или группы таковых и определяет содержание будущих личных (трудовых) договоров найма.

Согласно ст. 17 КЗоТ РСФСР 1922 г. выделялись генеральные и локальные договоры (последние основывались на генеральных договорах). В соответствии со ст. Кодекса условия коллективного договора распространялись на всех работавших на предприятии, независимо от того, состояли или не состояли они членами профсоюза. В примечании к ст. 16 КЗоТ уточнялось, что действие коллективного договора не распространялось лишь на лиц административного персонала, пользовавшихся правом найма и увольнения. Статьи коллективных договоров, ухудшавшие условия труда по сравнению с установленными КЗоТ РСФСР 1922 г. и другими законами о

⁹⁷ Рабинович-Захарин С.Л. Коллективный (тарифный) договор по германскому и советскому праву // Вопросы труда. 1924. № 9. С. 94.

труде, объявлялись недействительными в соответствии со ст.19 данного кодекса.

Пределный срок, на который могли заключаться коллективные договоры, устанавливался согласно ст. 18 КЗоТ наркоматом труда по соглашению с ВЦСПС. Коллективные договоры заключались в письменной форме и регистрировались в региональном органе наркомата труда, который получил право отменять коллективный договор в части, ухудшавшей положение рабочих и служащих по сравнению с действовавшим законодательством о труде. Порядок регистрации коллективных договоров также устанавливался наркоматом труда. Отмена наркомтрудом отдельных постановлений коллективного договора не приостанавливала регистрации договора в остальной его части, если обе стороны изъявят на то свое согласие. Договоры, возобновленные на новый срок, все изменения и дополнения к ним также подлежали обязательной регистрации в соответствии со ст. 24 КЗоТ. Зарегистрированный коллективный договор согласно ст. 22 КЗоТ вступал в силу со дня его подписания сторонами или в сроки, указанные в самом договоре.

В соответствии со ст. 23 КЗоТ коллективный договор продолжал действовать в случае реорганизации учреждения или предприятия, или перехода такового к новому владельцу. Если одна из сторон заявляла о своем желании пересмотреть договор, то она была обязана предупредить другую сторону за две недели. Это не лишало коллективный договор силы до нового соглашения согласно примечанию к ст. 23 КЗоТ. В соответствии со ст. 25 КЗоТ если договор не был зарегистрирован, то все споры решались на основе действующего законодательства. Статья 26 КЗоТ устанавливала контроль расценочно-конфликтных комиссий над соблюдением коллективных договоров.

Следует обратить внимание на то, что с конца 20-х гг. XX в. в связи с началом формирования административно-командной системы значение коллективных договоров существенно снизилось, и достаточно длительное время (30-е – 40-е гг.), несмотря на формальное действие вышеуказанных актов, они вообще в Советском государстве не заключались.

В советском законодательстве более позднего периода порядок заключения коллективных договоров изменился. В соответствии с п. 7 Постановления Совета Министров СССР и ВЦСПС от 6 марта 1966 г. порядок регистрации коллективных договоров должен был устанавливаться ВЦСПС и Государственным комитетом СССР по труду и социальным вопросам⁹⁸. Согласно утвержденному ВЦСПС в 1971 г. Положению «О правах профсоюзного комитета предприятия, учреждения, организации» профком заключал от имени коллектива рабочих и служащих коллективный договор с администрацией предприятия, осуществлял систематический

⁹⁸ Постановление Совета Министров СССР и ВЦСПС от 6 марта 1966 г. № 177 «О заключении коллективных договоров на предприятиях и в организациях» // СП СССР. 1984. № 21. Ст. 114.

контроль над своевременным выполнением предусмотренных коллективным договором мероприятий, совместно с администрацией организовывал выполнение обязательств по коллективному договору.

В соответствии со ст. 6 Основ 1970 г. заключению коллективного договора предшествовало обсуждение его проекта на собраниях (конференциях) трудового коллектива, который принимал по нему решение и уполномочивал профсоюзный комитет подписать этот договор. Коллективный договор вступал в силу со дня его подписания сторонами согласно ст. 7 КЗоТ РСФСР 1971 г. В ст. 14 Кодекса 1971 г., как и ранее, оговаривалось, что профессиональные союзы не несли материальной ответственности по коллективным договорам.

В соответствии со ст. 10 КЗоТ 1971 г. разногласия между администрацией и профкомом, возникшие при подготовке проекта коллективного договора, рассматривались общим собранием трудового коллектива при заключении коллективного договора, а те, что остались неразрешенными, записывались в протокол с подробной мотивировкой предложений сторон и доводились до сведения вышестоящих хозяйственных и профсоюзных органов. Разногласия между администрацией и профкомом, возникшие при заключении коллективного договора, разрешались в двухнедельный срок вышестоящими хозяйственными и профсоюзными органами с участием сторон. Решение оформлялось протоколом, который прилагался к коллективному договору. Профсоюзные комитеты, профгруппорги доводили до рабочих и служащих текст коллективного договора (не позднее месячного срока со дня его регистрации) и систематически освещали ход его выполнения, используя для этих целей стенды, плакаты, многотиражную печать, радио, телевидение и другие средства массовой информации согласно⁹⁹.

Разногласия между администрацией предприятия и профкомом, возникавшие в ходе выполнения коллективного договора, разрешались в том же порядке, что и разногласия, возникшие при его заключении. Изменения и дополнения в коллективный договор в течение срока его действия вносились профсоюзным комитетом и администрацией предприятия (организации) с одобрения их на собраниях трудового коллектива согласно ст. 11 КЗоТ 1971 г. Изменения и дополнения в коллективный договор оформлялись в виде приложения к нему и регистрировались вышестоящими хозяйственным и профсоюзным органами в соответствии со ст. 15 Положения от 28 сентября 1984 г. «О порядке заключения коллективных договоров».

Наряду с взаимными обязательствами администрации и коллектива работников предприятия в коллективном договоре содержались согласно ч. 3 ст. 7 союзных Основ 1970 г. обязательства администрации и ФЗМК профсоюза по вовлечению рабочих и служащих в управление производством,

⁹⁹ Положение от 28 сентября 1984 г. «О порядке заключения коллективных договоров» // СП ВЦСПС. 1984. № 7-8.

совершенствованию нормирования труда, форм оплаты труда и материального стимулирования, по охране труда, предоставлению льгот и преимуществ передовикам производства, улучшению жилищных условий и культурно-бытового обслуживания трудящихся, развитию воспитательной и культурно-массовой работы. При выполнении обязательств по коллективному договору ФЗМК действовал как представитель рабочих по вопросам производства, труда, быта, культуры, и как организатор трудящихся, призванный вовлекать их в управление делами производства¹⁰⁰.

Контроль за выполнением обязательств по коллективному договору осуществлял профсоюзный комитет согласно ст. 12 КЗоТ РСФСР 1971 г. Администрация предприятия совместно с профсоюзным комитетом не менее двух раз в год проводила с привлечением профсоюзного актива, рабочих и служащих массовую проверку выполнения коллективного договора, обсуждала ее итоги на собраниях трудового коллектива в соответствии с п. 19 Положения от 28 сентября 1984 г. «О порядке заключения коллективных договоров».

Администрация предприятия и профсоюзный комитет отчитывались перед трудовым коллективом о выполнении обязательств по коллективному договору согласно ст. 7 Закона СССР от 17 июня 1983 г. «О трудовых коллективах и повышении их роли в управлении предприятиями, учреждениями, организациями». Администрация предприятия ежеквартально докладывала на заседаниях соответствующего профсоюза о ходе выполнения относящихся к ней обязательств и мероприятий по коллективному договору в соответствии с п. 19 Положения от 28 сентября 1984 г. «О порядке заключения коллективных договоров».

Министерства и ведомства совместно с центральными комитетами профсоюзов контролировали выполнение коллективных договоров, проведением их регистрации; ежегодно не позднее конца апреля подводили итоги заключения, регистрации и выполнения коллективных договоров в отрасли на совместном заседании коллегии и президиума комитета соответствующего профсоюза; рассматривали в месячный срок предложения трудовых коллективов или профкомов о привлечении к ответственности руководящих работников, не выполняющих обязательств по коллективным договорам в соответствии с п. 23 Положения от 28 сентября 1984 г. «О порядке заключения коллективных договоров».

В целом, несмотря на обстоятельную регламентацию деятельности профсоюзных органов в процессе заключения и исполнения коллективного договора, сам коллективный договор в советский период по большому счету представлял собой лишь двухстороннее обязательство работников и администрации предприятия по повышению производительности труда и производственной дисциплины, по перевыполнению плановых показателей и

¹⁰⁰ Ямпольская Ц.А., Цепин А.И. Указ. соч. С. 227.

т. п. Централизованные, плановые начала экономики и регулирования трудовых отношений вытеснили коллективные договоры из числа значимых правовых регуляторов. 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». Вследствие этого, социальное партнерство, как форма сотрудничества между представителями работников и работодателей, характерное для западных государств, в Советском государстве отсутствовало. Профсоюзы де-юре являлись частью государственного аппарата, о чем свидетельствует переход к ним ряда государственных функций, таких как охрана труда, государственное социальное страхование и др.¹⁰¹ Советскими исследователями в сфере трудового права постоянно подчеркивалось, что в правоотношении по поводу заключения коллективного договора администрация и профсоюзный комитет исходили из необходимости выполнения государственного плана¹⁰². Фактически социальное партнерство в России было легализовано лишь в начале 90-х гг. XX в. после принятия Закона РФ «О коллективных договорах и соглашениях»¹⁰³.

Следует обратить внимание и на руководящую практику высших судебных органов, затрагивавшую правовой статус профессиональных союзов. Так, Пленум Верховного Суда РСФСР в постановлении от 13 сентября 1957 г. обращал внимание судов на значительную роль профсоюзов в решении трудовых споров, однако, не давал разъяснений по иным вопросам деятельности профкомов¹⁰⁴. В постановлении Пленума Верховного Суда от 19 октября 1971 г. давалось толкование ст. 18 Основ 1970 г. В частности, пояснялось, что к явному нарушению закона относилось увольнение рабочего или служащего по инициативе администрации без согласия профсоюза, когда такое согласие обязательно, а также увольнение или перевод не освобожденных от производственной работы председателей и членов комитетов профсоюза и профорганизаторов с нарушением гарантий, предусмотренных ст. 99 Основ 1970 г. В случае расторжения трудового договора с нарушением этого требования уволенный работник восстанавливался на прежней работе¹⁰⁵. Данные положения в целом были

¹⁰¹ Трудовое право: Учебное пособие / под ред. В.С. Бердычевского. Ростов н/Д, 2002. С.160.

¹⁰² См., например: Савич В.И. Управление трудом и трудовое право. Томск, 1986. С. 48.

¹⁰³ Закон РФ от 11 марта 1992 г. № 2490-1 «О коллективных договорах и соглашениях» // Ведомости СНД и ВС РФ. 1992. № 17. Ст. 890.

¹⁰⁴ Постановление Пленума Верховного Суда СССР от 13 сентября 1957 г. «О судебной практике по гражданским трудовым делам» // Сборник постановлений Пленума Верховного Суда СССР 1924–1970. М., 1970.

¹⁰⁵ 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».

продублированы в постановлении Пленума Верховного Суда СССР от 26 апреля 1984 г.¹⁰⁶.

В Постановлении Пленума Верховного Суда РФ от 22 декабря 1992 г. №16 «О некоторых вопросах применения судами РФ законодательства при разрешении трудовых споров»¹⁰⁷ разъяснялось, на какие обстоятельства следует обращать внимания суду при рассмотрении споров об увольнении по инициативе работодателя профсоюзных лидеров, участников коллективных переговоров. Увольнение без санкции профсоюза таких лиц считалось явным нарушением закона.

Таким образом, в советский период деятельность профессиональных союзов начиная с 20-х гг. XX в. в первую очередь регулировалась кодифицированными актами – КЗоТ 1922 г. и КЗоТ 1971 г. Первоначально положения о профсоюзах располагались в разрозненных актах (декретах, постановлениях и т. д.), что затрудняло правоприменительную деятельность. Однако и позднее несмотря на проводившиеся кодификации проблему множественности и противоречивости источников «профсоюзного» права решить не удалось. На протяжении всей советской эпохи существовало коллективно-договорное регулирование, носившее, во многом формальный характер. Кроме того, ВЦСПС активно принимал акты по вопросам профсоюзной деятельности. Руководящие разъяснения Верховного суда РСФСР также играли важную роль для правильного применения закона.

В целом, в советское трудовое право предоставляла профсоюзам широкие возможности для деятельности по защите прав работников. Именно в это время статус профсоюзов был закреплен законодательно. Основным недостатком этой системы было огромное число подзаконных актов, нередко подменявших законодательные акты.

2.2. Источники «профсоюзного» права в постсоветский период

В декабре 1993 г. была принята Конституция РФ, закрепившая в ст. 30 право на объединение граждан, в том числе право на создание профсоюзов для защиты своих интересов. Однако наметившаяся в начале 90-х гг. XX в. тенденция к сокращению прав профсоюзов продолжалась. Следует отметить, что Россия стала правопреемницей СССР, следовательно, на нее распространяется действие международных договоров, заключенных в

¹⁰⁶ Постановление Пленума Верховного Суда СССР от 26 апреля 1984 г. №3 «О применении судами законодательства, регулирующего заключение, изменение, прекращение трудового договора» // СПС «КонсультантПлюс».

¹⁰⁷ Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 22 декабря 1992 г. №16 «О некоторых вопросах применения судами РФ законодательства при разрешении трудовых споров» // Сборник Постановлений Пленума Верховного Суда РФ 1961 – 1993.

советское время. Примером может служить Международный пакт об экономических, социальных и культурных правах 1966 г., устанавливающий право на объединение в профсоюзы¹⁰⁸, а также различные конвенции и рекомендации МОТ. Тем не менее, проблема нератифицированных международных договоров остается актуальной.

В постсоветский период требовалось скорректировать и внутреннее законодательство о профсоюзах в связи с переходом к рыночным отношениям. В целом этот процесс оказался весьма сложным и противоречивым.

Продолжали формально действовать советские источники права зачастую без адаптации к новым реалиям. КЗоТ РСФСР (с 1992 г. – КЗоТ РФ) 1971 г. действовал на территории РФ до вступления в силу ТК РФ. Глава о профсоюзах продолжала подвергаться изменениям, так в 1998 г. законодателем были внесены изменения в ст. 235 КЗоТ 1971 г. о гарантиях выборных профсоюзных работников¹⁰⁹. Параллельно с этим стало формироваться новое порой без согласования нововведений с действующими положениями. Так, в 1995 г. вступили в силу Федеральные законы «Об общественных объединениях»¹¹⁰; «О порядке разрешения коллективных трудовых споров»¹¹¹. С 1999 г. стал действовать Федеральный закон «О Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально - трудовых отношений»¹¹², в этом же году был принят Федеральный закон «Об основах охраны труда в Российской Федерации»¹¹³, отменивший Основы законодательства Российской Федерации об охране труда 1993 г.¹¹⁴

Еще одной проблемой стало широкое распространение подзаконных актов, нередко подменявших собой законодательство¹¹⁵. Принимались также

¹⁰⁸ Международный пакт об экономических, социальных и культурных правах 1966 г. // Ведомости ВС СССР. 1973. № 40. Ст. 564.

¹⁰⁹ Федеральный закон от 31 июля 1998 г. № 139-ФЗ «О внесении изменений и дополнений в статью 235 Кодекса законов о труде Российской Федерации» // Российская газета. 1998. № 147.

¹¹⁰ Федеральный закон от 19 мая 1995 г. № 82-ФЗ «Об общественных объединениях» // СЗ РФ. 1995. № 21. Ст. 1930.

¹¹¹ Федеральный закон от 23 ноября 1995 г. № 175-ФЗ «О порядке разрешения коллективных трудовых споров» // СЗ РФ. 1995. № 48. Ст. 4557.

¹¹² Федеральный закон от 1 мая 1999 г. № 92-ФЗ «О Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально - трудовых отношений» // СЗ РФ. 1999. № 18. Ст. 2218.

¹¹³ Федеральный закон от 17 июля 1999 г. № 181-ФЗ «Об основах охраны труда в РФ» // СЗ РФ. 1999. № 29. Ст. 3702.

¹¹⁴ Основы законодательства РФ об охране труда, утв. Верховным Советом РФ 6 августа 1993 г. № 5600-1 // Ведомости СНД и ВС РФ. 1993. № 35. Ст. 1412.

¹¹⁵ См., например: Указ Президента РФ от 20 июля 1994 г. № 1504 «Об утверждении Положения о Федеральной инспекции труда при Министерстве труда РФ (Рострудинспекции)» // Российская газета. 1994. № 138 – 139; Указ Президента РФ от 4 мая 1994 г. № 850 «О государственном надзоре и контроле за соблюдением законодательства РФ о труде и охране труда» // СЗ РФ. 1994. № 2. Ст. 78; Положение о расследовании и учете несчастных случаев на производстве, утв. Постановлением Правительства РФ от 11 марта 1999 г. № 279 // СЗ РФ. 1999. № 13. Ст. 1595; Постановление Правительства РФ от 26 августа 1995 г. № 843 «О мерах по улучшению условий и охраны труда» // СЗ РФ. 1995. № 36. Ст. 3550.

временные ведомственные акты, усиливавшие бессистемность источников права о профсоюзах¹¹⁶.

Особо следует отметить такой источник права, как Федеральный закон «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», принятым в 1996 г. на несовершенство которого обращается большое внимание в юридической литературе. Подробнее данный действующий источник будет рассмотрен в следующей главе.

В 2001 г. был принят Трудовой кодекс РФ. Основные права профсоюзов в нем закреплены в главе 58 «Защита трудовых прав и законных интересов работников профессиональными союзами» (до 2006 г. она назвалась «Защита трудовых прав работников профессиональными союзами»), а также в разделе II «Социальное партнерство в сфере труда». Кроме того, отдельные вопросы профсоюзной деятельности упоминаются и в других главах ТК РФ (этим кодекс «продолжает» традиции советских кодифицированных актов о труде).

Следует отметить, что наиболее масштабные изменения произошли в главе 58 ТК РФ в 2006 г. Законодатель обратил внимание на профсоюзный контроль выполнения условий коллективных договоров. Одним из наиболее необходимых изменений являлось уточнение сроков различных процедур с участием профсоюза. Например, в ст. 370 ТК РФ уточнен срок ответа работодателя о результатах рассмотрения требования профсоюза об устранении нарушений.

Большое значение для практики имела новая гарантия, закрепленная в ч. 5 ст. 373 ТК РФ: работодатель имеет право расторгнуть трудовой договор не позднее одного месяца со дня получения мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации. В указанный период не засчитываются периоды временной нетрудоспособности работника, пребывания его в отпуске и другие периоды отсутствия работника, когда за ним сохраняется место работы (должность). Гарантии изменены в лучшую сторону и для освобожденных профсоюзных работников: письменное согласие для другой равноценной работы у того же работодателя; 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; время работы освобожденного профсоюзного работника засчитывается теперь и в общий, и в специальный трудовой стаж.

В остальном же эти изменения носили скорее редакционный характер, были направлены на уточнение некоторых формулировок. К примеру, право профсоюзов «принимать участие в разработке законов и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права» заменено на

¹¹⁶ См., например: Временные рекомендации Минтруда по организации и проведению трудового арбитража при разрешении коллективных трудовых споров от 9 марта 1995 г. // СПС «КонсультантПлюс».

«принимать участие в разработке проектов федеральных законов и иных нормативных правовых актов РФ, законов и иных нормативных правовых актов субъектов РФ, нормативных правовых актов органов местного самоуправления, содержащих нормы трудового права». Кроме того, глава была приведена в соответствие со ст. 81 ТК РФ (увольнение по инициативе работодателя), в статьях стало указываться их распространение на лиц, работающих у индивидуальных предпринимателей. Следует отметить, что уточнение в профсоюзной «инстанции» в данной главе играло важную роль, так как на практике работодатели иногда посылают запрос о согласии или мотивированном мнении профсоюза не в то структурное подразделение, полагая, что это не имеет значения¹¹⁷. В целом, изменения 2006 г. в ТК РФ способствовали выработке единообразной практики применения закона по отдельным вопросам профсоюзной деятельности. Улучшено положение работников за счет новых гарантий.

На уровне субъектов РФ также существуют законы, касающиеся профессиональных союзов. В Ярославской области к таковым можно отнести, например, законы «О социальном партнерстве в Ярославской области»¹¹⁸ и «Об охране труда в Ярославской области»¹¹⁹.

Рассмотрим также вопросы коллективно-договорного регулирования трудовых отношений. В настоящее время, по сути, это единственный способ расширить права профсоюзов. Согласно ч. 1 ст. 25 ТК РФ сторонами социального партнерства являются работники и работодатели в лице уполномоченных представителей. Исходя из ч. 1 ст. 29 ТК РФ, к числу представителей работников относятся профессиональные союзы. А.М. Лушников отмечает, что «идеология социального партнерства лежит в основе действующего ТК РФ»¹²⁰. Так, в соответствии с ч. 2 ст. 29 ТК РФ интересы работников на локальном уровне, то есть при проведении коллективных переговоров, заключении или изменении коллективного договора, осуществлении контроля за его выполнением, а также при реализации права на участие в управлении организацией, рассмотрении трудовых споров работников с работодателем, представляет первичная профсоюзная организация. Согласно ч. 3 ст. 29 ТК РФ интересы работников на иных уровнях социального партнерства отстаивают профсоюзы, их территориальные организации, объединения профессиональных союзов и объединения территориальных организаций профессиональных союзов.

В ч. 2 ст. 36 ТК РФ указано, что представители работников участвуют в коллективных переговорах и имеют право проявить инициативу по

¹¹⁷ См., например: Определение Санкт-Петербургского городского суда от 18 февраля 2014 г. № 33-1999/2014 // СПС «КонсультантПлюс».

¹¹⁸ Закон Ярославской области от 8 мая 2003 г. № 21-з «О социальном партнерстве в Ярославской области» // Губернские вести. 2003. № 32.

¹¹⁹ Закон Ярославской области от 30 июня 2003 г. № 32-з «Об охране труда в Ярославской области» // Губернские вести. 2003. № 45.

¹²⁰ Лушников А.М., Лушникова М.В. Указ. соч. С. 618.

проведению таких переговоров. Согласно ч. 2 ст. 37 ТК РФ две или более первичные профсоюзные организации, объединяющие в совокупности более половины работников данного работодателя, по решению их выборных органов могут создать единый представительный орган для ведения коллективных переговоров, разработки единого проекта коллективного договора и заключения коллективного договора. Формирование единого представительного органа осуществляется на основе принципа пропорционального представительства в зависимости от численности членов профсоюза. При этом в его состав должен быть включен представитель каждой из первичных профсоюзных организаций, создавших единый представительный орган. Единый представительный орган имеет право направить работодателю (его представителю) предложение о начале коллективных переговоров.

В соответствии с ч. 3 ст. 36 ТК РФ первичная профсоюзная организация, объединяющая более половины работников, имеет право по решению своего выборного органа направить работодателю (его представителю) предложение о начале коллективных переговоров от имени всех работников без предварительного создания единого представительного органа.

Согласно ч. 4 ст. 36 ТК РФ если ни одна из первичных профсоюзных организаций или в совокупности первичные профсоюзные организации, пожелавшие создать единый представительный орган, не объединяют более половины работников данного работодателя, то общее собрание (конференция) работников тайным голосованием может определить ту первичную профсоюзную организацию, которой при согласии ее выборного органа поручается направить работодателю (его представителю) предложение о начале коллективных переговоров от имени всех работников. В случаях, когда такая первичная профсоюзная организация не определена или работники данного работодателя не объединены в какие-либо первичные профсоюзные организации, общее собрание (конференция) работников тайным голосованием может избрать из числа работников иного представителя (представительный орган) и наделить его соответствующими полномочиями.

Исходя из ч. 5 ст. 36 ТК РФ, первичная профсоюзная организация, единый представительный орган либо иной представитель (представительный орган) работников обязаны одновременно с направлением работодателю (его представителю) предложения о начале указанных коллективных переговоров известить об этом все иные первичные профсоюзные организации, объединяющие работников данного работодателя, и в течение последующих пяти рабочих дней создать с их согласия единый представительный орган либо включить их представителей в состав имеющегося единого представительного органа. Если в указанный срок данные первичные профсоюзные организации не сообщат о своем

решении или ответят отказом направить своих представителей в состав единого представительного органа, то коллективные переговоры начинаются без их участия. При этом за первичными профсоюзными организациями, не участвующими в коллективных переговорах, в течение одного месяца со дня начала коллективных переговоров сохраняется право направить своих представителей в состав единого представительного органа. В случае, когда представителем работников на коллективных переговорах является единый представительный орган, члены указанного органа представляют сторону работников в комиссии по ведению коллективных переговоров.

Согласно ч. 1 ст. 43 ТК РФ, коллективный договор заключается на срок не более трех лет и вступает в силу со дня подписания его сторонами либо со дня, установленного коллективным договором. В ч. 2 ст. 43 ТК РФ оговаривается, что стороны имеют право продлевать действие коллективного договора на срок не более трех лет. Коллективный договор в течение семи дней со дня подписания направляется работодателем на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду согласно ч. 1 ст. 50 ТК РФ. Вступление коллективного договора в силу не зависит от факта их уведомительной регистрации, что предусмотрено ч. 2 ст. 50 ТК РФ. При недостижении согласия между сторонами по отдельным положениям проекта коллективного договора в течение трех месяцев со дня начала коллективных переговоров стороны должны подписать коллективный договор на согласованных условиях с одновременным составлением протокола разногласий в соответствии с ч. 2 ст. 40 ТК РФ.

Согласно ст. 51 ТК РФ контроль за выполнением коллективного договора осуществляется представителями сторон социального партнерства. При проведении указанного контроля представители сторон обязаны предоставлять друг другу, а также соответствующим органам по труду необходимую для этого информацию не позднее одного месяца со дня получения соответствующего запроса. Согласно ч. 1 ст. 370 ТК РФ профессиональные союзы имеют право на осуществление контроля за соблюдением работодателями условий коллективных договоров. В ч. 2 ст. 370 ТК РФ работодатели обязаны в недельный срок со дня получения требования об устранении выявленных нарушений сообщить в соответствующий профсоюзный орган о результатах рассмотрения данного требования и принятых мерах. В соответствии со ст. 55 ТК РФ лица, представляющие работодателя либо представляющие работников, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных коллективным договором, соглашением, подвергаются штрафу.

В настоящее время примерами федеральных отраслевых соглашений могут служить: Отраслевое соглашение по организациям сферы бытового обслуживания населения и ремесленников¹²¹; Соглашение

¹²¹ Отраслевое соглашение по организациям сферы бытового обслуживания населения и ремесленников на 2014 - 2016 годы.

о партнерстве и взаимодействии между Общероссийским отраслевым объединением работодателей "Городской электрический транспорт" и Общероссийским профсоюзом работников жизнеобеспечения¹²².

На территории Ярославской области действует Региональное трехстороннее соглашение между Правительством Ярославской области, некоммерческим партнерством «Экономический совет Ярославской области (Объединением работодателей Ярославской области)», общественной организацией «Объединение организаций профсоюзов Ярославской области» на 2011-2013 гг.¹²³ (продлено до 2016 г.)¹²⁴. В 2014 г. подписано Соглашение о сотрудничестве Ярославской областной Думы и Объединения организаций профессиональных союзов Ярославской области¹²⁵.

Кроме того, коллективно-договорное регулирование также осуществляется на местном уровне. Например, в 2009 г. было заключено Территориальное трёхстороннее соглашение между мэрией г. Ярославля, Объединением организаций профсоюзов Ярославской области и Региональным объединением работодателей «Союз предпринимателей малого и среднего бизнеса Ярославской области» (продлено до 2015 г.)¹²⁶. Территориальное отраслевое соглашение по учреждениям образования города Ярославля¹²⁷.

В системе профсоюзов работников народного образования и науки РФ в большинстве образовательных учреждений по Ярославской области заключены коллективные договоры. Примерами таких нормативных договоров являются: Коллективный договор федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего профессионального образования «Ярославский государственный университет им. П.Г. Демидова»¹²⁸, Коллективный договор муниципального образовательного

¹²² Соглашение о партнерстве и взаимодействии между Общероссийским отраслевым объединением работодателей «Городской электрический транспорт» (ОООР «ГЭТ») и Общероссийским профсоюзом работников жизнеобеспечения (Профсоюзом жизнеобеспечения) 2010 г.

¹²³ Региональное трехстороннее соглашение между Правительством Ярославской области, некоммерческим партнерством «Экономический совет Ярославской области (Объединением работодателей Ярославской области)», общественной организацией «Объединение организаций профсоюзов Ярославской области» на 2011-2013 гг. и внесении в него изменений.

¹²⁴ Соглашение о продлении срока действия на 2014-2016 гг. Регионального трехстороннего соглашения между Правительством Ярославской области, некоммерческим партнерством «Экономический совет Ярославской области (Объединением работодателей Ярославской области)», общественной организацией «Объединение организаций профсоюзов Ярославской области» на 2011-2013 гг. и внесении в него изменений.

¹²⁵ Соглашение о сотрудничестве Ярославской областной Думы и Объединения организаций профессиональных союзов Ярославской области от 13 февраля 2014 года.

¹²⁶ Территориальное трёхстороннее соглашение между мэрией города Ярославля, Объединением организаций профсоюзов Ярославской области и Региональным объединением работодателей «Союз предпринимателей малого и среднего бизнеса Ярославской области» от 12 февраля 2009 года.

¹²⁷ Территориальное отраслевое соглашение по учреждениям образования города Ярославля на 2011-2013 гг.

¹²⁸ Коллективный договор федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего профессионального образования «Ярославский государственный университет им. П.Г. Демидова» на 2012-2015 гг.

учреждения средней общеобразовательной школы № 49 г. Ярославля¹²⁹, Коллективный договор между трудовым коллективом и администрацией государственного образовательного учреждения высшего профессионального образования «Ярославский государственный педагогический университет им. К. Д. Ушинского»¹³⁰.

Деятельность профсоюзов отдельных отраслей регулируется также внутренними документами профсоюзов. Основными «квазиисточниками» являются уставы профсоюзов. К примеру, Устав профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации¹³¹; Устав общественной организации Общероссийский профессиональный союз работников жизнеобеспечения¹³²; Устав общественной организации «Объединение организаций профсоюзов Ярославской области»¹³³. Деятельность структурных подразделений регулируется соответствующими типовыми положениями, например, Общее положение о территориальной организации Профсоюза работников народного образования и науки РФ¹³⁴; Общее положение о первичной организации Профсоюза работников народного образования и науки РФ¹³⁵; Положение о первичной профсоюзной организации Общероссийского профессионального союза работников жизнеобеспечения¹³⁶. В конкретных профсоюзных «инстанциях» на основе типовых документов принимаются свои положения. Среди них на территории Ярославской области можно отметить: Положение Ярославской областной общественной организации Профсоюза работников народного образования и науки РФ¹³⁷; Положение о первичной профсоюзной организации работников Ярославского государственного университета им. П.Г. Демидова¹³⁸; Положение о Первичной Профсоюзной организации студентов Ярославского государственного университета им. П.Г.

¹²⁹ Коллективный договор муниципального образовательного учреждения средней общеобразовательной школы №49 г. Ярославля на 2014-2016 гг.

¹³⁰ Коллективный договор между трудовым коллективом и администрацией государственного образовательного учреждения высшего профессионального образования «Ярославский государственный педагогический университет им. К. Д. Ушинского» на 2011-2014 гг.

¹³¹ Устав профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации от 27 сентября 1990 г. (ред. от 5 апреля 2005 г.).

¹³² Устав общественной организации Общероссийский профессиональный союз работников жизнеобеспечения от 26 февраля 1991 года (ред. от 18 мая 2010 г.).

¹³³ Устав общественной организации «Объединение организаций профсоюзов Ярославской области» от 14 сентября 1990 г. (ред. от 19 января 2010 г.).

¹³⁴ Общее положение о территориальной организации Профсоюза работников народного образования и науки РФ, утв. Постановлением Центрального Совета Профсоюза от 27 октября 2010 г. № 2-12.

¹³⁵ Общее положение о первичной организации Профсоюза работников народного образования и науки РФ, утв. Постановлением Центрального Совета Профсоюза от 27 октября 2010 г. № 2-11.

¹³⁶ Положение о первичной (объединенной первичной) профсоюзной организации Общероссийского профессионального союза работников жизнеобеспечения, утв. Постановлением Центрального комитета профсоюза от 12 апреля 2011 г. № 2-3.1.

¹³⁷ Положение Ярославской областной общественной организации Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации, утв. V Ярославской областной конференцией Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации.

¹³⁸ Положение о первичной профсоюзной организации работников Ярославского государственного университета им. П.Г. Демидова от 27 июня 2008 г.

Демидова¹³⁹; Положение о первичной профсоюзной организации работников и учащихся Ярославского государственного педагогического университета им. К.Д. Ушинского¹⁴⁰.

Рассмотрим позиции по вопросам деятельности профсоюзов руководящих судов РФ. Например, в Постановлении Пленума Верховного Суда РФ от 28 апреля 1994 г.¹⁴¹ заключение профкома о степени вины потерпевшего считалось доказательством по делу. В своем информационном письме от 9 января 1998 г. Президиум Высшего Арбитражного Суда РФ разъяснил вопрос подведомственности споров о взыскании с юридических лиц - работодателей, не перечисливших на счет профсоюзных организаций членских профсоюзных взносов, удержанных из заработной платы работников¹⁴². В постановлении Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации»¹⁴³ (далее – ППВС №2) даны следующие разъяснения. При увольнении работников, являющихся членами профсоюза, по п. 2, 3, 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ необходимо соблюдение процедуры учета мотивированного мнения профкома. Увольнение по указанным основаниям может быть произведено без учета данного положения в двух случаях. Во-первых, если профсоюз не представит такое мнение в течение семи рабочих дней со дня получения от работодателя проекта приказа и копий документов, во-вторых, если он представит свое мнение в установленный срок, но не мотивирует его. Кроме того, работники, участвующие в коллективных переговорах или коллективных трудовых спорах, в период их ведения не могут быть уволены по инициативе работодателя без предварительного согласия органа, уполномочившего их на представительство по общему правилу. Также в данном постановлении разрешен вопрос распределения бремени доказывания законности увольнения, который будет рассмотрен нами в следующей главе.

Подводя итоги, следует отметить, что в первые годы после распада СССР правовое регулирование деятельности профессиональных союзов носило беспорядочный характер: источники трудового права советской эпохи продолжали действовать, в то время как вступали в силу и новые.

¹³⁹ Положение о Первичной Профсоюзной организации студентов Ярославского государственного университета им. П.Г. Демидова Ярославской областной общественной организации Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации 2010 г.

¹⁴⁰ Положение о первичной профсоюзной организации работников и учащихся Ярославского государственного педагогического университета им. К.Д. Ушинского 2009 г.

¹⁴¹ Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 28 апреля 1994 г. №3 «О судебной практике по делам о возмещении вреда, причиненного повреждением здоровья» // Бюллетень Верховного Суда РФ. 1994. № 7.

¹⁴² Информационное письмо Президиума Высшего Арбитражного Суда РФ от 9 января 1998 г. № 25 «О подведомственности арбитражным судам споров профсоюзных организаций о взыскании с юридических лиц - работодателей, не перечисливших на счет профсоюзных организаций членские профсоюзные взносы, удержанные из заработной платы работников» // Вестник ВАС. 1998. №5.

¹⁴³ 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.

Работа по их согласованию, отмене устаревших положений проводилась очень медленно. Отсюда возникали многочисленные разрозненные временные источники права, которые порой на уровне подзаконных актов изменяли положение закона, что недопустимо. В 1996 г. был принят Закон «О профессиональных союзах». Однако после вступления в силу в 2001 г. ТК РФ этот закон так и не был приведен в соответствие с ним. Формально Закон «О профессиональных союзах» до сих пор является основным источником «профсоюзного» права. Законы, касающиеся профсоюзной деятельности, принимаются и на уровне субъектов РФ. В настоящее время следует также обратить внимание на позиции Верховного и Конституционного Судов РФ. Отметим, что законодатель объявил курс на социальное партнерство. Следовательно, коллективно-договорное регулирование приобретает все большее значение. Внутри системы профсоюзов существует так называемые «квазиисточники», регулирующие деятельность профсоюзов отдельных отраслей.

ГЛАВА 3. ПРОБЛЕМЫ КАЧЕСТВА ПРАВОВОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ СОЮЗОВ

3.1. Состояние современной системы источников права о профессиональных союзах

С принятием нового ТК РФ возникла необходимость приведения в соответствие с ним источников, принятых до введения нового кодекса в действие. Однако до сих пор многие акты применяются в части, не противоречащей ТК РФ. Среди них оказался и основной источник «профсоюзного» права - Закон «О профессиональных союзах». В настоящее время он практически не действует. Отсюда возникают многочисленные практические проблемы.

Следует отметить, что в данный закон вносились изменения, но по большей части, они носили сугубо технический, редакционный характер. Например, в 2002 г. были внесены поправки, связанные с изменением компетенции Государственной противопожарной службы Министерства РФ по делам гражданской обороны, чрезвычайным ситуациям и ликвидации последствий стихийных бедствий¹⁴⁴; в 2003 г. - Федеральной службы РФ по контролю за оборотом наркотиков¹⁴⁵; в 2004 г. - органов исполнительной власти¹⁴⁶; в 2008 г. - Правительства РФ¹⁴⁷; в 2010 г. – Следственного комитета РФ¹⁴⁸. В этом же году в тексте ст. 20 Закона «О профессиональных союзах»

¹⁴⁴ Федеральный закон от 25 июля 2002 г. № 116-ФЗ «О внесении изменений и дополнений в некоторые законодательные акты Российской Федерации в связи с совершенствованием государственного управления в области пожарной безопасности» // СЗ РФ. 2002. № 30. Ст. 3033.

¹⁴⁵ Федеральный закон от 30 июня 2003 г. № 86-ФЗ «О внесении изменений и дополнений в некоторые законодательные акты Российской Федерации, признании утратившими силу отдельных законодательных актов Российской Федерации, предоставлении отдельных гарантий сотрудникам органов внутренних дел, органов по контролю за оборотом наркотических средств и психотропных веществ и упраздняемых федеральных органов налоговой полиции в связи с осуществлением мер по совершенствованию государственного управления» // СЗ РФ. 2003. № 27 (ч. I). Ст. 2700.

¹⁴⁶ Федеральный закон от 29 июня 2004 г. № 58-ФЗ «О внесении изменений в некоторые законодательные акты Российской Федерации и признании утратившими силу некоторых законодательных актов Российской Федерации в связи с осуществлением мер по совершенствованию государственного управления» // Российская газета. 2004. № 138.

¹⁴⁷ Федеральный закон от 23 июля 2008 г. № 160-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с совершенствованием осуществления полномочий Правительства Российской Федерации» // Российская газета. 2008. № 158.

¹⁴⁸ Федеральный закон от 28 декабря 2010 г. № 404-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с совершенствованием деятельности органов предварительного следствия» // Российская газета. 2010. № 296.

словосочетание «природная среда» заменена на слово «среда»¹⁴⁹. Интересно, что в 2005 г. в эту статью вносились изменения по вопросам ответственности работодателя за нарушение норм охраны труда и окружающей среды¹⁵⁰. Ранее изменения были связаны с государственной регистрацией профсоюзов¹⁵¹. Изменения данной категории были и в 2013 г.¹⁵² в связи с принятием Федерального Закона «Об образовании в РФ»¹⁵³. В 2002 г. появилось новое основание приостановления и запрета работы профсоюзов, касающееся экстремистской деятельности¹⁵⁴. В этом же году внесены поправки о государственной регистрации профсоюзов¹⁵⁵. Очевидно, что данные изменения были продиктованы необходимостью приведения данного закона в соответствие с другими актами. Тогда возникает вопрос: почему такая работа не была проведена, когда был принят ТК РФ?

По мнению Е. Розановой, «современное трудовое законодательство и законодательство, регулирующее 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 Судом, восполняются пробелы законодательства и регулируются нюансы применения тех или иных юридических норм, напрямую не прописанные в законах»¹⁵⁶. Такой порядок дел еще можно было оправдать в начале 2000-х гг., когда кодекс только вступил в силу. Однако прошло уже более 10 лет с принятия ТК РФ, и ситуация не меняется. Рассмотрим некоторые примеры подобных пробелов, коллизий и других недостатков.

В случае несоблюдения работодателем требований закона о предварительном (до издания приказа) получении согласия вышестоящего профсоюзного органа на расторжение трудового договора либо об

¹⁴⁹ Федеральный закон от 30 декабря 2008 г. № 309-ФЗ «О внесении изменений в статью 16 Федерального закона «Об охране окружающей среды» и отдельные законодательные акты Российской Федерации» // Российская газета. 2008. № 267.

¹⁵⁰ Федеральный закон от 9 мая 2005 г. № 45-ФЗ «О внесении изменений в Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях и другие законодательные акты Российской Федерации, а также о признании утратившими силу некоторых положений законодательных актов Российской Федерации» // СЗ РФ. 2005. № 19. Ст. 1752.

¹⁵¹ Федеральный закон от 8 декабря 2003 г. № 169-ФЗ «О внесении изменений в некоторые законодательные акты Российской Федерации, а также о признании утратившими силу законодательных актов РСФСР» // СЗ РФ. 2003. № 50. Ст. 4855.

¹⁵² Федеральный закон от 2 июля 2013 г. № 185-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации и признании утратившими силу законодательных актов (отдельных положений законодательных актов) Российской Федерации в связи с принятием Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации» // СЗ РФ. 2013. № 27. Ст. 3477.

¹⁵³ Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» // СЗ РФ. 2012. № 53 (ч. 1). Ст. 7598.

¹⁵⁴ Федеральный закон от 25 июля 2002 г. № 112-ФЗ «О внесении изменений и дополнений в законодательные акты Российской Федерации в связи с принятием Федерального закона «О противодействии экстремистской деятельности» // СЗ РФ. 2002. № 30. Ст. 3029.

¹⁵⁵ Федеральный закон от 21 марта 2002 г. № 31-ФЗ «О приведении законодательных актов в соответствие с Федеральным законом «О государственной регистрации юридических лиц» // СЗ РФ. 2002. № 12. Ст. 1093.

¹⁵⁶ Розанова Е. Злоупотребление правом со стороны работников и профсоюзных организаций. Как работодателю защитить свои интересы // Трудовое право. 2012. № 6. С. 93.

обращении в профком за получением мотивированного мнения о возможном расторжении трудового договора с работником, когда это является обязательным, увольнение работника является незаконным, и он подлежит восстановлению на работе. Данные положения подчеркивают роль профессиональных союзов в разрешении вопросов увольнения.

Однако на практике суды указывают на необходимость доказывания профессиональными союзами при отказе в даче согласия на увольнение, что оно связано с профсоюзной деятельностью, то есть носит дискриминационный характер¹⁵⁷. Данная точка зрения была высказана в одном из Определений Конституционного Суда РФ¹⁵⁸. Однако Верховный Суд занимает иную позицию – согласно п. 23 Постановления Пленума данного органа от 14 марта 2004 г. № 2 при рассмотрении дела о восстановлении на работе лица, трудовой договор с которым расторгнут по инициативе работодателя, обязанность доказать наличие законного основания увольнения и соблюдение установленного порядка увольнения возлагается на работодателя. Таким образом, нет указаний на исключение из этого правила при увольнении руководящих профсоюзных работников.

В тоже время, на законодательном уровне вопрос распределении бремени доказывания однозначно не решен. Работодатель, например, может предоставить большой массив доказательств своей позиции, к примеру, при увольнении работников по сокращению штата. Доказывание позиции профессиональных союзов представляется затруднительным, исходя из судебной практики. Впрочем, существуют судебные решения, в соответствии с которыми, бремя доказывания, что увольнение председателя профкома не связано с осуществлением профсоюзной деятельности, несет исключительно работодатель¹⁵⁹, что является более правильным подходом с точки зрения защиты прав работника.

Сторонники позиции Конституционного суда РФ отмечают, что «пользуясь отсутствием правовой возможности оспорить принимаемое решение, профсоюзные органы начали отказывать в согласии на увольнение выборных профсоюзных работников без объяснения причин и без проверки обстоятельств увольнения, а иногда и вопреки результатам такой проверки»¹⁶⁰, т. е., может иметь место злоупотребление правом со стороны профкомов. Автор приводит дело, в котором работодатель сократил должность, занимаемую, председателем первичной профсоюзной организации. Но работника уволить было невозможно, так как вышестоящая

¹⁵⁷ См., например: Определение Московского городского суда от 2 июля 2012 г. по делу № 33-11621 // СПС «КонсультантПлюс»; Определение Московского городского суда от 16 мая 2012 г. по делу № 33-11121 // СПС «КонсультантПлюс».

¹⁵⁸ См.: 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.

¹⁵⁹ См.: Определение Санкт-Петербургского городского суда от 6 июня 2011 г. № 33-8420 // СПС «КонсультантПлюс».

¹⁶⁰ Зобин С. Члена профсоюза можно уволить?! // Трудовое право. 2012. №4. С. 23-30.

профсоюзная организация не дала согласие. Кроме того, ни на одну из предложенных за два месяца вакансий работник перевестись не согласился. Администрация вынуждена была отправить работника в простой по вине работодателя в связи с невозможностью предоставить работу в соответствии с трудовым договором и оплачивать простой в размере двух третей среднего заработка¹⁶¹.

Практике известны случаи, когда в протоколе собрания работников, принявших решение о создании первичной профсоюзной организации на предприятии, указано, что созданный новый профсоюз состоит, например, из 13 человек, и все они изначально заняли должности только членов выборного профсоюзного органа. Профсоюз изначально не имел рядовых членов. 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 льготы и гарантии со стороны законодательства. Законодательство предоставляет повышенные льготы и гарантии председателям и заместителям председателя профсоюза не номинально, а с целью защитить интересы тех членов профсоюза, которые действительно занимаются защитой прав и свобод работников и руководят этой деятельностью, и через них - защитить работников, чьи права такие руководители призваны отстаивать. Существует общеправовой принцип недопустимости злоупотребления правом, в том числе и со стороны работников, что в данном случае и произошло¹⁶².

Существуют и другие попытки злоупотребления правом работниками. К примеру, работодатель провел мероприятия по сокращению штата, сократив должность работника, который являлся заместителем председателя первичной профсоюзной организации. За месяц до предполагаемой даты увольнения работодатель направил запрос согласия в вышестоящую профсоюзную организацию, приложив документы, подтверждающие сокращение штата. В результате администрация получила согласие вышестоящей профсоюзной организации на расторжение трудового договора с данным работником. Но за две недели до предполагаемой даты увольнения он выходит из состава профсоюза, давшего согласие на расторжение трудового договора, и вступает во вновь созданную первичную профсоюзную организацию, где становится председателем. Работодатель не стал запрашивать согласие на увольнение у новой профсоюзной организации и уволил работника по п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ. Работник оспаривает

¹⁶¹ Решение Петроградского районного суда г. Санкт-Петербурга от 20 октября 2012 г. по гражданскому делу № 2-255/12// СПС «КонсультантПлюс».

¹⁶² Определение Санкт-Петербургского городского суда от 16 марта 2011 г. № 33-3133/2011 // СПС «КонсультантПлюс».

увольнение, как незаконное, так как не было запрошено согласие на увольнение председателя нового профсоюза.

В п. 27 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 14 марта 2004г. №2 указано, что при рассмотрении дел о восстановлении на работе следует иметь в виду, что при реализации гарантий, предоставляемых Кодексом работникам в случае расторжения с ними трудового договора, должен соблюдаться общеправовой принцип недопустимости злоупотребления правом, в том числе и со стороны работников. При установлении судом факта злоупотребления работником правом суд может отказать в удовлетворении его иска о восстановлении на работе, поскольку в указанном случае работодатель не должен отвечать за неблагоприятные последствия, наступившие вследствие недобросовестных действий со стороны работника. Таким образом, в иске работнику было отказано по причине злоупотребления правом со ссылкой опять же на общие принципы¹⁶³.

На практике возник вопрос о возможности повторного обращения за согласием об увольнении руководящих профсоюзных кадров. Администрация приняла решение о ликвидации структурного подразделения, которое возглавлял председатель местного комитета первичной профсоюзной организации. В согласовании профсоюзом увольнения отказано на том основании, что работодателем не были представлены необходимые документы, позволяющие достоверно установить, что увольнение председателя местного профкома не связано с осуществлением ею профсоюзной деятельности, и не носит дискриминационный характер, а связано именно с реальным изменением штатной структуры (в т. ч., проект приказа об увольнении и штатные расписания). Необходимые для согласования увольнения председателя документы позже были предоставлены, однако, профсоюз увольнение не согласовал. Обосновано это было тем, что работодателю не предоставлена возможность неоднократно обращаться в профсоюз по вопросу увольнения одного и того же работника. В суде работодатель просил признать незаконным отказ профсоюза в согласовании увольнения, так как закон прямо не запрещает повторное обращение за согласием.

Суд в итоге в удовлетворении исковых требований отказал, мотивируя следующим. В ст. 373 ТК РФ и п. 24 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 14 марта 2004 г. №2 указано, что работодатель обязан представить мотивированное доказательство того, что предстоящее увольнение работников, являющихся руководителями выборных коллегиальных органов первичных профсоюзных организаций, обусловлено именно указанными целями и не связано с осуществлением им профсоюзной деятельности. Поскольку такие документы предоставлены не были, у

¹⁶³ Решение Фрунзенского районного суда г. Санкт-Петербурга по гражданскому делу от 8 декабря 2010 г. № 2/3359/2010 // СПС «КонсультантПлюс».

профсоюза, рассматривающего обращение по вопросу увольнения, отсутствовали основания для положительного заключения об увольнении председателя профкома. Законом не предусмотрена возможность повторного обращения в профсоюзный комитет по вопросу согласования увольнения одного и того же работника, в случае отказа в согласовании увольнения работодателю предоставлена возможность обжаловать решение профсоюза в соответствующую государственную инспекцию труда или в суд¹⁶⁴.

Нет единой судебной практики и по вопросу об обязанности работодателя расторгнуть договор с членом профсоюза в течение одного месяца со дня получения мотивированного мнения первичной профсоюзной организации. Первая точка зрения состоит в том, что ссылка работника на пропуск администрацией такого срока является несостоятельной, поскольку ст. 373 ТК РФ не содержит прямых указаний на обязанность работодателя расторгнуть трудовой договор не позднее одного месяца со дня получения мотивированного мнения первичной профсоюзной организации¹⁶⁵. Противоположная позиция основана на том, что согласно ч. 3 ст. 373 ТК РФ работодатель имеет право расторгнуть трудовой договор не позднее одного месяца со дня получения мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

В соответствии с подп. «в» п. 24 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 14 марта 2004г. №2 в случаях, когда участие выборного профсоюзного органа при рассмотрении вопросов, связанных с расторжением трудового договора по инициативе работодателя, является обязательным, работодателю надлежит в частности, представить доказательства того, что был соблюден месячный срок для расторжения трудового договора, исчисляемый со дня получения работодателем мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации. Таким образом, несмотря на то, что в законе не установлена прямая обязанность расторгнуть трудовой договор по истечении месяца со дня получения мнения первичной профсоюзной организации, Верховный Суд РФ косвенно указывает на обязательность соблюдения такого срока¹⁶⁶.

Анализируя данные дела, можно сделать вывод, что практика противоречива уже на уровне Верховного и Конституционного судов. Отсюда невозможность выработать единый подход к подобным делам в районных судах и судах субъектов РФ. Все это наглядно говорит о необходимости исправления противоречий на нормативном уровне.

Не менее значительной проблемой современных источников профсоюзного права является то, что некоторые нормы об деятельности

¹⁶⁴ Определение Санкт-Петербургского городского суда от 6 июня 2011 г. № 33-8420 // СПС «КонсультантПлюс».

¹⁶⁵ Решение Ржаксинского районного суда Тамбовской области 18 августа 2011 г. № 2-289/2011 // СПС «КонсультантПлюс».

¹⁶⁶ Кассационное определение Тамбовского областного суда от 12 октября 2011 г. № 33-3383 // СПС «КонсультантПлюс».

профессиональных союзов в ТК РФ и Законе «О профессиональных союзах» признаны в части своей противоречащими положениям Конституции РФ. Начнем с того, что действующее законодательство предусматривает согласительный порядок увольнения только для руководителей и заместителей профорганов при увольнении в соответствии с п. 2, 3 и 5 ст. 81 ТК РФ. Такая же гарантия предоставляется руководителям и их заместителям в течение двух лет с момента окончания их полномочий согласно ст. 376 ТК РФ. Однако, связанное с ними предписание, закрепленное в ч. 1 ст. 374 ТК РФ было признано Конституционным Судом РФ частично не действующим.

Указанное решение было обусловлено следующими обстоятельствами. Впервые данный вопрос поставили перед Конституционным судом РФ Центральный районный суд г. Кемерово и Зерноградский районный суд Ростовской области в запросе о проверке конституционности положений ч. 2 ст. 235 КЗоТ 1971 г., а также п. 3 ст. 25 Закона «О профессиональных союзах». В результате было принято постановление от 24 января 2002 г. № 3-П¹⁶⁷, согласно которому данные нормы были признаны не соответствующими Конституции РФ, 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. Таким образом, член коллегиального профсоюзного органа наделялся особым правовым статусом, отличавшимся от статуса рядового члена профсоюза. Следовательно, нарушался конституционный принцип равенства лиц, заключивших трудовой договор и в равной мере обязанных добросовестно исполнять свои трудовые обязанности. Выборный профсоюзный работник, в отличие от других трудящихся, 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. Вопреки требованиям закона ч. 1 ст. 374 ТК РФ, воспроизводящая положения нормы, признанной противоречащей Конституции РФ, оставалась неизменной. Свою точку зрения Конституционный Суд Российской Федерации позднее подтвердил в Определении от 3 ноября 2009 г. № 1369-О-П¹⁶⁸.

В Определении Конституционного Суда РФ от 4 декабря 2003 г. № 421-О указано, что данная норма (ч. 1 ст. 374 ТК РФ) признана

¹⁶⁷ 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.

¹⁶⁸ 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.

недействующей только в части, предусматривающей особый порядок увольнения в соответствии с п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ. В части, же касающейся увольнения выборных профсоюзных работников по инициативе работодателя в соответствии с п. 2 и 3 ч. 1 ст. 81 ТК РФ, эта норма, по мнению Конституционного Суда РФ, направлена на государственную защиту от вмешательства работодателя в осуществление профсоюзной деятельности.

Интересно, что по результатам проверок Роструда, проведенных в 2012 г., к числу характерных нарушений отнесены, в том числе, несоблюдение положений ч. 1 ст. 374 ТК РФ (расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами первичной профсоюзной организации, по инициативе работодателя без согласия соответствующего профсоюзного органа, иного функционирующего у данного работодателя представительного органа работников)¹⁶⁹.

Кроме того, определением Конституционного Суда РФ от 17 декабря 2008 г. № 1060-О-П¹⁷⁰ п. 1 ст. 25 Закона «О профессиональных союзах», согласно которому не освобожденные от основной работы члены профсоюзов не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию без предварительного согласия соответствующего профсоюзного органа, признан недействующим и не подлежащим применению в данной части как содержащий положения, аналогичные ранее признанным Конституционным Судом РФ не соответствующими Конституции РФ. Пункты 1 и 2 ст. 25 Закона «О профессиональных союзах» были формально исключены из этого акта только в 2010 г. В то же время, был изменен п. 3 данной статьи: порядок увольнения руководящих профсоюзных работников заменен на отсылочную норму к ТК РФ¹⁷¹.

В 2013 г. Общероссийский профессиональный союз работников нефтяной, газовой отраслей промышленности и строительства и Общероссийский профессиональный союз работников государственных учреждений и общественного обслуживания РФ обратились в Конституционный Суд РФ с запросом о конституционности положений ст. 3 Закона «О профессиональных союзах», в которой приведены значения основных терминов данного закона. В абзацах 1-8 данной статьи определяются возможные виды профсоюзных организаций, а именно: первичная профсоюзная организация, общероссийский профсоюз, общероссийское объединение (ассоциация) профсоюзов, межрегиональный профсоюз, межрегиональное объединение (ассоциация) организаций

¹⁶⁹ Михайлов Ю. М. Проверки работодателя // Налоговый вестник. 2012. С. 5.

¹⁷⁰ 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.

¹⁷¹ 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.

профсоюзов, территориальное объединение (ассоциация) организаций профсоюзов, территориальная организация профсоюза.

Как указал Конституционный Суд РФ, включение в текст закона этих положений в 1996 г. было направлено на достижение определенности правового регулирования, обеспечение единообразия в понимании этих терминов, исключение возможности их произвольного использования в организационном построении профсоюзов. В течение длительного времени они применялись в соответствии с их буквальным смыслом и не рассматривались как устанавливающие исчерпывающий перечень видов профсоюзных организаций и их структурных подразделений и, тем самым, ограничивающие правомочия профсоюзов самостоятельно разрабатывать свою организационную структуру и создавать иные, помимо упомянутых в них, профсоюзные организации и их структурные подразделения.

Ранее данная статья толковалась Министерством юстиции РФ, органами прокуратуры и судами как определяющая структурное построение профсоюза, содержащая исчерпывающий перечень видов профсоюзных организаций и не допускающая возможность создания профсоюзов других видов, а также создания в их структуре иных подразделений. Тогда как Конституционным Судом РФ положения абзацев 1-8 ст. 3 Закона «О профессиональных союзах» были признаны не соответствующими Конституции РФ¹⁷².

Следует обратить внимание и еще на одну проблему источников, регулирующих деятельность профсоюзов. Как отмечает А. М. Лушников, «если ранее основные полномочия профсоюзов сводились к согласовательным, то в ТК РФ вектор сменился на «учет мнения»¹⁷³. Увольнение работников, являющихся членами профсоюзов по пп. 2, 3 и 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ производится только с учетом мотивированного мнения профкома. Данные нормы предусматривают увольнение по следующим основаниям: сокращение численности или штата работников организации, несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание. Однако такую гарантию вряд ли можно назвать эффективной, так как работодатель далеко не обязан принимать во внимание точку зрения профкома.

На уровне коллективных договоров и соглашений можно заметить тенденцию к дублированию в них положений закона, либо коллективных

¹⁷² Постановление Конституционного Суда РФ от 24 октября 2013 г. № 22-П «По делу о проверке конституционности абзацев первого - восьмого статьи 3 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» в связи с жалобами Общероссийского профессионального союза работников нефтяной, газовой отраслей промышленности и строительства и Общероссийского профессионального союза работников государственных учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации» // Российская газета. 2013. № 249.

¹⁷³ Лушников А.М., Лушникова М.В. Указ. соч. С. 135.

соглашений более высокого уровня. Заметна также и разница в содержании коллективных договоров в зависимости от организации, где он был заключен. По наличию в нем дополнительных гарантий можно судить о значении отдельного профсоюза в социальном партнерстве. Дублирование положений федерального законодательства распространено и на уровне законов субъектов РФ.

Таким образом, в связи с противоречивой практикой применения законодательства о профессиональных союзах появилась необходимость внесения изменений в законодательство в целях приведения его в соответствие с позициями Конституционного Суда РФ. Тем более, далеко не все профсоюзы реально отстаивают интересы работников. Существует огромное число, так называемых, «карманных» профсоюзов, которые, по сути, подчинены воле работодателя. Во многих организациях профессиональные союзы вообще не созданы. За последние двадцать лет накоплен достаточный опыт, показывающий, что в действительности современное трудовое законодательство о профессиональных союзах не способно в полной мере обеспечить интересы работников.

3.2. Перспективы и направления совершенствования системы источников «профсоюзного» права

Как мы уже отмечали ранее, в настоящее время статус профессиональных союзов значительно изменился по сравнению с советской эпохой. Во многом эти изменения не способствовали повышению эффективности защиты интересов работников. Таким образом, появляется необходимость реформирования правового регулирования деятельности профессиональных союзов.

Представляется возможным в ряде случаев обращаться к опыту советского правотворчества, тем более, что многие из них на практике себя оправдали, но в 90-е гг. были отменены на волне политики отрицания всего, что было создано в период советской власти. В то же время, развитие законодательства идет непрерывно. Многие положения дошли до нашего времени и в современных формулировках включены в ТК РФ. К примеру, представительство работников профессиональными союзами в коллективных переговорах и заключении коллективных договоров, участие профсоюзов в трудовых спорах, контроль профсоюзами за соблюдением работодателями трудового законодательства. Однако не следует забывать, что в настоящее время экономическая и политическая обстановка в стране иная, чем в советскую эпоху и многие нормы трудового права тех лет потеряли актуальность в связи с переходом к рыночной экономике. Следовательно, не

разумным будет копирование норм трудового права прошлого столетия без учета реалий современной жизни.

По нашему мнению, для усиления позиций профессиональных союзов необходимо в первую очередь внести изменения в Закон «О профессиональных союзах» и в ТК РФ. К сожалению, практика показывает, что улучшение положения работников на уровне коллективных договоров и соглашений не всегда эффективно, так работодатели далеко не всегда идут на компромисс. Акцент на коллективно-договорное регулирование – во многом является перспективным направлением, нуждающееся в популяризации, однако не достаточно эффективным в современных условиях.

Популяризация идеи социального партнерства - задача первичных профсоюзных организаций, взаимодействующих непосредственно с администрацией и персоналом. Но для успешного выполнения необходим авторитет профсоюза. Очевидно, что во многом это зависит от председателя и профсоюзных работников конкретной первичной профсоюзной организации. Однако за авторитетом председателя должен стоять и авторитет профсоюза в целом. В советское время такое положение профсоюзов обеспечивала законодательная база, предоставлявшая им широкие полномочия. И эту идею, по нашему мнению, можно взять за основу при реформировании современного законодательства.

Обратим внимание на наиболее актуальные, на наш взгляд, направления совершенствования «профсоюзного» права. Начнем с того, что по сравнению советским периодом неоправданно сильно уменьшилась роль профсоюзов в вопросах расторжения трудовых договоров. В соответствии со ст. 160 КЗоТ РСФСР 1922 г. и ст. 235 КЗоТ РСФСР 1971 г. согласие соответствующего профкома всегда требовалось при увольнении его члена. По мнению А.Ф. Нуртдиновой, окончательное решение о прекращении трудового договора принимали профсоюзы. Предоставление им таких полномочий, исключительных по своим правовым последствиям, объяснялось положением профессиональных союзов в СССР. Известно, что профсоюзы были близки к органам государственного управления, не являясь таковыми по закону. А.Ф. Нуртдинова утверждает, что специфика общественного и правового положения профсоюзов объясняет значение процедуры предварительного согласия. Профком фактически выступал главным образом в качестве органа, выполняющего функцию государственного надзора за соблюдением законодательства о труде. Этим объясняется и отсутствие механизма обжалования решений профсоюзных органов в том случае, когда они не давали согласия на увольнение¹⁷⁴. Очевидно, что в настоящее время профсоюзы по своему правовому положению более соответствуют понятию «общественной организации»,

¹⁷⁴ См.: Нуртдинова А.Ф. Указ. соч. С.3.

закрепленному в ст. 8 Федерального закона «Об общественных объединениях».

Согласительный порядок увольнения предусмотрен в ст. 374 ТК РФ только для руководителей и заместителей профорганов при увольнении по п. 2, 3 и 5 ст. 81 ТК РФ. Как отмечалось выше, положение ч. 1 ст. 374 ТК РФ признаны недействующими в отношении увольнения по п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ, то есть, по виновному основанию. И вот какой был предложен выход из сложившейся ситуации. Еще в 2010 г. в Государственную Думу РФ был внесен законопроект об изменении ст. 374 ТК РФ, однако в первом чтении он был принят лишь в 2014 г. Суть изменений состоит в том, что увольнение по инициативе работодателя в соответствии с п. 2, 3 или 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ руководящих профсоюзных работников допускается помимо общего порядка увольнения только с предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа и соответствующей 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 вправе обратиться с заявлением о признании его 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 вышестоящего выборного профсоюзного органа направляет 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 работодателя об увольнении работодатель вправе обжаловать в суд решение государственной инспекции труда¹⁷⁵.

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. Возникает вопрос: не будет ли рассмотрение Государственной инспекцией труда увольнения руководящего профсоюзного работника вмешательством в деятельность профессионального союза? Не будет ли это возвращение к ошибке советской эпохи, а именно к сращиванию профсоюзов с государственным аппаратом? По нашему мнению, такие последствия эти поправки не повлекут. В данном случае, инспекция будет проверять наличие вины работника, а это к профсоюзной деятельности отношение не имеет.

Кроме того, в системе профсоюза определенной отрасли существует иерархия. Государственная инспекция труда профсоюзной системе не

¹⁷⁵ Проект Федерального закона № 427359-5 «О внесении изменений в статью 374 Трудового кодекса Российской Федерации» // СПС «КонсультантПлюс».

подчиняется, поэтому ее оценка не будет вызывать сомнений в объективности. К тому же, отпадет и основание, по которому ч. 1 ст. 374 ТК РФ признана частично не действующей. Дело в том, что инспекция не выступает на стороне работника или работодателя, поэтому в данном случае ее нельзя будет обвинить в злоупотреблении правом в чью-либо пользу. Таким образом, профсоюзам возвращается 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 получает гарантию от злоупотребления правом со стороны профсоюза. Возвращается и такая важная гарантия, как особый порядок прекращения трудовых отношений с работниками, избранными в состав профсоюзных органов, чья активная деятельность в интересах трудящихся может вызвать недовольство со стороны работодателя и желание расторгнуть с ним трудовой договор под любым предлогом.

Рассмотрим еще одну проблему, связанную с увольнением. Как отмечалось ранее, существует порядок учета мотивированного мнения профсоюза. Например, он установлен при увольнении члена профсоюза по п. 2, 3 и 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ. Такой способ защиты прав и интересов работников абсолютно неэффективен. По сути, работник может быть восстановлен на работе только в случае нарушения процедуры учета мнения¹⁷⁶. По нашему мнению, следует обратиться к историческому опыту и заменить совещательные полномочия профсоюза на согласовательные, однако, с возможностью обжалования отказа профсоюза в суд. То же самое касается и других статей, где установлен порядок учета мнения профсоюза. Например, при принятии локальных нормативных актов (ст. 372 ТК РФ), установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст. 101 ТК РФ), введение мер, предотвращающих массовые увольнения работников (ст. 180 ТК РФ), утверждение графика отпусков (ст. 123 ТК РФ) и др.

Обратим внимание еще на один законопроект, появившийся после вышеупомянутого Постановление Конституционного Суда РФ от 24.10.2013 № 22-П. Это пример того, как практика может оказывать влияние на законодательство. Дело в том, что Российская трехсторонняя комиссия¹⁷⁷ по регулированию социально-трудовых отношений 28 февраля 2014 г. одобрила законопроект¹⁷⁸, разработанный Министерством труда и социальной защиты РФ, о внесении изменений в ст. 29 ТК РФ и ст. 3 Закона «О

¹⁷⁶ См., например: Апелляционное определение Красноярского краевого суда от 3 марта 2014 г. по делу № 33-2036/14; Определение Пермского краевого суда от 4 декабря 2013 г. по делу № 33-11511 // СПС «КонсультантПлюс».

¹⁷⁷ Выписка из протокола № 2 заседания Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 28 февраля 2014 года // <http://goverNameNet.ru/i№fo/11638> (дата обращения 23 марта 2014 г.).

¹⁷⁸ Проект Федерального закона «О внесении изменений и дополнений в статью 29 Трудового кодекса Российской Федерации и статью 3 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» // СПС «КонсультантПлюс».

профессиональных союзах». Целью законопроекта является приведение данных норм в соответствие с вышеуказанным постановлением. В тексте статьи прописывается, что в структуре профсоюзных «инстанций» могут создаваться иные профсоюзные организации в соответствии с уставом соответствующего профсоюза. Основным положительным моментом является оперативность реакции законодателя на позицию Конституционного Суда РФ, что не было, к сожалению, характерно в последнее десятилетие.

Очевидно, что в связи с противоположными позициями Верховного и Конституционного Судов РФ по одним и тем же вопросам, не может сформироваться однозначная практика применения некоторых положений закона. Это означает, что изменения необходимо внести в законодательство. Начнем с вопроса о распределении бремени доказывания в трудовых спорах. Очевидно, что мнение Верховного Суда РФ, не требующего от профессиональных союзов при отказе в даче согласия на увольнение доказывать, что оно носит дискриминационный характер, предпочтительнее закрепить в ТК РФ, так как оно сложилось в пользу работника как менее защищенной стороны трудового правоотношения.

По нашему мнению, следовало бы закрепить в Законе «О профессиональных союзах» положение о том, что профсоюз не может состоять только из руководящих работников. В противном случае создается возможность для злоупотребления правом со стороны работников. Кроме того, представляется возможным закрепить в ТК РФ принцип запрета злоупотребления правом, чтобы избежать постоянного обращения к основному для сферы труда Постановлению Пленума Верховного Суда РФ от 14 марта 2004 г. Предлагаем также указать в тексте ТК РФ на невозможность повторного обращения за согласием об увольнении одного и того же руководящего профсоюзного работника.

По нашему мнению, следует отразить в ТК РФ позицию Верховного Суда РФ по поводу обязанности работодателя соблюдать срок (один месяц) со дня получения мнения первичной профсоюзной организации для расторжения трудового договора (если будут внесены изменения о замене мотивированного мнения на согласие, то распространить и на него). При пропуске срока считать, что трудовой договор сохраняет свое действие.

Кроме того, законодателю необходимо продолжать работу по отмене советских актов, противоречащих современному законодательству.

Подводя итоги, следует отметить, что мы рассмотрели только некоторые проблемы профсоюзного законодательства. В любом случае, внося изменения в закон, необходимо руководствоваться в первую очередь интересами менее защищенной стороны – работника.

Заключение

В данной выпускной квалификационной работе мы проследили динамику изменений системы источников права о профессиональных союзах с советского времени до наших дней. Нами были изучены нормативные правовые акты советского и постсоветского периодов. Кроме того, проанализированы акты толкования, правоприменительная практика за данный промежуток времени. В итоге, нами были выявлены пробелы и коллизии, возникающие в системе источников права о профессиональных союзах, а также сформулированы предложения по совершенствованию современных источников профсоюзного права, что способствовало бы, по нашему мнению, выработке единой практики их применения.

В юридической литературе существуют различные точки зрения по вопросам определения и классификации источников права. В данной работе мы рассмотрели их в формально-юридическом смысле, то есть как способ внешнего выражения и закрепления нормативно-правовых предписаний. Кроме того, нами были рассмотрены различные подходы к вопросу о том, являются ли руководящие разъяснения Пленума Верховного Суда РФ и Конституционного Суда РФ источниками права. По нашему мнению, практика не должна заменять нормативные правовые акты. Тем не менее, ее необходимо использовать при нормотворчестве, так она помогает выявлять ошибки законодателя.

В современном трудовом законодательстве источниками трудового права являются: международные акты, признанные РФ, Конституция РФ, федеральные конституционные законы; трудовое законодательство, иные федеральные законы и законы субъектов РФ, содержащие нормы трудового права); иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права (указы Президента РФ, постановления Правительства РФ, нормативные правовые акты федеральных органов исполнительной власти, органов исполнительной власти субъектов РФ, органов местного самоуправления); коллективные договоры, соглашения; локальные нормативные акты.

Статус профсоюзов давно привлекал внимание исследователей, при этом многие научные положения актуальны и в настоящее время. К таковым можно отнести теорию о «профсоюзном» праве, так как отраслевые профсоюзы представляют собой определенную иерархическую систему. Следовательно, деятельность профсоюзных организаций регулируется корпоративными нормами. Классификация прав профсоюзов по юридической силе также соответствует действительности, хотя и была предложена еще в СССР. Они подразделяются на совещательные (учет мнения), согласовательные, совместные и решающие.

Впервые на законодательном уровне полномочия профсоюзов были закреплены в КЗоТ 1922 г. Серьезные изменения в статусе профсоюзов произошли во второй половине XX в., когда были приняты многочисленные

акты об их деятельности различного уровня, в том числе и новые кодифицированные акты. С 1991 г. основной тенденцией в развитии законодательства о профсоюзах стало сокращение их прав.

В советское время широко применялось коллективно-договорное регулирование деятельности профсоюзов, носившее скорее формальный характер. Кроме того в правотворчестве активное участие принимал ВЦСПС. Акты толкования также имели большое значение в советский период. Однако основным недостатком этой системы было огромное число подзаконных актов, нередко подменявших законодательство.

В первое время после распада СССР правовое регулирование деятельности профессиональных союзов носило бессистемный характер: источники трудового права советской эпохи продолжали действовать, в то время как вступали в силу и новые. Работа по их согласованию, отмене устаревших положений проводилась крайне непоследовательно. В тот период появлялись многочисленные временные источники права, которые порой на уровне подзаконных актов изменяли положение закона, что абсолютно недопустимо. В 1996 г. был принят Федеральный закон «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности». Однако после вступления в силу в 2001 г. Трудового Кодекса РФ этот закон не был приведен в полное соответствие с ним. Формально Закон «О профессиональных союзах» до сих пор является основным источником «профсоюзного» права. Законы, касающиеся профсоюзной деятельности, принимаются и на уровне субъектов РФ. Кроме того, следует обратить внимание на руководящую практику Верховного и Конституционного Судов РФ. Отметим, что приоритетным направлением деятельности профсоюзов является социальное партнерство. Существуют «корпоративные» источники, регулирующие деятельность профсоюзов отдельных отраслей.

Следует отметить, что правоприменительная практика о профессиональных союзах остается противоречивой. В связи с этим появилась необходимость внесения изменений в законодательство в целях приведения его в соответствие с позициями Верховного и Конституционного Судов РФ и устранения пробелов, коллизий и других недостатков.

В коллективных договорах и соглашениях заметна тенденция к дублированию в них положений закона, либо коллективных соглашений более высокого уровня. Дублирование положений федерального закона распространено и на уровне законов субъектов РФ. Следует отметить различия в содержании коллективных договоров в зависимости от организации, где он был заключен. По наличию в нем дополнительных гарантий можно судить об авторитете отдельного профсоюза в социальном партнерстве.

В связи с противоположными позициями Верховного и Конституционного Судов РФ по одним и тем же вопросам, не может сформироваться стабильная практика применения отдельных положений

законодательства о профсоюзах. Следовательно, необходимо внести в него изменения. В вопросе о распределении бремени доказывания в трудовых спорах мнение Верховного Суда РФ, не требующего от профессиональных союзов при отказе в даче согласия на увольнение доказывать, что оно носит дискриминационный характер, предпочтительнее закрепить в ТК РФ, так как оно сложилось в пользу работника.

Так как на практике часто поднимается вопрос о злоупотреблении правом профсоюзами, то возможно закрепить в Законе «О профессиональных союзах» правило, что профсоюз не может состоять только из руководящих работников. Кроме того, возникает необходимость внести изменения в ТК РФ, внося в него принцип запрета злоупотребления правом. По нашему мнению, следует отметить в тексте ТК РФ невозможность повторного обращения за согласием об увольнении одного и того же руководящего профсоюзного работника.

С нашей точки зрения, следует отразить в законодательстве позицию Верховного Суда РФ по поводу обязанности работодателя соблюдать месячный срок со дня получения мнения первичной профсоюзной организации для расторжения трудового договора. Кроме того, необходимо продолжить отмену советских актов, противоречащих современному законодательству.

Список использованных нормативных правовых актов, других официальных материалов, литературы и юридической практики

Нормативные правовые акты и другие официальные материалы

1. Всеобщая декларация прав человека (принята Генеральной Ассамблеей ООН 10 декабря 1948 г.) // Российская газета. 1995. № 67.
2. Международный пакт «О гражданских и политических правах» 1966 г. // Бюллетень Верховного Суда РФ. 1994. № 12.
3. Международный пакт об экономических, социальных и культурных правах 1966 г. // Ведомости ВС СССР. 1973. № 40. Ст. 564.
4. Конвенция Международной Организации Труда № 87 «О свободе ассоциации и защите права на организацию» 9 июля 1948 г. // Сборник действующих договоров, соглашений и конвенций, заключенных СССР с иностранными государствами. Вып. XIX. М., 1960. С. 278 – 284.
5. Конвенция Международной Организации Труда № 135 «О защите прав представителей трудящихся на предприятии и предоставляемых им возможностях» 2 июня 1971 г. // СЗ РФ. 2011. № 51. Ст. 7449.
6. Конвенция Международной Организации Труда № 144 «О трехсторонних консультациях для содействия применению международных трудовых норм» 21 июня 1976 г. // СПС «Гарант».
7. Конституция Российской Федерации (принята 12 декабря 1993 г.) // Российская газета. 1993. 25 декабря.
8. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 № 197-ФЗ (в ред. от 2 апреля 2014 г.) // Российская газета. 2001. № 256.
9. Закон Российской Федерации от 19 апреля 1991 г. № 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации» (в ред. от 5 мая 2014 г.) // СЗ РФ. 1996. № 17. Ст. 1915.
10. Федеральный закон от 19 мая 1995 г. № 82-ФЗ «Об общественных объединениях» (в ред. от 28 декабря 2013 г.) // СЗ РФ. 1995. № 21. Ст. 1930.
11. Федеральный закон от 12 января 1996 г. «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» № 10-ФЗ (в ред. от 2 июля 2013 г.) // Российская газета. 1996. № 12.
12. Федеральный закон от 1 мая 1999 г. № 92-ФЗ «О Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально - трудовых отношений» // СЗ РФ. 1999. № 18. Ст. 2218.

13. Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (в ред. от 4 июня 2014 г.) // СЗ РФ. 2012. № 53 (ч. 1). Ст. 7598.
14. Закон Ярославской области от 8 мая 2003 г. № 21-з «О социальном партнерстве в Ярославской области» (в ред. от 29 июня 2012 г.) // Губернские вести. 2003. № 32.
15. Закон Ярославской области от 30 июня 2003 г. № 32-з «Об охране труда в Ярославской области» (в ред. от 24 ноября 2009 г.) // Губернские вести. 2003. № 45.
16. Постановление Правительства Российской Федерации от 26 августа 1995 г. № 843 «О мерах по улучшению условий и охраны труда» // СЗ РФ. 1995. № 36. Ст. 3550.
17. Кодекс законов о труде 1918 г. // Собрание Узаконений и Распоряжений Рабочего и Крестьянского Правительства РСФСР. 1918. № 87-88. Ст. 905.
18. Кодекс законов о труде 1922 г. // Собрание узаконений и распоряжений Рабочего и Крестьянского Правительства РСФСР. 1922. № 70. Ст. 903.
19. Основы законодательства Союза ССР и союзных республик о труде 1970 г. // Ведомости ВС СССР. 1970. № 29. Ст. 265.
20. Кодекс законов о труде 1971 г. // Ведомости ВС РСФСР. 1971. № 50. Ст. 1007.
21. Закон СССР от 17 июня 1983 г. «О трудовых коллективах и повышении их роли в управлении предприятиями, учреждениями, организациями» № 9500-Х // Ведомости ВС СССР. 1983. № 25. Ст. 382.
22. Закон СССР от 20 мая 1991 г. № 2179-1 «О порядке разрешения коллективных трудовых споров (конфликтов)» // Ведомости СНД и ВС СССР. 1991. № 23. Ст. 654.
23. Закон Российской Федерации от 11 марта 1992 г. № 2490-1 «О коллективных договорах и соглашениях» // Ведомости СНД и ВС РФ. 1992. № 17. Ст. 890.
24. Федеральный закон от 23 ноября 1995 г. № 175-ФЗ «О порядке разрешения коллективных трудовых споров» // СЗ РФ. 1995. № 48. Ст. 4557.
25. Федеральный закон от 17 июля 1999 г. № 181-ФЗ «Об основах охраны труда в Российской Федерации» // СЗ РФ. 1999. № 29. Ст. 3702.
26. Постановление Всероссийского Центрального Исполнительного Комитета и Совета Народных Комиссаров от 14 ноября 1917 г. «Положение о рабочем контроле» // СУ РСФСР. 1917. № 3. Ст. 35.
27. Постановление Совета Народных Комиссаров РСФСР от 14 июня 1918 г. «Об отпусках» // СУ РСФСР. 1918. № 43. Ст. 527.

28. Постановление Совета Народных Комиссаров 1918 г. «Положение о порядке утверждения коллективных договоров (тарифов), устанавливающих ставки заработной платы и условия труда» // СУ РСФСР. 1918. № 48. ст. 568.
29. Постановление Совета Народных Комиссаров от 31 марта 1920 г. «О сметах на содержание фабрично - заводских комитетов и комитетов служащих» // СУ РСФСР. 1920. № 25. Ст. 121.
30. Постановление Всероссийского Центрального Исполнительного Комитета 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.
31. Декрет СНК от 23 августа 1922 г. «О коллективных договорах» // СУ РСФСР. 1922. № 54. Ст. 683.
32. Постановление ВЦИК от 9 ноября 1922 г. «О введении в действие Кодекса законов о труде РСФСР изд. 1922 г.» // СУ РСФСР. 1922. № 70. Ст. 903.
33. Циркуляр Наркомюста РСФСР и НКТ РСФСР от 30 июня 1924 г. №72/916 «О борьбе с обходом законодательства о труде» // http://www.libussr.ru/doc_ussr/ussr_2075.htm (дата обращения 23 марта 2014 г.).
34. Постановление ВЦИК и СНК РСФСР от 23 февраля 1925 г. «О дворцах труда всесоюзного центрального совета профессиональных союзов и объединяемых всесоюзным центральным советом профессиональных союзов профсоюзных организаций на местах» // http://www.libussr.ru/doc_ussr/ussr_2366.htm (дата обращения 23 марта 2014 г.).
35. Постановление ЦИК и СНК СССР от 22 октября 1926 г. «О трудовых кассах взаимопомощи» // СЗ СССР. 1926. № 72. Ст. 552.
36. Постановление НКТ РСФСР от 20 апреля 1928 г. «О работниках с ненормированным рабочим днем» // Известия НКТ СССР. 1928. № 9 – 10.
37. Постановление НКТ СССР и ВЦСПС от 13 мая 1929 г. «Об увольнении по требованию профсоюзов» // Известия НКТ СССР. 1929. № 24.
38. Постановление СНК СССР от 24 сентября 1929 г. «О рабочем времени и времени отдыха в предприятиях и учреждениях, переходящих на непрерывную производственную неделю» // СЗ СССР. 1929. № 63. Ст. 586.
39. Постановление ЦИК и СНК СССР от 3 июня 1931 г. «О некоторых изменениях трудового законодательства» // СЗ СССР. 1931. № 35. Ст. 257.

40. Постановление СНК СССР от 30 июня 1931 г. № 508 «Об общественных инспекторах по охране труда» // СЗ СССР. 1931. № 42. Ст. 289.
41. 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.
42. Постановление Президиума ВЦСПС от 10 сентября 1933 г. «О функциях профсоюзов в области социального страхования» // СПС «КонсультантПлюс».
43. Постановление СНК СССР от 21 августа 1934 г. «О порядке издания инструкций, правил и разъяснений по применению законодательства о труде» // СЗ СССР. 1934. № 43. Ст. 342.
44. Постановление Секретариата ВЦСПС от 2 февраля 1936 г. «Об исчислении среднего заработка для оплаты отпуска и выплаты компенсации за неиспользованный отпуск» // http://www.libussr.ru/doc_ussr/ussr_4064.htm (дата обращения 23 марта 2014 г.).
45. Постановление СНК СССР, ЦК ВКП(б) и ВЦСПС от 23 декабря 1938 г. «О мероприятиях по упорядочению трудовой дисциплины, улучшению практики государственного социального страхования и борьбе с злоупотреблениями в этом деле» // СП СССР. 1939. № 1. Ст. 1.
46. «Положение о регистрации и учете несчастных случаев, связанных с производством» от 8 декабря 1939 г. // http://www.libussr.ru/doc_ussr/ussr_4218.htm (дата обращения 23 марта 2014 г.).
47. Положение от 9 июля 1958 г. «О постоянно действующем производственном совещании на промышленном предприятии, стройке, в совхозе», утв. Постановлением Совета Министров СССР и ВЦСПС от 9 июля 1958 г. // Собрание Постановлений СССР. 1958. № 13. Ст. 101.
48. Положение от 15 июля 1958 г. «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.
49. Устав профессиональных союзов от 1 ноября 1963 г. // СПС «КонсультантПлюс».
50. Постановление Совмина РСФСР, ВЦСПС от 12 мая 1964 г. № 570 «О дальнейшем расширении общественных начал в работе органов социального обеспечения и усилении контроля за назначением и выплатой пенсий» // http://www.libussr.ru/doc_ussr/ussr_6076.htm (дата обращения 23 марта 2014 г.).

51. Постановление Госкомтруда СССР, Президиума ВЦСПС от 26 декабря 1964 г. № 597/П-27 «Об утверждении Положения о премировании работников предприятий и организаций за создание и внедрение новой техники» // http://www.libussr.ru/doc_ussr/usr_6183.htm (дата обращения 23 марта 2014 г.).
52. 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 ВС СССР. 1965. № 40. Ст. 587.
53. Положение от 4 октября 1965 г. «О социалистическом государственном производственном предприятии», утв. Постановлением Совмина СССР от 4 октября 1965 г. № 731 // СП СССР. 1965. № 19–20. Ст. 155.
54. Постановление Президиума ВЦСПС от 15 декабря 1965 г. «О штатных нормативах медицинского персонала санаторно-курортных учреждений, пансионатов и домов отдыха профсоюзов»// http://www.libussr.ru/doc_ussr/usr_6340.htm (дата обращения 23 марта 2014 г.).
55. Постановление Совета Министров СССР и ВЦСПС от 6 марта 1966 г. № 177 «О заключении коллективных договоров на предприятиях и в организациях» // СП СССР. 1984. № 21. Ст. 114.
56. Постановление Президиума ВЦСПС от 20 мая 1966 г. «Об утверждении Положения о расследовании и учете несчастных случаев на производстве» // http://www.libussr.ru/doc_ussr/usr_6412.htm (дата обращения 23 марта 2014 г.).
57. Постановление Совета Министров СССР и ВЦСПС от 6 марта 1966 г. «О заключении коллективных договоров на предприятиях и в организациях» № 177 (в ред. от 23 мая 1984 г.) // СП СССР. 1984. № 21. Ст. 114.
58. Постановление Госкомтруда СССР, Президиума ВЦСПС от 15 июня 1970 г. № 182/П-13 «Об условиях оплаты труда работников совхозов и других государственных предприятий сельского хозяйства» // СП ВЦСПС. 1970.
59. Разъяснение Госкомтруда СССР и ВЦСПС от 23 июня 1971 г. №6/П-14 «О порядке применения ст. 20 Основ законодательства Союза ССР и союзных республик о труде» // Бюллетень Госкомтруда. 1972. № 2.
60. Положение от 27 сентября 1971 г. «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.
61. Положение от 20 мая 1974 г. «О порядке рассмотрения трудовых споров» (в ред. от 12 июля 1983 г.), утв. Указом Президиума Верховного Совета СССР от 20 мая 1974 г. № 6006-VIII // Ведомости ВС СССР. 1983. № 33. Ст. 507.
 62. Положение от 22 ноября 1976 г. «О правовой инспекции труда», утв. Постановлением Президиума ВЦСПС от 22 ноября 1976 г. // СП ВЦСПС. 1977.
 63. Постановление Госкомтруда СССР, Президиума ВЦСПС от 16 февраля 1978 г. № 54/П4-5 «Об условиях оплаты труда работников совхозов и других государственных сельскохозяйственных предприятий» // СПС «КонсультантПлюс».
 64. Постановление Совмина СССР и ВЦСПС от 10 мая 1984 г. № 429 «Об особенностях применения закона СССР «О трудовых коллективах и повышении их роли в управлении предприятиями, учреждениями, организациями в отдельных отраслях народного хозяйства» // СП СССР. 1984. № 17. Ст. 97.
 65. Постановление Совмина СССР и ВЦСПС от 27 июля 1984 г. «О заключении коллективных договоров в издательствах, на предприятиях и в организациях культуры и искусства, кинематографии, телевидения и радиовещания, физической культуры и спорта и в туристско-экскурсионных организациях» // СП СССР. 1984. № 27. Ст. 148.
 66. Положение от 28 сентября 1984 г. «О порядке заключения коллективных договоров» // СП ВЦСПС. 1984. № 7-8.
 67. Указ Президента Российской Федерации от 20 июля 1994 г. № 1504 «Об утверждении Положения о Федеральной инспекции труда при Министерстве труда Российской Федерации (Рострудинспекции)» // Российская газета. 1994. № 138 – 139.
 68. Постановление Правительства Российской Федерации от 3 июня 1995 г. № 558 «Об утверждении Положения о порядке расследования и учета несчастных случаев на производстве» // СЗ РФ. № 24. Ст. 2285.
 69. Положение о расследовании и учете несчастных случаев на производстве, утв. Постановлением Правительства Российской Федерации от 11 марта 1999 г. № 279 // СЗ РФ. 1999. № 13. Ст. 1595.
 70. Временные рекомендации Минтруда по организации и проведению трудового арбитража при разрешении коллективных трудовых споров от 9 марта 1995 г. // СПС «КонсультантПлюс».

71. Проект Федерального закона № 427359-5 «О внесении изменений в статью 374 Трудового кодекса Российской Федерации» // СПС «КонсультантПлюс».
72. Проект Федерального закона «О внесении изменений и дополнений в статью 29 Трудового кодекса Российской Федерации и статью 3 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» // СПС «КонсультантПлюс».
73. Постановление Секретариата Совета Федерации независимых профсоюзов РСФСР от 1 марта 1991 г. № 2-15 «О методике расчета средней стоимости и цен на путевки (курсовки) в здравницы профсоюзов, расположенные на территории РСФСР» // http://www.libussr.ru/doc_ussr/usr_18304.htm (дата обращения 23 марта 2014 г.).
74. Постановление Совета Министров РСФСР и Федерации независимых профсоюзов РСФСР от 18 апреля 1991 г. № 216 «О неотложных мерах по организации летнего отдыха детей и подростков в 1991 году» // http://www.libussr.ru/doc_ussr/usr_18606.htm (дата обращения 23 марта 2014 г.).
75. Постановление Исполнительного комитета Генерального Совета ФНПР от 22 февраля 1996 г. № 1-8 «О Программе действий ФНПР на 1996 - 2000 годы по улучшению условий и охраны труда, окружающей среды, а также социальной защите граждан, пострадавших от аварии на Чернобыльской АЭС и других радиационных катастроф» // СПС «КонсультантПлюс».
76. Постановление Исполнительного комитета Генерального совета Федерации независимых профсоюзов РФ от 17 сентября 1997 г. №6-3 «О мерах по усилению защиты социально-трудовых прав работников» // Трудовое законодательство. Сборник нормативных актов / под ред. К.Н. Гусова. М., 2000. С. 354-358.
77. Соглашение о партнерстве и взаимодействии между Общероссийским отраслевым объединением работодателей «Городской электрический транспорт» (ОООР «ГЭТ») и Общероссийским профсоюзом работников жизнеобеспечения (Профсоюзом жизнеобеспечения) 2010 г.
78. Отраслевое соглашение по организациям сферы бытового обслуживания населения и ремесленников на 2014 - 2016 годы.
79. Выписка из протокола № 2 заседания Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 28 февраля 2014 г. // <http://goverNameNet.ru/i№fo/11638> (дата обращения 23 марта 2014 г.).
80. Региональное трехстороннее соглашение между Правительством Ярославской области, некоммерческим партнерством

- «Экономический совет Ярославской области (Объединением работодателей Ярославской области)», общественной организацией «Объединение организаций профсоюзов Ярославской области» на 2011-2013 гг. и внесении в него изменений.
81. Соглашение о продлении срока действия на 2014-2016 гг. Регионального трехстороннего соглашения между Правительством Ярославской области, некоммерческим партнерством «Экономический совет Ярославской области (Объединением работодателей Ярославской области)», общественной организацией «Объединение организаций профсоюзов Ярославской области» на 2011-2013 гг. и внесении в него изменений.
 82. Соглашение о сотрудничестве Ярославской областной Думы и Объединения организаций профессиональных союзов Ярославской области от 13 февраля 2014 года.
 83. Территориальное трёхстороннее соглашение между мэрией города Ярославля, Объединением организаций профсоюзов Ярославской области и Региональным объединением работодателей «Союз предпринимателей малого и среднего бизнеса Ярославской области» от 12 февраля 2009 года.
 84. Территориальное отраслевое соглашение по учреждениям образования города Ярославля на 2011-2013 гг.
 85. Коллективный договор федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего профессионального образования «Ярославский государственный университет им. П.Г. Демидова» на 2012-2015 гг.
 86. Коллективный договор между трудовым коллективом и администрацией государственного образовательного учреждения высшего профессионального образования «Ярославский государственный педагогический университет им. К. Д. Ушинского» на 2011-2014 гг.
 87. Коллективный договор муниципального образовательного учреждения средней общеобразовательной школы №49 г. Ярославля на 2014-2016 гг.
 88. Устав профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации от 27 сентября 1990 г. (в ред. от 5 апреля 2005 г.).
 89. Устав общественной организации «Объединение организаций профсоюзов Ярославской области» от 14 сентября 1990 г. (ред. от 19 января 2010 г.).
 90. Устав общественной организации Общероссийский профессиональный союз работников жизнеобеспечения от 26 февраля 1991 года (в ред. от 18 мая 2010 года).

91. Общее положение о территориальной организации Профсоюза работников народного образования и науки РФ, утв. Постановлением Центрального Совета Профсоюза от 27 октября 2010 г. № 2-12.
92. Положение о первичной (объединенной первичной) профсоюзной организации Общероссийского профессионального союза работников жизнеобеспечения, утв. Постановлением Центрального комитета профсоюза от 12 апреля 2011 г. № 2-3.1.
93. Положение о технической инспекции труда Профсоюза работников народного образования и науки РФ, утв. Постановлением Исполкома Профсоюза от 7 июня 2012 г. № 10.
94. Положение Ярославской областной общественной организации Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации, утв. V Ярославской областной конференцией Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации.
95. Положение о первичной профсоюзной организации работников Ярославского государственного университета им. П.Г. Демидова от 27 июня 2008 г.
96. Положение о первичной профсоюзной организации работников и учащихся Ярославского государственного педагогического университета им. К.Д. Ушинского 2009 г.
97. Положение о Первичной Профсоюзной организации студентов Ярославского государственного университета им. П.Г. Демидова Ярославской областной общественной организации Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации 2010 г.

Литература

98. Александров Н.Г. Законность и правоотношения в советском обществе. М., 1955. 164 с.
99. Советское трудовое право / под ред. Н.Г. Александрова. М., 1972. 576 с.
100. Алексеев С.С. Общая теория права: учебник. М., 2011. 568 с.
101. Теория государства и права / под ред. С.С. Алексеева. М., 2005. 496 с.
102. Андреев В. С. Трудовое право. М., 1978. 208 с.
103. Теория государства и права: Учебник / под ред. В.К. Бабаева. М., 2003. 592 с.
104. Трудовое право: Учебное пособие / под ред. В.С. Бердычевского. Ростов н/Д, 2002. 512 с.

105. Бурков Л.А. Статус постановлений Пленума Верховного Суда РФ в законодательстве и судебной практике // «Известия вузов. Правоведение». 2011. № 5. С. 172-186.
106. Войтинский И.С. Трудовое право СССР. М.; Л., 1925. 364 с.
107. Вопленко Н.Н. Источники и формы права. Волгоград, 2004. 102 с.
108. Комментарий к законодательству о труде / под ред. Р.Г. Глебова. М., 1987. 672 с.
109. Горшенев В.М. Способы и организационные формы правового регулирования в социалистическом обществе. М., 1972. 258 с.
110. Трудовое законодательство. Сборник нормативных актов / под ред. К.Н. Гусова. М., 2000. 416 с.
111. Гусов К.Н., Толкунова В.Н. Трудовое право России. М., 1999. 480 с.
112. Давидович Я.И., Догадов В.М. Правовое положение профессиональных союзов СССР. Очерки профсоюзного права. Л., 1962. 146 с.
113. Догадов В.М. Коллективные договоры в буржуазных государствах и СССР. Л., 1926. 78 с.
114. Догадов В.М. Правовое положение профессиональных союзов СССР. Очерки профсоюзного права. М., 1928. 176 с.
115. Российское трудовое право / под ред. А.Д. Зайкина. М., 1997. 415 с.
116. Зобин С. Члена профсоюза можно уволить?! // Трудовое право. 2012. №4. С. 23-30.
117. Иванов А.Б. Разработка и принятие Кодекса законов о труде РСФСР 1922 г.: историко-правовой очерк // Российский ежегодник трудового права / под ред. Е.Б. Хохлова. СПб., 2009. №5. С. 63 – 74.
118. Иванов С.А. Трудовое право переходного периода: новые источники // Государство и право. 1996. № 1. С. 45.
119. Трудовое право и научно-технический прогресс / под ред. С.А. Иванова. М., 1974. 563 с.
120. Исаев И.А. История государства и права России. М., 2009. 800 с.
121. Каминская П.Д. Очерки трудового права. М., 1927. 135 с.
122. Канторович Я.А. Коллективный договор. Л., 1924. 124 с.
123. Карташов В.Н. Теория правовой системы общества: учебное пособие. В 2 т. Т. I. Ярославль, 2005. 547 с.
124. Карташов В.Н., Бахвалов С.В. Теория государства и теория права в терминах. Ярославль, 2007. 50 с.
125. Киселев И.Я. Трудовое право России: историко-правовое исследование. М., 2001. 384 с.

126. Коршунов Ю.Н. Советские профсоюзы: защита интересов трудящихся // Советское государство и право. М., 1981. № 4. С. 123-131.
127. Трудовое право России / под ред. А.М. Куренного. М., 2004. 493 с.
128. Куренной А.М., Маврин С.П., Хохлов Е.Б. Современные проблемы российского трудового права // Правоведение. 1997. № 2. С. 19 – 40.
129. Лившиц Р.З. Теория права. М., 1994. 224 с.
130. 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.
131. 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.
132. Лушников А.М., Лушникова М.В. Курс трудового права: Учебник: В 2 т. Т. 2. Коллективное трудовое право. Индивидуальное трудовое право. Процессуальное трудовое право. М., 2009. 1151 с.
133. Михайлов Ю.М. Проверки работодателя // Налоговый вестник. 2012. С. 1 – 14.
134. Морозова Л.А. Теория государства и права. М., 2002. 414 с.
135. Нерсесянц В.С. Общая теория права и государства. М., 2004. 832 с.
136. Нуртдинова А.Ф. К вопросу о профсоюзном иммунитете. // Журнал российского права. 2010. № 2. С. 1-12.
137. Пятаков А.В. Очерки об участии профсоюзов в хозяйственно-организаторской и культурно-воспитательной деятельности Советского государства. М., 1960. 157 с.
138. Рабинович-Захарин С.Л. Коллективный (тарифный) договор по германскому и советскому праву // Вопросы труда. 1924. № 9. С. 93 – 103.
139. Розанова Е. Злоупотребление правом со стороны работников и профсоюзных организаций. Как работодателю защитить свои интересы // Трудовое право. 2012. №6. с. 87 – 98.
140. Савич В.И. Управление трудом и трудовое право. Томск, 1986. 224 с.
141. Симорот З.К., Монастырский Е.А. Проблемы кодификации законодательства Союза ССР и союзных республик о труде. Киев, 1977. 300 с.
142. Трудовое право / под ред. О.В. Смирнова. М., 1996. 384 с.

143. Смолярчук В.И. Права профсоюзов в регулировании трудовых отношений рабочих и служащих. М., 1973. 176 с.
144. Снигирева И.О. Отношения с участием профсоюзов в советском трудовом праве // Советское государство и право. М., 1982. № 10. С. 100 – 104.
145. Снигирева И.О., Явич Л.С. Государство и профсоюзы. М., 1967. 263 с.
146. Снигирева И.О. Профсоюзы и трудовое право. М., 1983. 174 с.
147. Сырых В.М. Теория государства и права. М., 2007. 704 с.
148. Хохрякова О.С. Правовые позиции Конституционного Суда РФ и их значение для применения трудового законодательства и законодательства о социальном обеспечении // Вопросы трудового права. 2006. № 9. С. 17- 19.
149. Черданцев А.Ф. Толкование права и договора. М., 2003. 381 с.
150. Правовые аспекты деятельности профсоюзов СССР / под ред. Ц.А. Ямпольской, А.И. Цепина. М., 1973. 431 с.

Юридическая практика

151. 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.
152. 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.
153. 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.
154. 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.
155. Постановление Конституционного Суда РФ от 24 октября 2013 г. № 22-П «По делу о проверке конституционности абзацев первого - восьмого статьи 3 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» в связи с жалобами Общероссийского профессионального союза работников нефтяной, газовой отраслей промышленности и строительства и Общероссийского профессионального союза работников государственных учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации» // Российская газета. 2013. № 249.
156. Постановление Пленума Верховного Суда СССР от 13 сентября 1957 г. «О судебной практике по гражданским трудовым делам» // Сборник постановлений Пленума Верховного Суда СССР 1924–1970. М., 1970.
157. 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.
158. Постановление Пленума Верховного Суда СССР от 19 октября 1971 № 6 «О применении в судебной практике Основ законодательства Союза ССР и союзных республик о труде»// СПС «КонсультантПлюс».
159. Постановление Пленума Верховного Суда СССР от 26 апреля 1984 г. №3 «О применении судами законодательства, регулирующего заключение, изменение, прекращение трудового договора» // СПС «КонсультантПлюс».
160. Постановление Пленума Верховного суда РФ от 22 декабря 1992 г. №16 «О некоторых вопросах применения судами РФ законодательства при разрешении трудовых споров» // Сборник Постановлений Пленума Верховного Суда РФ 1961 – 1993.
161. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 28 апреля 1994 г. №3 «О судебной практике по делам о возмещении вреда, причиненного повреждением здоровья» // Бюллетень Верховного Суда РФ. 1994. № 7.
162. Информационное письмо Президиума Высшего Арбитражного Суда РФ от 9 января 1998 г. № 25 «О подведомственности арбитражным судам споров профсоюзных организаций о взыскании с юридических лиц - работодателей, не перечисливших на счет профсоюзных организаций членские профсоюзные взносы, удержанные из заработной платы работников» // Вестник ВАС. 1998. №5.

163. 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.
164. Решение Фрунзенского районного суда г. Санкт-Петербурга по гражданскому делу от 8 декабря 2010 г. № 2/3359/2010 // СПС «КонсультантПлюс».
165. Определение Санкт-Петербургского городского суда от 16 марта 2011 г. № 33-3133/2011 // СПС «КонсультантПлюс».
166. Определение Санкт-Петербургского городского суда от 6 июня 2011 г. № 33-8420 // СПС «КонсультантПлюс».
167. Решение Ржаксинского районного суда Тамбовской области 18 августа 2011 г. № 2-289/2011 // СПС «КонсультантПлюс».
168. Кассационное определение Тамбовского областного суда от 12 октября 2011 г. № 33-3383 // СПС «КонсультантПлюс».
169. Определение Московского городского суда от 16 мая 2012 г. по делу № 33-11121 // СПС «КонсультантПлюс».
170. Определение Московского городского суда от 2 июля 2012 г. по делу № 33-11621 // СПС «КонсультантПлюс».
171. Решение Петроградского районного суда г. Санкт-Петербурга от 20 октября 2012 г. по гражданскому делу № 2-255/12 // СПС «КонсультантПлюс».
172. Определение Пермского краевого суда от 4 декабря 2013 г. по делу № 33-11511 // СПС «КонсультантПлюс».
173. Определение Санкт-Петербургского городского суда от 18 февраля 2014 г. № 33-1999/2014 // СПС «КонсультантПлюс».
174. Апелляционное определение Красноярского краевого суда от 3 марта 2014 г. по делу № 33-2036/14.