

**МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**

**Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Алтайский государственный университет»**

Юридический факультет

Кафедра трудового, экологического права и гражданского процесса

Правовое положение профсоюзов в сфере труда в Российской
Федерации
(Магистерская диссертация)

Выполнила магистрант
3 курса, 344-Мз группы,
заочного отделения
Пряшина Ксения Владимировна

Научный руководитель
к.ю.н., доцент
Прасолова Инна Анатольевна

Допустить к защите
Зав. кафедрой,
д.ю.н., профессор
Аничкин Евгений Сергеевич

«___» _____ 2017 г.

Магистерская работа
защищена
«20» января 2017 г.
Оценка _____

Председатель ГЭК
Кулик Максим Алексеевич

Барнаул 2017

СОДЕРЖАНИЕ

ВВЕДЕНИЕ	3
ГЛАВА 1. ПОНЯТИЕ И ПРАВОВОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ СОЮЗОВ	6
1.1 Правовая основа деятельности профсоюзов	6
1.2 Понятие и виды профсоюзов.....	17
1.3 Задачи и функции профсоюзов	26
ГЛАВА 2. ПРАВОВОЙ СТАТУС ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ СОЮЗОВ	39
2.1 Понятие и классификация прав профсоюзов	39
2.2 Система гарантий деятельности профсоюзов	45
2.3 Обязанности и ответственность профсоюзов	60
ЗАКЛЮЧЕНИЕ.....	68
БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК.....	71
ПОСЛЕДНИЙ ЛИСТ ВКР	79

ВВЕДЕНИЕ

Профессиональные союзы – исторически сложившаяся организационная форма объединения трудящихся. Как общественное явление они представляют собой многообразную и сложную систему отношений и связей внутреннего и внешнего характера.

Экономические проблемы традиционно приводят к дискуссиям об изменении баланса интересов работников и работодателей с точки зрения экономических последствий реализации социально-трудовых прав.

В настоящее время баланс экономических прав предпринимателей и социально-трудовых прав работников несправедливо смещен в пользу первых. Эту ситуацию необходимо исправлять. На сегодняшний день конфликты в социально-трудовой сфере связаны не только с прямыми нарушениями трудовых прав, но и со столкновением интересов сторон при установлении новых условий труда, изменении кадровой политики работодателя, в том числе в связи с сохранением рабочих мест и обеспечением занятости. В этой связи основной функцией профсоюзов является функция защиты, которая реализуется в четырех организационно-правовых формах: участия профсоюзов в отношениях социального партнерства; участия в применении установленных условий труда в организации; участия в разрешении трудовых споров; осуществления профсоюзного контроля за соблюдением законодательства о труде.

Профсоюзам законодательно предоставлены широкие права в области осуществления общественного контроля за состоянием охраны труда. Эти права позволяют активно влиять на действия как государственных органов управления охраной труда, так и на работодателей, непосредственно осуществляющих мероприятия по охране труда и здоровья работающих. Задача профсоюзов – научиться эти права реализовывать и максимально возможно защищать работника.

Профессиональные союзы входят в политическую систему общества как специфическая общественная организация со своими задачами и

функциями, определяемыми их уставами.

Основные задачи профсоюзов связаны с осуществлением их главной функции – защиты прав и интересов работников в сфере труда и связанных с трудом отношений. Именно с этой целью профсоюзы возникли, для этого в них объединялись и объединяются трудящиеся.

Актуальность темы исследования. Многие институты общества подвергаются серьезной трансформации, меняются объединяющая их система ценностей и норм, статусы и функции, принципы строения и практические способы действий. В полной мере это относится и к профсоюзам. В ряду разнообразных социальных институтов профсоюзы занимают свое и особое место, которое определяется тем, что они включены в процесс регулирования социально-трудовых отношений – важнейших отношений в обществе – в качестве активно действующего субъекта. В функционирование профсоюзов вовлечены миллионы людей, они располагают большими ресурсами и возможностями влияния на общественные процессы.

Профсоюзы это крупный самостоятельный институт общества, от функционирования которого зависит формирование рыночных отношений, становление социального государства, развитие экономической демократии. Без профсоюзов наемный труд оказывается во власти частного предпринимательства, администраций и государства, на объективную, социально ориентированную политику, которых в случае отсутствия составляют.

Методологическую основу исследования составили следующие методы научного познания: диалектический, формально-логический, сравнительно-правовой, системный.

Исходя из значительной роли профсоюзов в регулировании трудовых отношений немаловажным является оценка его статуса – фактического и юридического – самого института, его позиций в структуре общества и статуса групп, в наибольшей степени определяющих функционирование и

развитие института.

Степень разработанности темы. Исследование профсоюзов как общественного явления ведется преимущественно в рамках исторических, политических, экономических и юридических наук. Теоретические вопросы профсоюзного движения получили разработку в трудах Г.П. Алексеева, М.В. Баглая, Ю.Е. Волкова, Н.Н. Гриценко, Маировой Л.М., Муромцева А.Ю. и др.

Объектом исследования выступают общественные отношения, связанные с правовым положением профсоюзов в сфере труда в Российской Федерации.

В рамках объекта предметом исследования являются нормативные правовые акты, регулирующие отношения в сфере правового статуса профсоюзов в Российской Федерации в сфере труда, труды ученых по заявленной теме, а также правоприменительная и судебная практика по исследуемой тематике.

Цель исследования – изучить и проанализировать правовое положение профсоюзов в Российской Федерации в сфере труда.

Цель исследования обусловила постановку и решение следующих задач:

рассмотреть вопросы нормативно-правового регулирования деятельности профсоюзов;

изучить понятия и виды профсоюзов;

проанализировать задачи и функции профсоюзов;

определить понятие и классификацию прав профсоюзов;

рассмотреть систему гарантий деятельности профсоюзов;

проанализировать обязанности и ответственность профсоюзов.

Структура выпускной квалификационной работы раскрывает тему исследования. Она включает в себя введение, две главы, содержащие шесть параграфов, заключение, библиографический список.

ГЛАВА 1. ПОНЯТИЕ И ПРАВОВОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ СОЮЗОВ

1.1 Правовая основа деятельности профсоюзов

Профессиональные союзы давно и прочно закрепились в российском праве. Уже первый Кодекс законов о труде России 1918 года содержал упоминание о профсоюзах как о субъектах трудового права, а также закреплял их права в сфере труда. Более подробно правовое положение профсоюзов было урегулировано в Кодексе 1922 года. Кодекс законов о труде 1971 года выделил права профсоюзов в отдельную главу¹. Действующий Трудовой кодекс Российской Федерации содержит немало норм, касающихся деятельности профессиональных союзов.

В настоящее время согласно Федеральному закону от 12 января 1996 года № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» (далее – Федеральный закон № 10-ФЗ, Закон о профсоюзах) права профсоюзов в отношениях с органами государственной власти, органами местного самоуправления, работодателями, их объединениями (союзами, ассоциациями), другими общественными объединениями и гарантии их деятельности определяются Конституцией Российской Федерации, федеральными законами, а также законами субъектов Российской Федерации. При этом законодательство субъектов Российской Федерации не может ограничивать права профсоюзов и гарантии их деятельности, предусмотренные федеральными законами. Кроме того, если международными договорами Российской Федерации, конвенциями Международной организации труда, ратифицированными Российской Федерацией, установлены иные правила, чем предусмотренные федеральными законами, то применяются правила международных договоров и конвенций.

¹ Гусов К.Н., Толкунова В.Н. Трудовое право России: Учебник. – М.: Проспект, 2013. – С. 85.

Пункт 3 статьи 6 Закона о профсоюзах упоминает о двух видах источников международного права:

Международный договор Российской Федерации;

Конвенция Международной организации труда.

Федеральным законом «О международных договорах Российской Федерации» от 15 июля 1995 года № 101-ФЗ¹ закреплено понятие международного договора, порядок его применения. Так согласно пункту «а» статьи 2 данного Закона под международным договором Российской Федерации понимается международное соглашение, заключенное РФ с иностранным государством/государствами, с международной организацией либо иным образованием, обладающим правом заключать международные договоры. Международный договор подлежит применению на территории Российской Федерации, если Российская Федерация в лице компетентных органов государственной власти выразила согласие на обязательность для нее международного договора. Также следует отметить, что международные договоры СССР обязательны и для Российской Федерации как правопреемника СССР. Текст данных договоров опубликован в официальных изданиях Верховного Совета СССР, Совета Министров (Кабинета Министров) СССР².

Что касается Конвенции Международной организации труда, то они имеют особое значение для трудового права среди других международных правовых документов, которые определяют содержание всех правовых институтов законодательства о труде и социальном обеспечении. Суды используют эти конвенции при разрешении конкретных трудовых споров.

Профессор А. Я. Петров полагает необоснованным не учитывать и иные международные правовые акты в сфере труда, в том числе региональные, например конвенции Совета Европы. Ибо, согласно части 4

¹ Федеральный закон от 15.07.1995 № 101-ФЗ «О международных договорах Российской Федерации» (ред. от 12.03.2014 № 29-ФЗ)// «Собрание законодательства РФ», 17.07.1995, N 29, ст. 2757

² Петров, А. Я., Права профсоюзов в сфере труда и гарантии их деятельности/ Журнал российского права - М.: Проспект, 2015. - № 14 – С. 47

статьи 15 Конституции Российской Федерации, общепризнанные принципы и нормы международного права, международные договоры Российской Федерации являются составной частью ее правовой системы¹.

Также ученый считает целесообразным и обоснованным приведение статьи 6 Закона о профсоюзах прежде всего в соответствие со статьей 15 Конституции Российской Федерации, статьей 10 Трудового кодекса Российской Федерации, в которых предусмотрены не только международные договоры Российской Федерации, но и общепризнанные принципы и нормы международного права. Их, очевидно, нельзя игнорировать, например Всеобщую декларацию прав человека, одобренную Генеральной Ассамблеей ООН 10 декабря 1948 года в форме резолюции, в которой сформулированы основные права и свободы человека, в том числе право на создание профсоюзов и вступление в них.

Особенно симптоматично это касается Декларации МОТ «Об основополагающих принципах и правах в сфере труда» (Женева, июнь 1998 г.)². В пункте 2 Декларации МОТ закреплено, что все государства-члены, даже если они не ратифицировали указанные Конвенции, имеют обязательства, вытекающие из самого факта их членства в Организации, соблюдать, содействовать применению и претворять в жизнь добросовестно в соответствии с Уставом принципы, касающиеся основополагающих прав, которые являются предметом этих конвенций, а именно:

свободу объединения и действительное признание права на ведение коллективных переговоров;

упразднение всех форм принудительного или обязательного труда;

действительное запрещение детского труда;

недопущение дискриминации в области труда и занятости³.

¹ Петров, А. Я., Права профсоюзов в сфере труда и гарантии их деятельности/ Журнал российского права - М.: Проспект, 2015. - № 14 – С. 47

² Декларация Международной организации труда "Об основополагающих принципах и правах в сфере труда" (принята в г. Женева 18.06.1998)// «Российская газета», № 23816.12.1998г.

³ Петров, А. Я., Права профсоюзов в сфере труда и гарантии их деятельности/ Журнал российского права - М.: Проспект, 2015. - № 14 – С. 47

Следовательно, по мнению А. Я. Петрова не совсем правильно сужать положение в Законе о профсоюзах (пункт 3 статьи 6) до «международных договоров Российской Федерации, конвенций Международной организации труда, ратифицированных Российской Федерацией».

Иной аспект несовершенства данной правовой нормы - это указание лишь на «конвенции МОТ», без упоминания рекомендаций МОТ. Так, Рекомендация МОТ № 91 «О коллективных договорах» (1951 год) отмечает важную роль организаций трудящихся как стороны в коллективных переговорах. Прямые переговоры между работодателями и его наемными работниками, в обход существующих представительных организаций, могут в некоторых случаях наносить ущерб принципу, гласящему, что переговоры между работодателями и организациями трудящихся должны поощряться и развиваться¹. Под представительными организациями понимаются главным образом именно профсоюзы.

К числу важнейших нормативных правовых актов, создающих правовое поле для деятельности профсоюзов на территории России, относится Конституция Российской Федерации², содержащая целый ряд норм, регулирующих рассматриваемые отношения. Так, частью 1 статьи 30 Конституции РФ установлено право каждого на объединение, включая право создавать профессиональные союзы для защиты своих интересов. Также указанной нормой гарантируется свобода деятельности общественных объединений. Поскольку профсоюзы в силу части 1 статьи 2 Закона о профсоюзах являются общественными объединениями, на них может быть распространено положение части 4 статьи 13 Конституции РФ, согласно которому общественные объединения равны перед законом, а также норма части 1 статьи 36 Конституции РФ, устанавливающая, что граждане и их

¹ Бирюков П.Н., Григорашенко Л.А., Международно-правовые аспекты права на объединение в профессиональные союзы // Московский журнал международного права. - М.; Международные отношения, 2010. - № 3. - С.47-54

² Конституция Российской Федерации: принята всенародным голосованием 12 декабря 1993 г. (с учетом поправок, внесенных Законами Российской Федерации о поправках к Конституции Российской Федерации от 30.12.2008 №6-ФКЗ, от 30.12.2008 №7-ФКЗ, от 05.02.2014 №2-ФКЗ, от 21.03.2014 №6-ФКЗ, от 21.07.2014 № 11-ФКЗ) // Собрание законодательства Российской Федерации. – 2014. – № 31. – Ст. 4398.

объединения вправе иметь в частной собственности землю.

Большое значение для формирования правовой основы деятельности профсоюзов имеют также и статьи 2 и 7 Конституции РФ. Названные нормы закрепляют, что человек, его права и свободы являются высшей ценностью. Признание, соблюдение и защита прав и свобод человека и гражданина - обязанность государства. Кроме того, в них указано, что Российская Федерация - социальное государство, политика которого направлена на создание условий, обеспечивающих достойную жизнь и свободное развитие человека. В Российской Федерации охраняются труд и здоровье людей, устанавливается гарантированный минимальный размер оплаты труда, обеспечивается государственная поддержка семьи, материнства, отцовства и детства, инвалидов и пожилых граждан, развивается система социальных служб, устанавливаются государственные пенсии, пособия и иные гарантии социальной защиты.

В соответствии с частью 1 статьи 15 Конституции РФ она имеет высшую юридическую силу, прямое действие и применяется на всей территории Российской Федерации. Законы и иные правовые акты, принимаемые в Российской Федерации, не должны противоречить Конституции Российской Федерации.

Некоторые вопросы применения судами общей юрисдикции РФ разъяснены в Постановлении Пленума Верховного Суда РФ от 31 октября 1995 года № 8. В частности, в нем в указано, что в соответствии с Конституции РФ судам при рассмотрении дел следует оценивать содержание закона или иного нормативного правового акта, регулирующего рассматриваемые судом правоотношения, и во всех необходимых случаях применять Конституцию Российской Федерации в качестве акта прямого действия. Конституции.

Одним из основных нормативных правовых актов в рассматриваемой сфере отношений является Федеральный закон от 12 января 1996 года №

10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»¹, который регулирует общественные отношения, возникающие в связи с реализацией гражданами конституционного права на объединение, созданием, деятельностью, реорганизацией и (или) ликвидацией профессиональных союзов, их объединений (ассоциаций), первичных профсоюзных организаций, иных профсоюзных организаций, объединений (ассоциаций) организаций профсоюзов.

Данный нормативный правовой акт устанавливает правовые основы создания профсоюзов, их права и гарантии деятельности, регулирует отношения профсоюзов с органами государственной власти, органами местного самоуправления, работодателями, их объединениями (союзами, ассоциациями), другими общественными объединениями, юридическими лицами и гражданами, а также определяет правовое положение профессиональных союзов (профсоюзных организаций) и их объединений, в том числе особенности их гражданско-правового положения как видов общественных организаций, ассоциаций или союзов соответственно.

С учетом вышеизложенного можно выделить несколько условных групп общественных отношений, которые призван урегулировать Федеральный закон № 10-ФЗ.

Во-первых, это общественные отношения, возникающие в связи с реализацией гражданами конституционного права на объединение. Так, например, Федерального закона № 10-ФЗ посвящена праву на объединение в профсоюзы, - запрещению дискриминации граждан по признаку принадлежности или непринадлежности к профсоюзам. статья 2статья 9

Во-вторых, в предмет правового регулирования входят общественные отношения, возникающие в связи с созданием профсоюзов. Так, например, Федерального закона № 10-ФЗ устанавливает, что профсоюзы, их объединения (ассоциации) самостоятельно разрабатывают и утверждают

¹ О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности: федеральный закон от 12.01.1996 № 10-ФЗ (ред. от 31.01.2016 № 7-ФЗ) // Собрание законодательства РФ. – 1996. – № 3. Ст. 148.

свои уставы, положения о первичных профсоюзных организациях, свою структуру; образуют профсоюзные органы, организуют свою деятельность, проводят собрания, конференции, съезды и другие мероприятия, а также содержит требования к таким уставам и положениям. статья 7

К третьей группе могут быть отнесены общественные отношения, возникающие в связи с деятельностью профсоюзов . В частности, основным правам профсоюзов и их гарантиям посвящены и Федерального закона № 10-ФЗ. главы 23

Четвертую группу составляют общественные отношения, возникающие в связи с реорганизацией и (или) ликвидацией профсоюзов . Непосредственно связанные с этим положения закреплены в Федерального закона № 10-ФЗ. статье 10

В главе I содержатся общие положения, закрепляющие право на объединение в профсоюзы, основные термины, его сферу действия и т.д.; глава II посвящена основным правам профсоюзов, в частности таким, как право на представительство и защиту социально-трудовых прав и интересов работников, право на содействие занятости и др.; в главе III содержатся гарантии прав профсоюзов, в том числе, гарантии имущественных прав профсоюзов, гарантии работникам, входящим в состав профсоюзных органов и не освобожденным от основной работы, и т.п.; нормы, посвященные судебной защите прав профсоюзов и ответственности за нарушение таких прав, помещены в главу IV; норма устанавливает ответственность профсоюзов; глава VI содержит заключительные положения о вступлении в силу и нормы о приведении в соответствие с ним иных правовых актов. главы V

Рассматривая содержание Федерального закона № 10-ФЗ, необходимо также отметить, что его действие распространяется на все организации, находящиеся на территории Российской Федерации, а также на российские организации, находящиеся за рубежом, и другие организации в соответствии с международными договорами Российской Федерации. Кроме того, права

профсоюзов и гарантии их деятельности, закрепленные Федеральным законом № 10-ФЗ, распространяются на все первичные профсоюзные организации, профсоюзы, их объединения (ассоциации), а также на образованные ими профсоюзные органы и на профсоюзных представителей в пределах их полномочий.

В свою очередь, особенности применения Федерального закона № 10-ФЗ в отношении профсоюзов, объединяющих военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел Российской Федерации, Государственной противопожарной службы Министерства Российской Федерации по делам гражданской обороны, чрезвычайным ситуациям и ликвидации последствий стихийных бедствий, органов федеральной службы безопасности, таможенных органов Российской Федерации, органов по контролю за оборотом наркотических средств и психотропных веществ, Следственного комитета Российской Федерации, судей и прокуроров, определяются соответствующими федеральными законами.

Таким образом, Федеральный закон № 10-ФЗ направлен на: установление правовых основ создания профсоюзов; установление их прав и гарантий деятельности; регулирование отношений профсоюзов с органами государственной власти, органами местного самоуправления, работодателями, их объединениями (союзами, ассоциациями), другими общественными объединениями, юридическими лицами и гражданами, что обусловило структуру данного нормативного правового акта, который состоит из 33-х статей, объединенных в шесть глав.

Важным федеральным законом, составляющим правовую основу деятельности профсоюзов, следует назвать Трудовой кодекс Российской Федерации¹ (далее – ТК РФ), поскольку деятельность профсоюзов тесно соединена с трудовыми отношениями и иными непосредственно связанными с ними отношениями.

¹ Трудовой кодекс РФ от 30 декабря 2011 г. № 197-ФЗ (ред. от 03.07.2016) (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.01.2017) // Российская газета. – 2015. – 12 января

Так, глава 58 ТК РФ посвящена защите трудовых прав и законных интересов работников профессиональными союзами. Кроме того, ТК РФ содержит:

нормы о представительстве интересов работников первичными профсоюзными организациями в социальном партнерстве (статья 3 ТК РФ);

нормы, предусматривающие случаи обязательного участия выборного органа первичной профсоюзной организации в рассмотрении вопросов, связанных с расторжением трудового договора по инициативе работодателя (статья 82 ТК РФ);

нормы, устанавливающие гарантии работникам, избранным в профсоюзные органы и комиссии по трудовым спорам (ТК РФ), а также обязанность работодателей и их объединений рассматривать требования работников, профессиональных союзов и их объединений (статья 171 статья 400 ТК РФ) и т.д.¹

Поскольку в силу пункта 1 статьи 2 Закона о профсоюзах профсоюзы являются добровольными общественными объединениями граждан, на них также распространяются положения Федерального закона «Об общественных объединениях» и Федерального закона «О некоммерческих организациях». Однако их нормы могут быть применены в случаях, когда соответствующие вопросы прямо не регулируются Законом о профсоюзах.

А. П. Быба отмечает, что помимо названных нормативных правовых актов федерального уровня в своей деятельности профсоюзы должны руководствоваться также иными правовыми актами, в том числе и подзаконными, с учетом своей специфики

Законом о профсоюзах предусмотрена также возможность регулирования вопросов правового положения профсоюзов законами субъектов Российской Федерации.

Так, например, в Законе г. Москвы от 12 марта 2008 года № 11 «Об

¹ Быба А.П. Профсоюз как юридическое лицо // Бюллетень Министерства юстиции Российской Федерации. - М.; Спарк, 2011. - № 7. – С.97-99

охране труда в городе Москве» закреплено право профессиональных союзов в лице их соответствующих органов осуществлять выдачу работодателям представлений, содержащих обязательные к выполнению требования об устранении выявленных нарушений прав и законных интересов работников в области охраны труда (пункт 3 статьи 17).

Аналогичный нормативный акт имеется также в Московской области (Закон Московской области от 6 ноября 2001 года № 170/2001-ОЗ «Об охране труда в Московской области»).

Анализируя особенности правового регулирования деятельности профсоюзов на уровне законодательства субъектов Российской Федерации, необходимо учитывать, что пунктом 2 Закона о профсоюзах установлено важное ограничение, в соответствии с которым законодательство субъектов Российской Федерации не может ограничивать права профсоюзов и гарантии их деятельности, предусмотренные федеральными законами.¹

Таким образом, законы в региональном законодательстве могут предусматриваться лишь более широкие права и гарантии деятельности профсоюзов по сравнению с теми, что предусмотрены на федеральном уровне.

Стоит отметить место коллективных договоров и соглашений в правовом регулировании деятельности профсоюзов. Права профсоюзов и гарантии их деятельности, закрепленные в законе, могут быть расширены в коллективных договорах и соглашениях. Об этом однозначно заявлено в статье 9 ТК РФ, которая гласит, что регулирование трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений может осуществляться путем заключения, изменения, дополнения работниками и работодателями коллективных договоров, соглашений, трудовых договоров. Понятия коллективного договора и соглашения содержатся, соответственно, в статьях 40 и 45 ТК РФ.

¹ Быба А.П. Профсоюз как юридическое лицо // Бюллетень Министерства юстиции Российской Федерации. - М.; Спарк, 2011. - № 7. - С.97-99

В коллективный договор могут включаться взаимные обязательства работодателя и работников по вопросам социального партнерства, обеспечения нормальных условий функционирования профсоюза, действующего в организации и представляющего ее работников. Соглашениями могут предусматриваться положения о развитии социального партнерства с участием профсоюзов и трехстороннего сотрудничества, содействии заключению коллективных договоров, предотвращении трудовых конфликтов и забастовок.

В качестве примера стоит отметить Региональное отраслевое соглашение по организациям Алтайского края, осуществляющим образовательную деятельность, на 2016 – 2018 годы, подписанное 26 февраля 2016 года в ходе итоговой коллегии Главного управления образования и молодежной политики Алтайского края. В указанном соглашении расширены гарантии работников, избранных в состав профсоюзных органов, связанных с аттестацией (для избранных на освобожденной основе), выполнением общественных обязанностей и краткосрочной профсоюзной учебой (для внештатных правовых инспекторов труда).

Таким образом, правовую основу деятельности профсоюзов на территории Российской Федерации составляют нормы международного права, закрепленных в международных договорах, стороной которых является Российская Федерация, в международных актах, ратифицированных нашим государством, в частности Декларации, Конвенции и Рекомендации МОТ. Также к нормативным актам, создающим правовое поле для деятельности профсоюзов, относятся Конституция Российской Федерации, федеральные законы, в частности Трудовой кодекс Российской Федерации, Федеральный закон «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», иные федеральные законы, подзаконные акты в рамках специфики деятельности отдельных профсоюзных организаций. Особое и немало важное место для деятельности и правового статуса профсоюзов имеют соглашения разных уровней, коллективные договоры и уставы

профсоюзных организаций. В совокупности указанные выше акты создают обширное правовое поле для деятельности профсоюзов на территории Российской Федерации, а также определяют правовой статус данных организаций в системе социального партнерства, в системе регулирования трудовых отношений

1.2 Понятие и виды профсоюзов

Одним из основных конституционных прав граждан является право на объединение, включая право создания профессиональных союзов для защиты своих интересов. В соответствии с действующим законодательством каждый, достигший возраста 14 лет и осуществляющий трудовую (профессиональную) деятельность, имеет право по своему выбору создавать профсоюзы для защиты своих интересов, вступать в них, заниматься профсоюзной деятельностью и выходить из профсоюзов (статья 2 Закона о профсоюзах). Данное право реализуется свободно, без предварительного разрешения.

Понятие «профсоюз» можно рассматривать в широком и узком смыслах. В широком смысле данное понятие используется как собирательная категория, объединяющая первичные профсоюзные организации, межрегиональные, общероссийские профсоюзы, территориальные организации профсоюзов, а также их объединения (ассоциации) всех уровней. В более узком смысле под профсоюзом понимается общественная организация, объединяющая работников одной или нескольких отраслей деятельности, связанных общими социально-трудовыми и профессиональными интересами.

Если исходить из законодательного определения данной правовой категории, то профсоюз представляет собой «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».¹

М. В. Кузнецов рассматривая данное определение, отмечает, что можно выделить следующие специфические черты профсоюзов, отличающие их от иных субъектов права.

Во-первых, в основе объединения граждан в профсоюзы лежит принцип добровольности, так как законодатель запрещает любое принуждение к вступлению в какое-либо объединение или пребыванию в нем.

Во-вторых, профсоюзы являются общественными объединениями, поэтому на них распространяются общие положения законодательства об общественных объединениях, представляющих собой добровольные, самоуправляемые, некоммерческие формирования, созданные по инициативе граждан, объединившихся на основе общности интересов для реализации общих целей, указанных в уставе общественного объединения. Профсоюзы, как и остальные общественные объединения, являются некоммерческими формированиями, то есть не могут иметь извлечение прибыли в качестве основной цели своей деятельности и распределять полученную прибыль между учредителями и членами.

В-третьих, членами профсоюза могут быть только граждане, то есть физические лица.

В-четвертых, профсоюз должен объединять людей по профессиональным интересам, то есть члены профсоюза должны быть объединены общими производственными, профессиональными интересами по роду их деятельности.

В-пятых, основной целью создания профсоюза должно быть представительство и защита социально-трудовых прав и интересов работников.¹

¹ О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности: федеральный закон от 12 января 1996 года № 10-ФЗ (ред. от 31.01.2016 № 7-ФЗ) // Собрание законодательства РФ. – 1996. – № 3. – Ст. 148.

Осуществляя свою деятельность, профсоюзы руководствуются главным принципом - независимости профсоюзов, в соответствии которым они независимы от органов исполнительной власти, органов местного самоуправления, работодателей, их объединений (союзов, ассоциаций), политических партий и других общественных объединений, им не подотчетны и не подконтрольны. Кроме того, действующим законодательством запрещается вмешательство органов государственной власти, органов местного самоуправления и их должностных лиц в деятельность профсоюзов, которое может повлечь за собой ограничение прав профсоюзов или воспрепятствовать законному осуществлению их уставной деятельности².

Таким образом, в данном случае используются три характеристики профсоюзов применительно к их отношениям с работодателями и государством: независимость; неподотчетность; неподконтрольность. Неподотчетность подразумевает отсутствие обязанности профсоюзов представлять какую-либо отчетность о своей деятельности. Тем не менее, от обязанности отчетности профсоюза как юридического лица в части доходов от предпринимательской деятельности профсоюзы, конечно, не освобождаются³. В том же, что касается характеристик независимости и неподконтрольности, то это скорее выражения благих пожеланий законодателя, которые не могут быть эффективно реализованы в отсутствие закрепления конкретных правовых механизмов в их отношении.

Профсоюзы в широком смысле, как и иные общественные объединения, могут быть классифицированы в зависимости от территориальной сферы деятельности на общероссийские и межрегиональные, а также на территориальные организации профсоюзов и

¹ Кузнецов М.В., Правовая природа деятельности профсоюзов // Гражданин и право. - М.; Новая правовая культура, 2011. - № 8. - С.86

² Зеленев М.Ф., Правовые проблемы участия профессиональных союзов в разрешении коллективных трудовых споров: Автореф. Зеленев М.Ф.. - М., 2014. - 89 с.

³ Сенников Н.М., Правовые основы социокультурной деятельности профессиональных союзов России // Проблемы правоотношений в социально-культурной сфере: Ученые записки юридического факультета. - С.-Пб.; Изд-во СПбГУ, 2011. - Вып. 8. - С.27-32.

первичные профсоюзные организации. Аналогичным образом выделяются общероссийские объединения (ассоциации) профсоюзов, межрегиональные и территориальные объединения (ассоциации) организаций профсоюзов.

Общероссийский профсоюз является добровольным объединением членов профсоюза – работников одной или нескольких отраслей деятельности, связанных общими социально-трудовыми и профессиональными интересами, действующим на всей территории Российской Федерации или на территориях более половины субъектов Российской Федерации либо объединяющим не менее половины общего числа работников одной или нескольких отраслей деятельности. Для приобретения профсоюзом статуса общероссийского он должен удовлетворять хотя бы одному из трех указанных требований, а именно действовать на всей территории Российской Федерации, или действовать на территориях более половины субъектов Российской Федерации, или объединять не менее половины общего числа работников одной или нескольких отраслей деятельности.

Большинство общероссийских профсоюзов объединяют работников различных организаций (например, Российский профессиональный союз железнодорожников и транспортных строителей (Роспрофжел), Профсоюз работников здравоохранения Российской Федерации, Профессиональный союз работников народного образования и науки Российской Федерации), хотя есть примеры создания общероссийского профсоюза в рамках одной крупной организации (например, Общероссийский профессиональный союз работников Сбербанка России)¹.

Межрегиональным профсоюзом является добровольное объединение членов профсоюза - работников одной или нескольких отраслей деятельности, действующее на территориях менее половины субъектов Российской Федерации. Из данного определения следует, что по территории

¹ Сафаралеев М.Р., Шаронов С.А. Комментарий к Федеральному закону от 12 января 1996 года № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» (постатейный). – 2011 // Консультант Плюс: Справочно-правовая система [Электронный ресурс] / ЗАО «Консультант Плюс». – Версия 2011. – Режим доступа: (внутриуниверситетская компьютерная сеть).

действия межрегиональные профсоюзы действуют на меньшей территории, чем общероссийские профсоюзы. Однако в отличие от общероссийских, для межрегиональных профсоюзов не имеет значения число объединяемых работников.¹ Межрегиональные профсоюзы также могут объединять работников различных организаций или могут создаваться в рамках одной.

Территориальная организация профсоюза – это добровольное объединение членов первичных профсоюзных организаций одного профсоюза, действующее на территории одного субъекта Российской Федерации, либо на территориях нескольких субъектов Российской Федерации, либо на территории города или района. Обычно они создаются для координации деятельности нескольких первичных профсоюзных организаций одного профсоюза, действующих на одной территории.

Например, в Профсоюзе работников Российской академии наук образованы разнообразные территориальные организации, в частности Поволжская межрегиональная организация Профсоюза работников РАН, Нижегородская региональная организация Профсоюза работников РАН, Московская региональная организации Профсоюза работников РАН и т.п.²

Первичной профсоюзной организацией является добровольное объединение членов профсоюза, работающих, как правило, на одном предприятии, в одном учреждении, одной организации независимо от форм собственности и подчиненности, действующее на основании положения, принятого им в соответствии с уставом, или на основании общего положения о первичной профсоюзной организации соответствующего профсоюза. Иными словами, первичные профсоюзные организации составляют первое, наиболее многочисленное звено профсоюзного движения

¹ Гейхман В. Л., Трудовое право: учебник для прикладного бакалавриата / под ред. В.Л. Гейхмана // Проспект. – С. 226

² Сафаралеев М.Р., Шаронов С.А. Комментарий к Федеральному закону от 12 января 1996 года № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» (постатейный). – 2011 // Юрист – С 48.

и на уровне отдельно взятого предприятия именно они представляют интересы работников через свои органы¹.

Действующее законодательство наделяет первичные профсоюзные организации значительными полномочиями. Например, работодатели обязаны учитывать мнение выборного органа первичной профсоюзной организации при принятии таких важных решений, как: введение режима неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели, отмена такого режима ранее срока, на который он был установлен; увольнение работников, являющихся членами профсоюза, в связи с сокращением численности или штата работников, несоответствием работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации, либо за неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание; привлечение к сверхурочной работе с письменного согласия работника в случае, не предусмотренном трудовым законодательством; а также в иных предусмотренных законом случаях.

Общероссийское объединение (ассоциация) профсоюзов определяется как добровольное объединение общероссийских профсоюзов, территориальных объединений (ассоциаций) организаций профсоюзов, действующее на всей территории Российской Федерации или на территориях более половины субъектов Российской Федерации. Таким образом, для приобретения статуса общероссийского объединения (ассоциация) профсоюзов должно отвечать следующим критериям: объединять общероссийские профсоюзы, территориальные объединения (ассоциации) организаций профсоюзов и действовать на всей территории Российской Федерации.

¹ Бердычевский В.Д. Право профсоюзов на осуществление профсоюзного контроля за соблюдением законодательства о труде // Северо-кавказский юридический вестник: Научно-практический журнал. - Ростов-на-Дону, 2011. - № 2. - С.80-91.

Федерации или хотя бы на территориях более половины субъектов Российской Федерации¹.

В качестве примеров общероссийских объединений (ассоциаций) профсоюзов можно назвать Федерацию профсоюзов России, Союз профсоюзов России, Общероссийское объединение профсоюзов «Российское объединение социальных технологий».

Межрегиональное объединение (ассоциация) организаций профсоюзов - это добровольное объединение межрегиональных профсоюзов и (или) территориальных объединений (ассоциаций) организаций профсоюзов, действующее на территориях менее половины субъектов Российской Федерации. В отличие от межрегиональных профсоюзов, межрегиональные объединения (ассоциации) профсоюзов состоят из межрегиональных профсоюзов и (или) территориальных объединений (ассоциаций) организаций профсоюзов.

Еще одним объединением является территориальное объединение (ассоциация) организаций профсоюзов – добровольное объединение организаций профсоюзов, действующее, как правило, на территории одного субъекта Российской Федерации либо на территории города или района.

Объединения профсоюзов формируется по территориальному принципу и часто не зависят от профессиональной принадлежности каждого конкретного профсоюза, входящего в данное объединение².

Таким образом, все вышеперечисленные субъекты являются видами профсоюзов, выделяемыми в зависимости от территории, на которой они осуществляют свою деятельность, и других признаков.

В рамках осуществления полномочий профсоюзы, их объединения (ассоциации) самостоятельно разрабатывают и утверждают свои уставы, свою структуру, образуют профсоюзные органы и определяют их компетенцию, организуют свою деятельность.

¹ Гапоненко В.Ф., Михайлова Ф.Н., Трудовое право : Учебник для вузов /Под ред.: Гапоненко В.Ф., Михайлова Ф.Н. - М., Норма, 2013. – 209 с.

² Гейхман В. Л., Трудовое право: учебник для прикладного бакалавриата / под ред. В.Л. Гейхмана. – М.: Юрайт, 2015. – С. 304.

Как правило, высшим руководящим органом профсоюза является коллегиальный орган, именуемый «съезд» («конференция») или «общее собрание». Текущее руководство деятельностью профсоюза может осуществляться менее многочисленным постоянно действующим коллегиальным органом, например комитетом, советом и т.п. Наряду с ним может также предусматриваться избрание единоличного исполнительного органа, например председателя. Также в профсоюзе может быть предусмотрено создание более мелких структурных подразделений, постоянных либо временных комиссий, работающих по конкретным направлениям деятельности. В частности, это могут быть комиссии по охране труда, по правовой работе, по социальным гарантиям и т.д.

Хотелось бы остановиться на правовом положении первичной профсоюзной организации, которая наделена широкими правами в представительстве и защите интересов членов профсоюза и прав работников. Однако реализация прав профсоюзов в представительстве, защите и контроле за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, немыслима без наличия и функционирования первичных профсоюзных организаций у каждого физического либо юридического лица, выступающего в качестве работодателя.

В юридической литературе и практике деятельности профсоюзов весьма остро стоит вопрос о правосубъектности профессионального союза, их участия в трудовых отношениях и иных непосредственно связанных с ними отношениях в связи с законодательным положением о том, что профсоюзы, их объединения (ассоциации), первичные профсоюзные организации вправе не регистрироваться, в этом случае они не приобретают прав юридического лица.¹ Российское законодательство допускает функционирование в сфере трудовых отношений профессиональных союзов,

¹ Гейхман В. Л., Трудовое право: учебник для прикладного бакалавриата / под ред. В.Л. Гейхмана. – М.: Юрайт, 2015. – С. 304.

которые не являются юридическими лицами. Отсутствие регистрации и прав юридического лица подразумевает, что данные профсоюзы не могут быть субъектами гражданского права, работодателями, не имеют имущества и в силу этого не могут быть привлечены к имущественной ответственности. Однако это не означает, что данные профсоюзы не обладают способностью выявлять интересы своих членов, представлять интересы перед внешними субъектами и защищать указанные интересы.

Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда РФ, рассматривая споры профсоюза с внешними субъектами, также регистрацию профсоюза признает необязательной, указывая, что с ней связано лишь приобретение профсоюзом прав юридического лица. При этом, анализируя вопрос о правосубъектности профессиональных союзов с позиций независимости их деятельности, указывает, что понятие «первичная профсоюзная организация» во всех без исключения случаях наличие вышестоящего профсоюза не предполагает.¹ Как любая общественная организация, каковой является и профсоюзная организация, она может быть создана гражданами для реализации общих целей независимо от вхождения в какой-либо другой, более крупный профсоюз. Конвенция МОТ № 87 и Конституция Российской Федерации, предусмотрев право граждан на создание без какого бы то ни было различия по своему выбору организаций без предварительного на то разрешения, а также право вступать в такие организации на единственном условии подчинения уставам последних, устранили возможные ограничения при регистрации и осуществлении деятельности профсоюзов или профсоюзных организаций на любом предприятии в зависимости от вхождения в какой-либо отраслевой или территориальный профсоюз.

Несмотря на подробную законодательную регламентацию порядка приобретения правоспособности профсоюза, обстоятельную теоретическую

¹ Зеленов М.Ф., Правовые проблемы участия профессиональных союзов в разрешении коллективных трудовых споров: Автореф. Зеленов М.Ф.. - М., 2014. - 89 с.

проработку, разъяснения Верховного Суда РФ по вопросам применения норм о создании и деятельности профессиональных союзов, вопрос о содержании и условиях правосубъектности профсоюза остается открытым.¹

Таким образом, профсоюз представляет собой 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, основная функция которого заключается в защите прав и интересов.

1.3 Задачи и функции профсоюзов

В литературе отсутствует единство в отношении понимания и употребления таких терминов, как «функции» и «задачи», что является характерным не только лишь для трудового права, но и также для других различных общественных наук. Таким образом, такой термин, как «функция» для большинства авторов тождественен с понятием «роль», то есть выступает в качестве выражения значения профессиональных союзов в общественной жизни. Помимо этого, функциями профессиональных союзов также называют еще работу их органов или любую работу профсоюзов.² В некоторых случаях, функции и задачи могут рассматриваться в качестве равнозначных понятий.

В соответствии со статьей 2 Закона о профсоюзах, профессиональный союз является добровольным объединением граждан, которое создается для представительства, а также защиты из социально-трудовых интересов и прав. Следовательно, сегодня будет уместным говорить не о задачах

¹ Завгородний А. В., Трудовое право России: Учебник для вузов / А.В. Завгородний, В.В. Норобченко, А.В. Кузьменко и др.; под общ. ред. Е.Б. Хохлова, В.А. Сафонова. М.: ООО «Юрайт-Издат», 2008. С. 109.

² Гапоненко В.Ф., Михайлова Ф.Н., Трудовое право : Учебник для вузов /Под ред.: Гапоненко В.Ф., Михайлова Ф.Н. - М., Норма, 2013. – 209 с.

профессиональных союзов, а о целях, из-за которых они создаются, и функциях, как о главных направлениях функционирования в отношении достижения целей, ради которых профсоюз и создается.¹

Раньше задачи профессиональных союзов были определены в качестве общих задач, которые стояли перед политической общественной системой, которая тогда существовала. Функции и задачи профессиональных союзов рассматривались во взаимосвязи с задачами политической общественной системы, а профессиональные союзы выступали в качестве неотъемлемой части политической системы. Вместе с тем, профсоюзы, выступая в качестве одной из составных частей политической системы, для разрешения задач, которые стояли перед системой в целом, а также перед ее элементов – профессиональными союзами, используются собственные функции, которые являются отличными от функций других различных организаций.

Естественно, профсоюзы остаются составляющей политической общественной системы, однако глобальные задачи, которые стоят перед политической системой, и цели профессиональных союзов являются понятиями нетождественными, неравнозначными по своему объему и не всегда совпадают по своей направленности. В. Ф. Гапоненко отмечает, что сегодня профсоюзы выступают в качестве общественной организации, в не части государства, и их права являются правами в полном смысле этого слова, а не обязанности, которыми по факту заменены были в прошлом права профсоюзов². В данном контексте и нужно рассматриваться функции профессиональных союзов в настоящее время.

На сегодняшний день правовое положение профессиональных союзов, а, следовательно, и их функции и задачи, определяются Конституцией, ратифицированными конвенциями Международной организации труда, Федеральным законом «О профсоюзах, их правах и гарантиях деятельности», другими действующими нормативными актами. Помимо

¹ Коршунов Ю.Н., Коршунова Т.Ю., Кучма М.И., Шеломов Б.А. Комментарий к Трудовому Кодексу РФ. М. Спарк, 2012 г. 475 с.

² Гапоненко В.Ф., Михайлова Ф.Н., Трудовое право : Учебник для вузов /Под ред.: Гапоненко В.Ф., Михайлова Ф.Н. - М., Норма, 2013. – 209 с.

этого, особенное значение сегодня приобрели также уставы профессиональных союзов, коллективные соглашения и договора.

Функции профсоюзов являются основными, главными направлениями их функционирования, которые они обязаны выполнять из-за своей социальной природы, а также своего предназначения.

Ю. Н. Коршунов отмечает, что раньше во всех литературных источниках говорилось об осуществлении профсоюзами таких функций, как забота об интересах рабочих в производственной сфере, в области быта, труда и культуры, о максимально полном их удовлетворении; забота о развитии народного хозяйства, о росте производства; принятие участия в общественном и производственном управлении; воспитание рабочих и укрепление добровольной и сознательной трудовой дисциплины; защита прав трудящихся¹.

В связи с этой классификацией возникает вопрос о том, действительно ли профессиональные союзы осуществляли все функции, которые перечислены выше, либо данные функции были надуманными и абсолютно не свойственными профсоюзам даже в Советском Союзе? Представляется, что профессиональные союзы в действительности выполняли большую часть функций, которые были названы, так как, с одной стороны, они не только лишь выступали в качестве неотъемлемой части политической системы, но и в качестве фактической части государства, а с другой стороны – функции профсоюзов не были неизменной величиной. Они менялись по мере совершенствования законодательной базы и по мере общественного развития в стране.

Например, действительно ли советские профессиональные союзы выполняли функцию по воспитанию рабочих и укреплению добровольной и сознательной трудовой дисциплины? Выполняли, так как общенародная собственность выступала в качестве собственности государственной,

¹ Коршунов Ю.Н., Защита трудовых прав работников профессиональными союзами // Гражданин и право. - М.; Новая правовая культура, 2011. - № 4. – С.44-47.

следовательно, главным работодателем было государство. В данном случае государство, выступающее в качестве работодателя, и профессиональные союзы, выступающие в качестве части государства, а также политической системы, были действительно заинтересованы в сбережении и поддержании трудовой дисциплины.¹ В настоящее время, когда профессиональные союзы превратились в общественную организацию, функция по воспитанию и укреплению трудовой дисциплины полностью утратила собственное значение. Это, естественно, не означает, что профсоюзы являются абсолютно не заинтересованными в укреплении трудовой дисциплины, однако осуществлением этой функции, как одним из главных направлений функционирования, профессиональные союзы уже не занимаются.

Сегодня функции профессиональных союзов, естественно, изменились. Главной функцией профессиональных союзов является осуществление защиты трудовых прав трудящихся. Они являются внешней их функцией, так как реализуется она во внешних отношениях с органами власти и работодателями.

Помимо нее, у профессиональных союзов есть функция внутренняя – объединение и координация работы в отношении трудовых прав трудящихся.

М. В. Кузнецов утверждает, что главной функцией профессиональных союзов является осуществление защиты трудовых прав трудящихся. Содержанием данной функции профессиональных союзов является их работа в отношении защиты трудовых прав трудящихся.² Данная работа включает содействие профессиональных союзов:

- использованию собственных прав работниками;
- охране данных прав;
- пресечению нарушений данных прав;

¹ Коршунов Ю.Н., Защита трудовых прав работников профессиональными союзами // Гражданин и право. - М.; Новая правовая культура, 2011. - № 4. – С.44-47.

² Кузнецов М.В., Правовая природа деятельности профсоюзов // Гражданин и право. - М.; Новая правовая культура, 2011. - № 8. – С.86

восстановлению прав, которые были нарушены;
возмещению причиненного вреда и инициирование привлечения виновного лица или лиц в ответственности.¹

Условно данные действия рассматривать можно в качестве этапов реализации защитной функции.

Защиту прав трудящихся необходимо рассматривать, как в широком, так и в узком смысле. В широком смысле функцией защиты прав входит охрана и обеспечение. В узком смысле – восстановление нарушенных прав, возмещение причиненного вреда и привлечение к ответственности виновного лица или лиц.

Защита трудовых прав трудящихся профессиональными союзами является комплексной проблемой, для успешного решения которой необходимо использовать системный подход по разным направлениям работы профсоюзов при учете многообразия форм реализации защитной функции, которые незаменимыми не остаются. Определение их главных особенностей и определенный период имеет существенное значение для осуществления защиты трудовых прав трудящихся.

Следующей функцией профсоюзов является функция представительства трудящихся – она закреплена в 29 статье ТК РФ «Представителями трудящихся в социальном партнерстве являются: профсоюзы, а также их объединения, другие профсоюзные организации, которые предусмотрены уставами общероссийских и межрегиональных профессиональных союзов, или другие представители».

В Федеральном законе № 10 в 11 статье «Право профессиональных союзов на представительство и защиту социальных и трудовых прав и интересов трудящихся» и в 1 статье объединены данные 2 самые важные функции профессиональных союзов с их правами. «Профессиональные союзы, их объединения, профсоюзные первичные организации, а также их

¹ Кузнецов М.В., Правовая природа деятельности профсоюзов // Гражданин и право. - М.; Новая правовая культура, 2011. - № 8. – С.86

органы представляют и защищают интересы и права членов профессиональных союзов по вопросам индивидуальных трудовых отношений и отношений, которые связаны с трудом, а в сфере коллективных интересов и прав – указанные интересы и права трудящихся независимо от членства в профессиональных союзах при наделении их полномочиями на представительство в установленном порядке».

Представительство – особая функция, она выражается в работе по представлению интересов трудящихся, как в государственных, так и в общественных органах, а также на конкретном предприятии, организации, в учреждении.

Представительство интересов и прав – это выступление от имени коллектива во взаимоотношениях с работодателями в форме переговоров, заключении договоров, разрешении трудовых коллективных споров.

К функциям профессиональных союзов относятся также социальная и профессиональная функция – они предполагают наличие активного участия профессионального союза в процессе создания и улучшения условий труда. При этом, сюда также относят спортивно-массовую и культурно-массовую деятельность среди трудящихся, которую следует рассматриваться вместе и неразрывно с таким понятием, как «условия труда». ¹

Функция контролирующая выражается в том, что профессиональный союз выступает в качестве общественного полномочного контролера в отношении вопросов соблюдения прав трудящихся в разных аспектах – условия и охрана труда, нормирование, оплата труда, социальные гарантии и т.д. Профессиональному союзу соответствующие права предоставляются существующим законодательством.

Согласно пункту 1 статьи 11 Федерального закона № 10, профсоюзы, их объединения (ассоциации), первичные профсоюзные организации и их органы представляют и защищают права и интересы членов профсоюзов по

¹ Гапоненко В.Ф., Михайлова Ф.Н., Трудовое право : Учебник для вузов /Под ред.: Гапоненко В.Ф., Михайлова Ф.Н. - М., Норма, 2013. – 209 с.

вопросам индивидуальных трудовых и связанных с трудом отношений, а в области коллективных прав и интересов - указанные права и интересы работников, независимо от членства в профсоюзах в случае наделения их полномочиями на представительство в установленном порядке.

В. Д. Бердычевский утверждает, что данное положение не совсем соответствует Трудового кодекса РФ, одной из задач которого является правовое регулирование трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений. В последние входят, в частности, отношения по социальному партнерству, ведению коллективных переговоров, заключению коллективных договоров и соглашений; по разрешению коллективных трудовых споров. Следовательно, редакцию «по вопросам индивидуальных трудовых и связанных с трудом отношений, а в области коллективных прав и интересов» целесообразно привести в соответствие со Кодекса (при этом формулировка «индивидуальные трудовые отношения» надуманная)¹ (статьи 15 - 20 ТК РФ).

В пункте 2 статьи 11 Закона о профсоюзах профсоюзы защищают право своих членов свободно распоряжаться своими способностями к труду, выбирать род деятельности и профессию, а также право на вознаграждение за труд без какой бы то ни было дискриминации и не ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда. Несложно заметить чрезвычайно узкий подход к вопросу защиты трудовых прав работников.²

Достаточно указать на некоторые из основных трудовых прав работников, которые необходимо также защищать профсоюзами.

Так, работник имеет право на:

¹ Бердычевский В.Д., Право профсоюзов на осуществление профсоюзного контроля за соблюдением законодательства о труде // Северо-кавказский юридический вестник: Научно-практический журнал. - Ростов-на-Дону, 2011. - № 2. - С.80-91.

² Коршунов Ю.Н., Защита трудовых прав работников профессиональными союзами // Гражданин и право. - М.; Новая правовая культура, 2011. - № 4. - С.44-47.

рабочее место, соответствующее государственным нормативным требованиям охраны труда и условиям, предусмотренным коллективным договором;

своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;

отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени для отдельных профессий и категорий работников, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;

полную и достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте;

профессиональную подготовку, переподготовку и повышение своей квалификации;

участие в управлении организацией;

возмещение вреда, причиненного ему в связи с исполнением трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда¹.

Еще один аспект, статья 352 Трудового кодекса РФ закрепляет в качестве одного из основных способов защиты трудовых прав и свобод защиту трудовых прав и законных интересов работников профессиональными союзами.

В главе 58 ТК РФ «Защита трудовых прав и законных интересов работников профессиональными союзами» предусмотрены следующие конкретные формы этой защиты:

профессиональные союзы имеют право на осуществление контроля за соблюдением работодателями и их представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы

¹ Шугаев А.А., Правовые основы участия профсоюзов в урегулировании разногласий между работниками и работодателем // Российский судья. - 2011. - № 9. – С.60-61

трудового права, выполнением ими условий коллективных договоров, соглашений;

профсоюзные инспекторы труда в установленном порядке имеют право беспрепятственно посещать любых работодателей (организации, независимо от их организационно-правовых форм и форм собственности, а также работодателей - физических лиц), у которых работают члены данного профессионального союза или профсоюзов, входящих в объединение, для проведения проверок соблюдения трудового законодательства иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, законодательства о профессиональных союзах, выполнения условий коллективных договоров, соглашений.

Профсоюзные инспекторы труда, уполномоченные (доверенные) лица по охране труда профессиональных союзов имеют право:

осуществлять контроль за соблюдением работодателями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

проводить независимую экспертизу условий труда и обеспечения безопасности работников;

принимать участие в расследовании несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

получать информацию от руководителей и иных должностных лиц организаций, работодателей - индивидуальных предпринимателей о состоянии условий и охраны труда, а также обо всех несчастных случаях на производстве и профессиональных заболеваниях;

защищать права и законные интересы членов профессионального союза по вопросам возмещения вреда, причиненного их здоровью на производстве (работе), и т.д.

Уполномоченные (доверенные) лица по охране труда профессиональных союзов имеют право беспрепятственно проверять соблюдение требований охраны труда и вносить обязательные для

рассмотрения должностными лицами организаций, работодателями - индивидуальными предпринимателями предложения об устранении выявленных нарушений охраны труда.

Несмотря на определенное несовершенство главы 58 Трудового кодекса РФ, ибо ее название несколько не соответствует содержанию (в частности, здесь не совсем уместна статья 378, предусматривающая ответственность за нарушение прав профессиональных союзов), федеральный законодатель может успешно использовать анализируемую главу Трудового кодекса РФ для более оптимального правового регулирования деятельности профсоюзов, их организаций и объединений путем закрепления соответствующих норм в Законе о профсоюзах.¹

В части 2 статьи 82 Трудового кодекса РФ предусмотрено, что увольнение работников, являющихся членами профсоюзов, по основаниям, предусмотренным пунктами 2, 3 или 5 части первой статьи 81 Кодекса, производится с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в соответствии со статьей 373 Кодекса. В пункте 5 статьи 12 Закона предусмотрено, что привлечение и использование в Российской Федерации иностранной рабочей силы осуществляется с учетом мнения соответственно общероссийских объединений (ассоциаций) профсоюзов или территориальных объединений (ассоциаций), организаций профсоюзов. Однако нельзя не заметить, что «рабочая сила» не является субъектом российского права вообще и трудового права в частности, и не может им быть, так как рабочая сила - это способность (способности) к труду. Поэтому целесообразно было бы в пункте 5 статьи 12 Закона о профсоюзах вместо слов «иностранной рабочей силы» записать: «иностранных граждан».²

¹ Бердычевский В.Д. Право профсоюзов на осуществление профсоюзного контроля за соблюдением законодательства о труде // Северо-кавказский юридический вестник: Научно-практический журнал. - Ростов-на-Дону, 2011. - № 2. - С.80-91.

² Гапоненко В.Ф., Михайлова Ф.Н., Трудовое право : Учебник для вузов /Под ред.: Гапоненко В.Ф., Михайлова Ф.Н. - М., Норма, 2013. – 209 с.

Не менее важно исключить из Закона о профсоюзах смешение прав различных их субъектов. Так, называется статья 13 «Право профсоюзов, первичных профсоюзных организаций на ведение коллективных переговоров, заключение соглашений, коллективных договоров и контроль за их выполнением».¹

Вместе с тем статья 29 Трудового кодекса РФ предусматривает, что интересы работников 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 представляют первичная профсоюзная организация или иные представители, избираемые работниками.

Интересы работников при проведении коллективных переговоров, заключении или изменении соглашений, разрешении коллективных трудовых споров по поводу заключения или изменения соглашений, осуществлении контроля за их выполнением, а также при формировании и осуществлении деятельности комиссий по регулированию социально-трудовых отношений представляют соответствующие профсоюзы, их территориальные организации, объединения профессиональных союзов и объединения территориальных организаций профессиональных союзов.

Другой аспект, статья 19 Закона о профсоюзах предусматривает: профсоюзы имеют право на осуществление профсоюзного контроля за соблюдением работодателями, должностными лицами законодательства о труде, в том числе по вопросам трудового договора (контракта), рабочего времени и времени отдыха, оплаты труда, гарантий и компенсаций, льгот и преимуществ, а также по другим социально-трудовым вопросам в

¹ Бердычевский В.Д. Право профсоюзов на осуществление профсоюзного контроля за соблюдением законодательства о труде // Северо-кавказский юридический вестник: Научно-практический журнал. - Ростов-на-Дону, 2011. - № 2. - С.80-91.

организациях, в которых работают члены данного профсоюза, и имеют право требовать выявленных нарушений.¹

В этом контексте нельзя не отметить, что законодательство вообще и, в частности, законодательство о труде содержат не «вопросы», а правовые нормы (правила).

А по сути, очевидно, что статья 19 Закона о профсоюзах не совсем соответствует статье 1 Трудового кодекса РФ. В последней обоснованно закреплено положение о надзоре и контроле (в том числе профсоюзном контроле) за соблюдением трудового законодательства (включая законодательство об охране труда) и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права. Еще в большей мере заметна коллизия статьи 19 Закона и статьи 370 Кодекса, где предусмотрено право профессиональных союзов на осуществление контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, выполнением условий коллективных договоров, соглашений.²

Наряду с этим в статье 19 Закона о профсоюзах следовало бы учесть нормы статьи 370 ТК РФ о том, что профессиональные союзы имеют право на осуществление контроля за соблюдением работодателями и их представителями трудового законодательства, иных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, выполнением ими условий коллективных договоров, соглашений (а не только «должностными лицами в организациях»).

Часть 5 статьи 370 Трудового кодекса РФ закрепляет, что профсоюзные инспекторы труда в установленном порядке имеют право независимо от их организационно-правовых форм и форм собственности, а также работодателей - физических лиц, у которых работают члены данного профессионального союза или профсоюзов, входящих в объединение, для

¹ Шугаев А.А., Правовые основы участия профсоюзов в урегулировании разногласий между работниками и работодателем // Российский судья. - 2011. - № 9. - С.60-61

² Крылов К.Д. Профсоюзы и вопросы трудового законодательства // Государство и право. - М.: Наука, 2013. - № 3. - С.33-37

проведения проверок соблюдения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, законодательства о профессиональных союзах, выполнения условий коллективных договоров и соглашений.

Статья 14 Закона о профсоюзах предусматривает право профсоюзов на участие в урегулировании коллективных трудовых споров, статья 23 - право профсоюзов на защиту интересов работников в органах по рассмотрению трудовых споров. Считается, лучше и логичнее объединить эти данные статьи.¹

Часть 2 статьи 23 Закона о профсоюзах устанавливает, что для защиты социально-трудовых и других гражданских прав и профессиональных интересов своих членов профсоюзы могут создавать юридические службы и консультации. Это положение не согласуется с названием данной статьи. Но главное в другом - комиссия по трудовым спорам (КТС) не вправе рассматривать и разрешать «другие гражданские права». В соответствии со статьей 385 Трудового кодекса РФ комиссия по трудовым спорам является органом по рассмотрению индивидуальных трудовых споров, за исключением споров, по которым Кодексом и иными федеральными законами установлен другой порядок их рассмотрения.

Определяя правовое закрепление задач и функций профсоюзных организаций нельзя не согласиться с мнениями указанных выше ученых о несовершенстве и противоречиях российского законодательства, что на практике создает массу вопросов в части применения норм. Выходом из сложившейся ситуации выступает внесение изменений в определенные законодательные акты и совершенствование подхода к реализации функций профсоюзов.

¹ Крылов К.Д. Профсоюзы и вопросы трудового законодательства // Государство и право. - М.; Наука, 2013. - № 3. - С.33-37

ГЛАВА 2 ПРАВОВОЙ СТАТУС ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ СОЮЗОВ

2.1 Понятие и классификация прав профсоюзов

Статья 30 Конституции РФ гарантирует каждому право на объединение, включая право создавать профессиональные союзы для защиты своих интересов. Таким образом, защитная функция «является для профсоюзов системообразующей и объективно формирует комплекс их прав и обязанностей, закрепляемых в законодательстве». Защитная функция может пониматься очень широко, включая в себя разнообразную деятельность, начиная от выявления, формулирования и продвижения интересов работников, обеспечения законодательной защиты их прав и интересов, и заканчивая защитой и восстановлением конкретных нарушенных прав. Пределы реализации защитной функции определяются границами предоставленных профсоюзам прав.

Права профсоюзов могут быть классифицированы по разным критериям. Такие авторы как В. Н. Толкунова, Н. Н. Дульская высказывают мнение, что ее следует проводить по основным функциям профсоюзов¹. А. Д. Зайкиным предлагается классификация прав, исходя из главы 2 Закона о профсоюзах.² Ученый К. Д. Крылов в своих трудах выделяет классификацию по субъектам, за которыми законодательством закрепляются права профсоюзов, а также по иным основаниям³.

Автором работ в сфере правового положения профсоюзов И.О. Снигиревой предложена следующая система прав профсоюзов и основания их классификации. По мнению И. О. Снигиревой, исходя из назначения профсоюзов как организации, созданной работниками для защиты своих

¹ Толкунова В.Н. Развитие основных принципов советского трудового права и роли советских профсоюзов - важная задача науки // Роль советских профсоюзов в регулировании трудовых отношений рабочих и служащих. М.: Профиздат, 1972. С. 179; Дульская Н.Н. Указ. соч. С. 63.

² Зайкин А. Д., Российское трудовое право / Под ред. А.Д. Зайкина. М., 2010. С. 68

³ Крылов К.Д., Законодательство России о профессиональных союзах. М.: Профиздат, 2011. С.

прав и интересов, представляется целесообразным, разделить права профсоюзов в сфере труда на две группы:

на права, направленные непосредственно на защиту прав и интересов работников;

права, содействующие реализации права на защиту прав и интересов работников.

К первой группе относятся материальные права: по участию в регулировании условий труда, контролю за соблюдением законодательства о труде и охране труда, участию в рассмотрении трудовых споров. Вторую группу составляют процедурно-процессуальные права:

обеспечивающие организационную самостоятельность профсоюзов;

на информацию;

на требование о привлечении к ответственности руководителя организации, его заместителя, нарушающих законы и иные нормативные правовые акты о труде, условия коллективного договора и соглашений;

на обращение в Федеральную инспекцию труда и судебные органы для защиты прав и интересов своих членов (а также и других работников независимо от членства по своей инициативе или по их просьбе);

на проведение коллективных действий (публичных мероприятий);

на участие по уполномочию работников в коллегиальных органах управления организацией.¹

Также И. О. Снигирева утверждает, что права профсоюзов можно классифицировать также в зависимости от их представительности. На локальном уровне можно выделить права, принадлежащие исключительно выборному профсоюзному органу, и права, предоставленные им как любому представительному органу работников.

По мнению Л. М. Маировой в зависимости от способа установления права профсоюзов могут подразделяться на предоставленные

¹ Снигирева И.О., Права профсоюзов// Профсоюзы и трудовое право. М.: Юридическая литература, 2003. С. 100

законодательством и установленные коллективно-договорными актами. В этих актах стороны могут предусматривать более широкие по сравнению с законодательством права для профсоюзов и их органов. Права, установленные в них, составляют производный (дополнительный) компонент их правового статуса в отличие от прав, закрепленных законодательством и составляющих конститутивный компонент статуса. Автор утверждает, что общие статутные права профсоюзов проявляются в правах определенного профсоюзного органа, профсоюзной структуры либо конкретных профсоюзных представителей в соответствии с их компетенцией, установленной законодательством и уставом.

Л. М. Маирова, разделяя права профсоюзов на установленные коллективно-договорными актами и на предоставленные законодательством, называет последние «общими правами профсоюзов». Наиболее «общим» правом профсоюзов, на взгляд автора, является право па защиту социально-трудовых прав работников . Это следует из назначения профсоюзов как организации, призванной защищать права и интересы работников. Статья 30 Конституции РФ, статьи 2 и 21 ТК РФ предусматривают право граждан (работников) на объединение в профсоюзы именно с целью защиты своих прав и интересов. Другим общим правом профсоюзов, неразрывно связанным с правом на защиту, является право на представительство интересов работников. Без права на представительство не может быть успешно реализовано право профсоюзов на защиту трудовых прав работников. Право на представительство является следствием признания государством права профсоюзов на защиту ими трудовых прав работников. Иное понимание представительства не будет соответствовать назначению и сущности профсоюзов как организации, призванной защищать права работников.¹ Круг субъектов, в отношениях с которыми профсоюзы представляют интересы работников, законодательством не ограничен.

¹ Маирова Л. М., Защита профсоюзами трудовых прав работников /Автореф.. - М., 2014. - 89 с

Стоит отметить, что А. И. Процевский в зависимости от круга защищаемых и представляемых лиц права профсоюзов подразделяет на права по защите и представительству членов профсоюза по вопросам индивидуальных трудовых отношений и по представительству и защите коллективных прав и интересов работников независимо от членства в случае наделения их полномочиями в установленном порядке (часть 1 статьи 1 Закона о профсоюзах). Защита индивидуальных прав членов профсоюзов является обязанностью профсоюзов перед ними. Защита индивидуальных прав работников, не являющихся членами профсоюзов, - право профсоюзов (статья 23 Закона о профсоюзах). Защищая коллективные права, профсоюзы участвуют в правотворческой деятельности органов власти и работодателя, коллективно - договорном регулировании условий труда, требуют отмены нормативных правовых актов, нарушающих права работников, или принятых без учета их мнения в предусмотренных законодательством случаях¹.

К. И. Гусов классифицировал права профсоюзов в сфере труда по следующим признакам (основаниям):

- их положение в системе прав данной организации;
- профсоюзным органам;
- степени общности;
- степени самостоятельности;
- формами реализации;
- содержанию (кругу вопросов, решаемых профсоюзами или с их участием);

кругу лиц, чьи права и интересы вправе представлять и защищать профсоюзы.²

В части реализации прав профсоюзов хотелось бы обратить внимание на тот факт, что в отношении России Европейским судом по правам

¹ Процевский А.И., Трансформация прав профсоюзов - реальность или миф?//Вестник Омского университета. 2007. Вып. 1. С. 107.

² Гусов К. И., Трудовое право России. М.; Призма – 2015. – 256 с

человека (далее ЕКПЧ) принят ряд постановлений, например по нашумевшему делу профсоюза докеров Калининграда, которые обратились с жалобой в ЕКПЧ в связи с дискриминацией по признаку принадлежности к профсоюзной организации. На сегодняшний день дело признано приемлемым для рассмотрения по существу.¹

Необходимо отметить, что практика Европейского суда по правам профсоюзов не так велика, как хотелось бы в свете сегодняшней ситуации по соблюдению прав профсоюзов в России. Актуальность постановлений Европейского суда по делам о нарушении статьи 11 Закона о профсоюзах ЕКПЧ связана еще и с тем, что они обязательны для исполнения, и Россия вынуждена считаться с мнением европейского сообщества.

Более конкретно права профсоюзов отражены в конвенциях МОТ. Большинство из них Россия ратифицировала и, следовательно, обязалась соблюдать. основополагающая Конвенция МОТ - № 87 «О свободе ассоциации и защите права на организацию», закрепившая права трудящихся «без какого бы то ни было различия создавать по своему выбору организации без предварительного на то разрешения, а также право вступать в такие организации на единственном условии подчинения уставам этих последних», а также обязанность государственных властей воздерживаться от всякого вмешательства, способного ограничить это право или воспрепятствовать его законному осуществлению.² Для реализации этих положений Россия взяла на себя ответственность «принять все необходимые и соответствующие меры с целью гарантировать трудящимся и предпринимателям свободное осуществление права на организацию» (статья 11), это означает, что государство должно принять законодательство, гарантирующее права профсоюзов, и принимать меры к воплощению законов на практике.

¹ Ермилова Н. П., Права и гарантии деятельности профсоюзных организаций: обзор международных стандартов, российского законодательства и судебной практики// Правоведение. - С.-Пб.; Изд-во С.-Петербург, 2014. - № 2. – С. 44.

² Там же

Закон о профсоюзах подчеркивает, что все профсоюзы пользуются равными правами. Нужно отметить, что на практике ни государство, ни работодатели не исполняют эту норму. Нередко на предприятии существуют несколько профсоюзных организаций, но для работодателя один профсоюз предпочтительнее, а государство узаконило это состояние, закрепив преимущество за профсоюзом, представляющим большинство работников предприятия¹.

Так, 24 мая 2007 года Девятый арбитражный апелляционный суд г. Москвы вынес Постановление, в котором признал незаконность действий работодателя - ОАО «Российские железные дороги» (далее - ОАО «РЖД») - по нераспространению положений коллективного договора предприятия на профсоюз локомотивных бригад. Коллективный договор предусматривает, что работодатель принял на себя обязательство по перечислению второму профсоюзу - Российскому профсоюзу железнодорожников и транспортных строителей (далее - Роспрофжел) - денежных средств в размере 0,5% от фонда оплаты труда для обеспечения функционирования профсоюзных организаций, осуществления ими культурно-массовых, спортивных и других мероприятий, предусмотренных уставной деятельностью Роспрофжел. Вынося постановление об обязанности ОАО «РЖД» перечислить на расчетный счет профсоюза локомотивных бригад указанные денежные средства, суд применил статью 2 Федерального закона № 10 о равенстве.

Таким образом, к числу основных прав профсоюзов можно отнести: право на представительство и защиту социально-трудовых прав и интересов работников; право на содействие занятости; право профсоюзов, первичных профсоюзных организаций на ведение коллективных переговоров, заключение соглашений, коллективных договоров; право на участие в урегулировании коллективных трудовых споров; право на информацию; право на осуществление контроля за соблюдением трудового

¹ Сенников Н.М. Правовые основы социокультурной деятельности профессиональных союзов России // Проблемы правоотношений в социально-культурной сфере: Ученые записки юридического факультета. - С.-Пб.; Изд-во СПбГУ, 2011. - Вып. 8. - С.27-32.

законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, выполнением условий коллективных договоров, соглашений; право на защиту интересов работников в органах по рассмотрению трудовых споров. Кроме того, профсоюзы пользуются и другими правами, которые не относятся к числу исключительно профсоюзных.

2.2 Система гарантий деятельности профсоюзов

Под гарантиями в трудовом законодательстве понимаются средства, способы и условия, с помощью которых обеспечивается осуществление предоставленных прав. Необходимость предоставления специальных мер защиты представительным органам работников подчеркивается в международных документах. Гарантии, которые предоставляются профсоюзам, а также профсоюзным работникам, можно разделить на несколько категорий. Дополнительные гарантии предоставляются представителям работников, которые участвуют в разрешении коллективных трудовых споров и ведении коллективных переговоров; работникам, являющимся членами КТС; представителям профсоюза в создаваемых в организациях совместных комитетах (комиссиях) по охране труда.

В части гарантий имущественных прав профсоюзные организации, как и иные лица, имеют право владеть, пользоваться и распоряжаться принадлежащим им на праве собственности имуществом, владеть и пользоваться имуществом, переданным им в хозяйственное ведение. Гарантируются признание, неприкосновенность и защита прав собственности профсоюзов, условия для осуществления этих прав наравне с другими юридическими лицами. Профсоюзы имеют право осуществлять предпринимательскую деятельность для достижения целей, предусмотренных уставом, и соответствующую этим целям, но только через

учрежденные ими организации.¹ Согласно статье 24 Федерального закона № 10-ФЗ финансовый контроль за средствами профсоюзов органами исполнительной власти не осуществляется, за исключением контроля за средствами от предпринимательской деятельности.

В собственности профсоюзов могут находиться земельные участки, здания, строения, сооружения, санаторно-курортные, туристические, спортивные, другие оздоровительные учреждения, культурно-просветительные, научные и образовательные организации, жилищный фонд, организации, в том числе издательства, типографии, а также ценные бумаги и иное имущество, необходимые для обеспечения уставной деятельности профсоюзов. Профсоюзы также имеют право учреждать банки, фонды солидарности, страховые, культурно-просветительные фонды, фонды обучения и подготовки кадров, а также другие фонды, соответствующие уставным целям профсоюзов.

Работникам, входящим в состав выборных коллегиальных органов профсоюзных организаций и не освобожденным от основной работы, действующим законодательством установлены гарантии. Так, статья 374 Трудового кодекса РФ устанавливает в отношении работников, которые выполняют профсоюзные функции наравне со своей основной работой у работодателя, несколько различных гарантий. В целях повышения уровня защиты работников, которые избраны на должности руководителей (их заместителей) выборных коллегиальных органов первичных профсоюзных организаций, выборных коллегиальных органов профсоюзных организаций структурных подразделений организаций (не ниже цеховых и приравненных к ним), и которые не освобождены от основной работы, устанавливает обязанность работодателя при увольнении по пунктам 2, 3, 5 части 1 статьи 81 Трудового кодекса РФ помимо общего порядка увольнения получить предварительное согласие соответствующего вышестоящего выборного

¹ Сенников Н.М. Правовые основы социокультурной деятельности профессиональных союзов России // Проблемы правоотношений в социально-культурной сфере: Ученые записки юридического факультета. - С.-Пб.; Изд-во СПбГУ, 2011. - Вып. 8. - С.27-32.

профсоюзного органа. При отсутствии вышестоящего выборного профсоюзного органа увольнение указанных работников производится с соблюдением порядка, установленного Трудовым кодексом РФ. Смысл данной гарантии заключается в том, чтобы оградить работника от увольнения, целью которого является избавиться от него как от активиста профсоюза.

Вторая гарантия, предусмотренная статьей 374 Трудового кодекса РФ, касается более широкого круга членов выборных профсоюзных органов. Согласно части 3 данной статьи члены выборных коллегиальных органов профсоюзных организаций, не освобожденные от основной работы, освобождаются от нее для участия в качестве делегатов в работе созываемых профессиональными союзами съездов, конференций, для участия в работе выборных коллегиальных органов профессиональных союзов, а в случаях, когда это предусмотрено коллективным договором, — также на время краткосрочной профсоюзной учебы. Условия освобождения от работы и порядок оплаты времени участия в указанных мероприятиях определяются коллективным договором, соглашением.¹ Еще одна гарантия предусмотрена в статье 25 Федерального закона № 10-ФЗ в отношении уполномоченных профсоюза по охране труда и представителей профсоюза в создаваемых в организации совместных (комиссиях) по охране труда. Их привлечение к дисциплинарной ответственности, перевод на другую работу или увольнение по инициативе работодателя допускаются только с предварительного согласия профсоюзного органа в первичной профсоюзной организации. Гарантии освобожденным профсоюзным работникам. Под освобожденными профсоюзными работниками понимаются работники, освобожденные от работы в организации или у индивидуального предпринимателя в связи с избранием их на выборную должность в выборный орган первичной профсоюзной организации данной организации. В период их работы в

¹ Аппаков А.А. Некоторые проблемы реализации защитной функции профсоюзов в переходный период // Правоведение. - С.-Пб.; Изд-во С.-Петербург, 2014. - № 2. - 106 с.

профсоюзе их работодателем является профсоюз, трудовые отношения с прежним работодателем прекращаются. На период работы в профсоюзе на место работы такого работника у работодателя новый работник принимается на основании срочного трудового договора.

Согласно части 2 статьи 374 Трудового кодекса РФ время работы освобожденного профсоюзного работника на выборной должности в выборном органе первичной профсоюзной организации засчитывается в его общий и специальный трудовой стаж. Работа в вышестоящих органах профсоюза, объединениях профсоюзов не включается в специальный трудовой стаж, но включается в общий трудовой стаж как и любая работа по трудовому договору. Освобожденные профсоюзные работники обладают такими же трудовыми правами, гарантиями и льготами, как и работники организации, индивидуального предпринимателя в соответствии с коллективным договором. После окончания срока выборных полномочий в профсоюзе таким работникам гарантируется предоставление прежней работы (должности) у работодателя. При отсутствии прежней работы с письменного согласия работника ему должна быть предоставлена другая равноценная работа (должность) у того же работодателя. Если от предложенной соответствующей работы (должности) работник отказывается, он не обладает более никакими гарантиями, в том числе за ним не сохраняется средний заработок на период трудоустройства.

Руководителям и заместителям руководителя выборного органа первичной профсоюзной организации, независимо от того, являлись они освобожденными либо совмещали профсоюзную деятельность с основной работой, предоставляется дополнительная гарантия в течение двух лет после прекращения срока их полномочий. Ее смысл заключается в недопущении «мести» со стороны работодателя за предшествующую профсоюзную деятельность. Расторжение трудового договора с этими работниками по инициативе работодателя по основаниям, предусмотренным пунктами 2, 3 и

5 части 1 статьи 81 Трудового кодекса РФ возможно только с соблюдением порядка, установленного статьей 374 данного кодекса.

Хотелось бы обратить внимание на мнение ученого Г. В. Хныкина. По мнению указанного автора, определяя гарантии работникам, избранным в профсоюзные органы, в соответствующих разделах Кодекса (например, Раздел 7 «Гарантии и компенсации»), законодатель в очередной раз забывает о других представителях трудящихся. Трудовой кодекс, имея в своей структуре специальную Главу 58, посвященную защите трудовых прав и законных интересов работников профессиональными союзами, не предусматривает нормы-гарантии работникам, которые являются членами непрофсоюзных представительных органов общественной самодеятельности.¹

Также по мнению Г. В. Хныкина, нынешняя модель Трудового кодекса РФ, предусматривающая обязательное создание выборного органа первичной профсоюзной организации и общероссийского, межрегионального объединения профсоюзов (статьи 29 и 30), заметно усложняет работу многих профсоюзов, особенно не входящих в упомянутые структуры, создает проблемы реализации их прав, предусмотренных конвенциями МОТ № 87 «О свободе ассоциаций и защите права на организацию» (1948 года) и № 98 «О применении принципов права на организацию и ведение коллективных переговоров» (1949 года). Создание первичных профсоюзных организаций и их представительных органов - это внутреннее дело самих профсоюзов. В этой связи представляется необходимым предоставить право профсоюзам самостоятельно выбирать формы представительства на локальном и других уровнях социального партнерства (статья 26 Трудового кодекса РФ).

Конституционный Суд РФ (далее КС РФ) нечасто высказывает свои правовые позиции в сфере защиты прав профсоюзов. Каждое решение КС

¹ Шугаев А.А., Правовые основы участия профсоюзов в урегулировании разногласий между работниками и работодателем // Российский судья. - 2011. - № 9. - С.60-61

РФ в этой области имеет принципиальное значение для сторон социального партнерства как субъектов коллективно-договорного уровня регулирования трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений.¹

Часть 2 ст. 235 Кодекса законов о труде РФ (далее КЗоТ РФ) и пункт 3 ст. 25 Федерального закона о профсоюзах содержали одинаковые положения, согласно которым увольнение по инициативе работодателя работников, входящих в состав профсоюзных органов и не освобожденных от основной работы, без предварительного согласия соответствующих профсоюзных органов не допускалось. В том числе эти положения распространялись и на случаи совершения работниками дисциплинарных проступков, являющихся законным основанием для расторжения с ними трудового договора по инициативе работодателя. Поэтому применение к работнику, входящему в состав профсоюзного органа и не освобожденного от основной работы, такой меры дисциплинарного взыскания, как увольнение, в принципе было невозможным.

Рассматривая данное дело, КС РФ отметил, что конституционные права на свободу экономической деятельности предполагают наличие у работодателя ряда конкретных правомочий, позволяющих ему в целях рационального управления имуществом самостоятельно, под свою ответственность принимать решения по подбору, расстановке, увольнению работников. Поэтому, предусматривая гарантии трудовых прав работников, входящих в состав профсоюзных органов и не освобожденных от основной работы, в том числе направленные против возможного произвольного увольнения, законодатель не вправе устанавливать такие ограничения, которые ведут к искажению существа свободы экономической деятельности. Это противоречит положениям статьи 55 Конституции РФ, в соответствии с которыми защита прав и свобод одних лиц не должна приводить к отрицанию или умалению прав и свобод других, а возможные ограничения

¹ Сенников Н.М. Правовые основы социокультурной деятельности профессиональных союзов России // Проблемы правоотношений в социально-культурной сфере: Ученые записки юридического факультета. - С.-Пб.; Изд-во СПбГУ, 2011. - Вып. 8. - С.27-32.

должны преследовать конституционно значимые цели и быть соразмерными¹.

Между тем, как указал КС РФ, часть 2 статьи 235 КЗоТ РФ и пункт 3 статьи 25 Федерального закона не предусматривали обязанность профсоюзного органа в случае отказа дать согласие на увольнение работников, входящих в состав профсоюзных органов, излагать мотивы такого отказа. Требование о получении предварительного согласия на увольнение работника означало, что фактически вопрос об обоснованности расторжения по инициативе работодателя трудового договора с работником, даже в случае совершения им противоправного деяния, решался не судом, а профсоюзным органом, представляющим интересы лишь одной стороны в споре.² Отсутствие возможности доказывать в суде необходимость и обоснованность увольнения работников, совершивших дисциплинарный проступок, ограничивало право работодателя на судебную защиту.

Кроме того, КС РФ констатировал, что данные положения предоставляли работникам, входящим в состав профсоюзных органов, необоснованные преимущества по сравнению с другими работниками, что несовместимо с положениями статьи 19 Конституции РФ о равенстве всех перед законом и судом и о гарантиях равенства прав и свобод человека и гражданина.

В результате положения статьи 235 КЗоТ РФ и пункта 3 статьи 25 Федерального закона были признаны КС РФ не соответствующими Конституции РФ в той части, в какой ими не допускалось без предварительного согласия соответствующих профсоюзных органов увольнение работников, входящих в состав профсоюзных органов и не освобожденных от основной работы, в случаях совершения ими дисциплинарных проступков.

¹ Шугаев А.А., Правовые основы участия профсоюзов в урегулировании разногласий между работниками и работодателем // Российский судья. - 2011. - № 9. – С.60-61

² Жигачев А.В. Защита конституционного принципа равенства прав и свобод человека и гражданина Конституционным Судом РФ: Дис. канд. юрид. наук: 12.00.02. Саратов, 2014. С. 44.

Однако, несмотря на изложенную позицию КС РФ, законодатель в статье 374 Трудового кодекса РФ вновь предусмотрел, что увольнение руководителей выборных профсоюзных органов организации допускается только с предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа. И снова статья 374 Трудового кодекса РФ не обязала вышестоящий профсоюзный орган мотивировать свое решение по данному вопросу. Фактически данная норма воспроизводит признанную КС РФ неконституционной часть 2 статьи 235 КЗоТ РФ. Отличие состоит лишь в том, что круг профсоюзных работников, не освобожденных от основной работы, при увольнении которых законодателем установлены дополнительные гарантии, несколько сузился и включает в себя только руководителей (их заместителей) выборных профсоюзных коллегиальных органов организации, а также ее структурных подразделений (не ниже цеховых и приравненных к ним). Ограничен также перечень оснований расторжения трудового договора, при увольнении по которым работодатель должен получить предварительное согласие соответствующего вышестоящего профсоюзного органа. Тем не менее в числе таких оснований, наряду с пунктом 2 статьи 81 Трудового кодекса РФ (сокращение численности или штата работников организации), пунктом 3 статьи 81 (несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации), предусмотрен также пункт 5 статьи 81 (неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание). Очевидно, что последнее основание - это в полной мере субъективное обстоятельство, связанное с виновными действиями работника. Неудивительно в связи с этим, что статья 374 ТК РФ вызвала вполне обоснованную критику среди представителей науки с точки зрения соответствия правовой позиции КС РФ¹. Вполне логичным представляется и последовавший запрос в КС РФ о

¹ Головина С.Ю. Срочные договоры в Трудовом кодексе и решениях Конституционного Суда / Н.

проверке конституционности части 1 статьи 374 ТК РФ, в котором оспаривалась конституционность положения, согласно которому увольнение по инициативе работодателя в соответствии с пунктом 2 статьи 81 (в связи с сокращением численности или штата работников организации) руководителей (их заместителей) выборных профсоюзных коллегиальных органов организации, ее структурных подразделений (не ниже цеховых и приравненных к ним), не освобожденных от основной работы, допускается помимо общего порядка увольнения только с предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа. Однако на этот раз указанная норма была признана направленной на защиту государством свободы профсоюзной деятельности, не нарушающей баланс прав работодателя и работников в лице их представителей и не противоречащей Конституции РФ¹.

Формулируя в Определении № 421-О свою правовую позицию, КС РФ пришел к выводу о том, что установление для работников, входящих в состав профсоюзных органов и не освобожденных от основной работы, дополнительных гарантий при осуществлении ими профсоюзной деятельности как направленных на исключение препятствий такой деятельности следует рассматривать в качестве особых мер их социальной защиты. В этой связи КС РФ указал, что часть 1 статьи 374 ТК РФ, закрепляющая в качестве такой гарантии обязательность получения работодателем предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа на увольнение работников, входящих в состав профсоюзных органов и не освобожденных от основной работы, по своему содержанию направлена на государственную защиту от вмешательства работодателя в осуществление профсоюзной деятельности, в том числе посредством прекращения трудовых правоотношений.

¹ Определение Конституционного Суда РФ 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" // Вестник Конституционного Суда РФ. 2004. № 3.

Между тем КС РФ, определив конституционность часть 1 статьи 374 Трудового кодекса РФ, разъяснил порядок применения этой статьи. По сути, данная норма устанавливает абсолютный запрет на увольнение перечисленных категорий профсоюзных работников без реализации установленной в ней специальной процедуры прекращения трудового договора. Поэтому работодатель, считающий необходимым в целях осуществления эффективной экономической деятельности усовершенствовать организационно-штатную структуру путем сокращения численности или штата работников, для получения согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа на увольнение работника обязан представить мотивированное доказательство того, что предстоящее увольнение обусловлено именно указанными целями и не связано с осуществлением им профсоюзной деятельности¹. В случае получения отказа вышестоящего профсоюзного органа в согласии на увольнение работодатель вправе обратиться в суд с заявлением о признании его необоснованным. В суде работодатель должен доказать, что в действительности его намерение уволить работника связано с изменением организационно-штатной структуры, а не с осуществляемой работником профсоюзной деятельностью. Профсоюзный орган, в свою очередь, обязан представить доказательства того, что его отказ основан на объективных обстоятельствах, подтверждающих преследование данного работника со стороны работодателя по причине его профсоюзной деятельности. И только в случае вынесения судом решения, удовлетворяющего требование работодателя, работодатель вправе издать приказ об увольнении.

Таким образом, по мнению КС РФ, норма части 1 статьи 374 ТК РФ по своему конституционно-правовому смыслу и целевому предназначению направлена на защиту государством свободы профсоюзной деятельности и не препятствует судебной защите прав работодателя в случае отказа

¹ Сенников Н.М. Правовые основы социокультурной деятельности профессиональных союзов России // Проблемы правоотношений в социально-культурной сфере: Ученые записки юридического факультета. - С.-Пб.; Изд-во СПбГУ, 2011. - Вып. 8. - С.27-32.

профсоюзного органа дать предварительное мотивированное согласие на увольнение работника.

Очевидно, что изложенные выше четкие правовые позиции КС РФ значительно изменили содержание части 1 статьи 374 Трудового кодекса РФ с точки зрения соответствия конституционным правам работодателя, а также принципу равенства всех перед законом и судом. С учетом этого предусмотренные данной нормой ТК преимущества руководителей выборных профсоюзных коллегиальных органов и их заместителей по сравнению с другими работниками следует признать вполне обоснованными, направленными на защиту свободы деятельности профсоюзов как объединений граждан. При этом выявленный КС РФ конституционно-правовой смысл части 1 статьи 374 Трудового кодекса РФ в силу статьи 6 Федерального конституционного закона «О Конституционном Суде Российской Федерации»¹ является общеобязательным, что исключает любое иное ее истолкование в правоприменительной практике.

Аналогичная норма предусмотрена статьей 376 Трудового кодекса РФ в отношении руководителя выборного органа первичной профсоюзной организации и его заместителей, с которыми расторжение трудового договора по инициативе работодателя по основаниям, предусмотренным пунктами 2, 3, 5 части 1 статьи 81, в течение двух лет после окончания срока их полномочий допускается также только с предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа.

Следует отметить, что КС РФ при проверке конституционности части 1 статьи 374 ТК РФ было рассмотрено только увольнение по инициативе работодателя в соответствии с пунктом 2 статьи 81 Трудового кодекса РФ (сокращение численности или штата работников организации). Однако, по мнению А.В. Жигачева, изложенное решение КС РФ и, соответственно, установленная в нем процедура увольнения руководителей (их

¹ Федеральный конституционный закон от 21 июля 1994 г. № 1-ФКЗ «О Конституционном Суде Российской Федерации» // Собр. законодательства Рос. Федерации. 1994. № 13. Ст. 1447.

заместителей) выборных профсоюзных органов организации распространяется и на иные, предусмотренные частью 1 статьи 374 основания расторжения трудового договора по инициативе работодателя - пункт 3 статьи 81 (недостаточная квалификация, подтвержденная результатами аттестации) и пункт 5 статьи 81 (неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей) ТК РФ, так как в данных случаях имеет место весьма схожий баланс прав работодателя и работника¹.

Представляется, что изложенная правовая позиция КС РФ, безусловно, применима к расторжению трудового договора с руководителями и их заместителями (бывшими руководителями и их заместителями) выборных органов первичных профсоюзных организаций не ниже цеховых по основаниям, предусмотренным пунктом 2 и пунктом 3 части 1 статьи 81 Трудового кодекса РФ. Однако при прекращении трудовых правоотношений по пункту 5 статьи 81 с таким работником представляется более последовательным и логичным применение правовой позиции КС РФ, изложенной в Постановлении от 24 января 2002 года № 3-П. Требование о получении предварительного согласия на увольнение работника, совершившего дисциплинарный проступок, является несоразмерным ограничением права работодателя, а работникам, которые являются руководителями и заместителями руководителей (в том числе бывшими в течение двух лет после прекращения ими полномочий) выборных органов первичных профсоюзных организаций и не освобождены от основной работы, предоставляются необоснованные преимущества по сравнению с другими работниками. Поэтому положения статьи 374 и статьи 376 ТК РФ в той части, в какой они не допускают без предварительного согласия вышестоящих профсоюзных органов увольнение указанных работников в случае неоднократного неисполнения работниками без уважительных

¹ Жигачев А.В. Защита конституционного принципа равенства прав и свобод человека и гражданина Конституционным Судом РФ: Дис. канд. юрид. наук: 12.00.02. Саратов, 2014. С. 44.

причин трудовых обязанностей, если они имеют дисциплинарное взыскание (пункт 5 части 1 статьи 81), не соответствуют Конституции РФ, должны быть пересмотрены и приведены в соответствие с правовой позицией КС РФ.¹

Вызывают сомнения в их конституционности и положения статьи 375 Трудового кодекса РФ и статьи 26 Федерального закона о профсоюзах, которые содержат гарантии освобожденным профсоюзным работникам, несмотря на то что статья 375 изложена в новой редакции. В соответствии с частью 1 статьи 375 работнику, освобожденному от работы в организации или у индивидуального предпринимателя в связи с избранием его на выборную должность в выборный орган первичной профсоюзной организации, после окончания срока его полномочий предоставляется прежняя работа, а при ее отсутствии другая равноценная работа у того же работодателя. Статья 26 Федерального закона о профсоюзах предоставляет такие же гарантии освобожденным профсоюзным работникам не только первичных профсоюзных организаций работодателя, с которым они состояли в трудовых отношениях, а любых выборных органов профсоюзов, более того - гарантирует предоставление работы в других организациях². Статья 26 Федерального закона регулирует данное правоотношение иначе, чем Трудовой кодекс РФ, что противоречит частям 3, 4, 5 статьи 5 Трудового кодекса, устанавливающим приоритет Кодекса в регулировании трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений. Статья 5 прямо предусматривает, что нормы трудового права, содержащиеся в иных федеральных законах, должны соответствовать трудовому кодексу РФ, а в случае противоречий применяется Трудовой кодекс РФ. Поэтому положения статьи 26 Закона о профсоюзах не могут применяться как противоречащие ст. 375 ТК РФ, которая предоставляет гарантии только тем освобожденным профсоюзным работникам, которые избраны в выборный орган первичной

¹ Аппаков А.А. Некоторые проблемы реализации защитной функции профсоюзов в переходный период // Правоведение. - С.-Пб.; Изд-во С.-Петербурга, 2014. - № 2. – 106 с.

² Шугаев А.А., Правовые основы участия профсоюзов в урегулировании разногласий между работниками и работодателем // Российский судья. - 2011. - № 9. – С.60-61

профсоюзной организации, а не в любые профсоюзные органы, создаваемые в соответствии с уставами профсоюзов.

Но наряду с этим возникает закономерный вопрос: соответствует ли сама статья 375 Трудового кодекса основным принципам трудового права и Конституции РФ? Каждый имеет равные возможности для реализации своих трудовых прав, как гласит статья 3 Трудового кодекса РФ, никто не может быть ограничен в трудовых правах и свободах или получать какие-либо преимущества, независимо от принадлежности или непринадлежности к общественным объединениям, а также от других обстоятельств, не связанных с деловыми качествами работника. Тем не менее по смыслу статья 375 ТК освобожденному профсоюзному работнику после окончания срока его полномочий предоставляется та же или другая равноценная работа у того же работодателя¹. Фактически такой работник пользуется преимущественным правом на заключение трудового договора, по сравнению с другими претендентами на соответствующее вакантное рабочее место.

Представляется, что в данной ситуации необходимо руководствоваться позицией КС РФ, которую он сформулировал еще в 1999 году в отказном Определении № 207-О². Суд подчеркнул, что в силу части 1 статьи 26 Федерального закона о профсоюзах профсоюзные работники, избранные на выборные должности в профсоюзные органы, освобождаются от работы в соответствии с пунктом 5 статьи 29 КЗоТ РФ. Сейчас аналогичное основание прекращения трудового договора содержится в пункте 5 статьи 77 Трудового кодекса РФ (переход работника на выборную работу (должность)). Следовательно, в качестве работодателя выступает не организация или индивидуальный предприниматель, с которыми работник ранее состоял в трудовых отношениях, а профсоюзный орган, который и должен обеспечить

¹ Аппаков А.А. Некоторые проблемы реализации защитной функции профсоюзов в переходный период // Правоведение. - С.-Пб.; Изд-во С.-Петербург, 2014. - № 2. – 106 с.

² Определение Конституционного Суда РФ от 14 декабря 1999 г. № 207-О «Об отказе в принятии к рассмотрению жалобы гражданина Иванова Геннадия Георгиевича на нарушение его конституционных прав пунктом 4 статьи 26 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»

предоставление ему как социально-трудовых прав и льгот, закрепленных в законодательстве о труде, так и тех, которые содержатся в коллективном договоре, действующем у бывшего работодателя (часть 3 статьи 375 Трудового кодекса и пункт 4 статьи 26 Закона). Кроме того, КС РФ констатировал, что эта норма по своему характеру является дополнительной гарантией свободного осуществления профсоюзной деятельности у работодателя и ее изменение означало бы нарушение конституционного принципа равенства, поскольку ставило бы освобожденных профсоюзных работников в привилегированное по сравнению с другими работниками положение.

Следовательно, гарантии освобожденным профсоюзным работникам, закрепленные в статье 375 Трудового кодекса РФ, должны им предоставляться соответствующим профсоюзным органом, с которым они и состояли в трудовых отношениях¹. Поэтому формулировки, содержащиеся в статье 375 Трудового кодекса, должны быть приведены в соответствие с конституционными принципами равенства прав и свобод, в том числе в сфере труда.

В заключение необходимо отметить незначительное количество решений КС РФ по рассматриваемому вопросу и еще меньшее количество признанных этими решениями неконституционными правовых норм. Однако и в настоящее время ряд положений трудового законодательства предусматривает различного рода отличия в правовом статусе работника, льготы, преимущества в зависимости от факта принадлежности к общественному объединению. При этом все же следует признать, что в условиях демократического правового государства полное исключение подобных отличий невозможно. Не вызывает сомнения обоснованность установления разумных дополнительных гарантий при увольнении в отношении руководителей профсоюзных органов. Данные гарантии

¹ Сенников Н.М. Правовые основы социокультурной деятельности профессиональных союзов России // Проблемы правоотношений в социально-культурной сфере: Ученые записки юридического факультета. - С.-Пб.; Изд-во СПбГУ, 2011. - Вып. 8. - С.27-32.

необходимы для полной реализации гражданами права на объединение в профсоюзы в целях защиты своих законных прав и интересов. Между тем законодатель при установлении каких-либо отличий в правовом статусе лица в зависимости от его принадлежности к профессиональным союзам обязан, во-первых, обеспечивать разумный баланс прав и свобод различных субъектов трудового права, а во-вторых, учитывать основополагающий принцип запрета дискриминации граждан по признаку принадлежности или непринадлежности к профсоюзам, сформулированный в статье 9 Федерального закона о профсоюзах, в соответствии с которым запрещается обуславливать прием на работу, продвижение по работе, а также увольнение лица принадлежностью или непринадлежностью его к профсоюзу. В противном случае неизбежно нарушение как самого конституционного права на объединение, так и принципа равенства прав и свобод человека и гражданина в сфере труда.¹

Таким образом, гарантиями профсоюзов являются средства, способы и условия, с помощью которых обеспечивается осуществление предоставленных им прав. Федеральным законодательством предусмотрены гарантии имущественных прав профсоюзов, гарантии работникам, входящим в состав профсоюзных органов и не освобожденным от основной работы и гарантии освобожденным профсоюзным работникам, избранным (делегированным) в профсоюзные органы, гарантии права на труд работникам, являвшимся членами профсоюзных органов.

2.3 Обязанности и ответственность профсоюзов

Правовые проблемы ответственности профсоюзов не были предметом комплексного исследования в науке трудового права. До формирования рыночной экономики их сложно было отнести к числу актуальных,

¹ Шугаев А.А., Правовые основы участия профсоюзов в урегулировании разногласий между работниками и работодателем // Российский судья. - 2011. - № 9. – С.60-61

поскольку профсоюзы в значительной степени были слиты с государственным аппаратом.¹

В первые годы советской власти они приобрели функции государственных учреждений и, кроме того, в их руки были переданы многие полномочия по управлению предприятиями. Профсоюзы разрабатывали нормативные правовые акты по труду, которые во многих случаях автоматически утверждались Народным комиссариатом труда, устанавливали тарифы заработной платы, утверждали сдельные расценки... Декретом СНК от 28 октября 1920 года было определено, что разъяснения и дополнения к Общему положению о тарифе принимаются ВЦСПС и утверждаются НКТ.

В последующем в ведении профсоюзов находились правовая и техническая инспекции труда, осуществлявшие как государственный, так и общественный, то есть профсоюзный, контроль. Изначально названные инспекции не были органами профсоюзов, так как были переданы в их ведение при слиянии Наркомата труда и ВЦСПС в 1933 году.

В последующем функции государственного контроля и надзора в сфере труда были изъяты из ведения профсоюзов. Постановлением Правительства РФ от 28 января 2000 года было утверждено о Федеральной инспекции труда. Положение

С конца 30-х годов XX века содержание коллективных договоров определялось не сторонами трудовых отношений, а государством как генеральным работодателем путем разработки и утверждения типовых коллективных договоров. Практика заключения этих документов носила формальный характер.²

В настоящее время в условиях рыночной экономики актуальным является не только определение полномочий самих массовых общественных

¹ Васьков В.С. Проблемы правового регулирования ответственности профсоюзов // Спорт: экономика, право, управление. 2008. N 1. С. 3.

² Хохлов Е.Б. Роль профсоюза в современной России: проблема взаимосвязей // Кадровик. Трудовое право для кадровика. 2008. С. 12.

организаций, какими являются профсоюзы, но и их ответственности за выполнение принимаемых на себя обязательств.

В субъектах Федерации заключено около 80 трехсторонних региональных соглашений, около 5000 соглашений подписано по отраслевому или территориальному принципам. Активно используется механизм социального партнерства на предприятиях через систему заключения коллективных договоров¹.

В соответствии с Федеральным законодательством ответственность этих объединений и входящих в их руководящие органы лиц за нарушения законодательства наступает в соответствии с федеральными законами. В статье 31 Закона о профсоюзах ответственность профсоюзов установлена за неисполнение обязательств по коллективному договору, соглашению, за организацию и проведение забастовки, признанной судом незаконной. Из анализа Законов «Об общественных объединениях» (статья 41) и «О профсоюзах, их правах и гарантиях деятельности» (статья 31) видно, что такая ответственность наступает как для организаций, не обладающих правами юридического лица, так и для юридических лиц.

О какой ответственности профсоюзов может идти речь? Законодательство неоднозначно подходит к решению этого вопроса. В соответствии со статьей 51 Трудового кодекса представители как работодателей, так и работников несут ответственность в виде штрафа за уклонение от участия в коллективных переговорах, непредставление информации, необходимой для ведения коллективных переговоров и осуществления контроля за соблюдением коллективного договора, соглашения.

Также могут быть подвергнуты штрафу представители сторон за неправомерный отказ от подписания согласованного коллективного договора, соглашения (часть 1 статьи 54 Трудового кодекса). Из того же

¹ Хохлов Е.Б. Роль профсоюза в современной России: проблема взаимосвязей // Кадровик. Трудовое право для кадровика. 2016. С. 12.

Кодекса следует, что за непредставление информации, необходимой для ведения коллективных переговоров, представители обеих сторон, то есть виновные в этом лица, также могут быть подвергнуты штрафу в размере и порядке, которые установлены федеральными законами. части 2 статьи 54

Трудовой кодекс предусматривает штрафные санкции в отношении лиц, представляющих работодателя либо представляющих работников, за нарушение или невыполнение коллективного договора, соглашения (статья 55 Трудового кодекса).

Кодекс РФ об административных правонарушениях (КоАП) во всех названных случаях предусматривает административную ответственность лишь работодателя или лиц, его представляющих статьи (5.28, 5.29, 5.30, 5.31).

Как обоснованно отмечается в юридической литературе, вопрос о различиях в субъектах административной ответственности, имеющих место, следует разрешать в пользу норм, установленных КоАП. Приоритет Кодекса об административных правонарушениях перед Трудовым Кодексом РФ в этой части вытекает из того, что речь идет об административных отношениях, административных наказаниях, которые являются предметом регулирования административного, а не трудового законодательства.¹

Для внесения соответствующих изменений в Кодекс РФ об административных правонарушениях необходимы реальные основания. Конечно, теоретически можно предположить ситуацию, когда работодатели выступают с инициативой заключения коллективного договора, соглашения, а представители работников не спешат по каким-либо причинам ее поддержать (такой случай в Магнитогорске, когда собственник, купивший контрольный пакет акций метизно-металлургического завода, инициировал

¹ Васьков В.С. Проблемы правового регулирования ответственности профсоюзов // Спорт: экономика, право, управление. 2008. № 1. С. 3.

создание профсоюзной организации и подготовку коллективного договора). На деле почти всегда мы имеем дело с противоположной картиной.¹

В юридической литературе отмечалось, что ответственность представителей работников в названных ранее ситуациях может наступить в виде их переизбрания.² Такой подход к решению вопроса в принципе не вызывает возражений, за исключением одного. Ответственность в таких случаях должна наступать за ненадлежащее выполнение работником своих должностных обязанностей. Освобождение от должности (переизбрание) не должно быть безальтернативной мерой дисциплинарного воздействия. Если профсоюзный активист не состоит с профобъединением в трудовых отношениях, к нему за виновные действия могут быть применены меры общественного воздействия, вплоть до отзыва из состава профсоюзного органа.

Материальная ответственность профсоюзной организации, объявившей и не прекратившей забастовку после признания ее судом незаконной, ранее предусматривалась пунктом 2 статьи 22 Федерального закона «О порядке разрешения коллективных трудовых споров» от 23 ноября 1995 года № 175-ФЗ. Было предусмотрено, что:

указанную материальную ответственность мог нести только профсоюз, первичная профсоюзная организация, которые объявили и не прекратили забастовку после признания ее незаконной;

ущерб должен был возмещаться за счет средств именно этого профсоюза, первичной профорганизации.

В этой части указанный не в полной мере соответствовал Трудовому кодексу, которого предусматривает ответственность за незаконные забастовки не только профсоюзов, но и других представительных органов. В связи с признанием не действующим Федерального «О порядке разрешения

¹ Парягина О.А. Совершенствование правового регулирования ответственности сторон социального партнерства в сфере труда // Журнал российского права. 2009. N 10. С. 30 - 41.

² Васьков В.С. Проблемы правового регулирования ответственности профсоюзов // Спорт: экономика, право, управление. 2008. № 1. С. 3.

коллективных трудовых споров» указанные отношения в настоящее время регулируются Трудовым . Законстатья 417законкодексом

Материальный ущерб от незаконной забастовки определяется судом с учетом имущественного и финансового положения ответчика. Если у представительного органа работников, например стачечного комитета или профкома, отсутствуют денежные средства, возмещение ущерба в указанных ситуациях проблематично. Такую перспективу нельзя не учитывать работодателю либо его представителям при ведении переговоров, когда возникают коллективные споры. Более убедительны в таких случаях доводы о возможных негативных как для работодателя, так и для работников последствиях длительного приостановления деятельности предприятия.¹

Например, в 1996 году на Байкальском рудоуправлении работодателем были сосредоточены усилия на признании незаконными коллективных действий работников. На предприятии зарплата не выплачивалась с ноября 1995 года. Администрация в счет долга по «накопительным ведомостям» выдавала работникам на пропитание хлеб. Однако с 1 августа 1996 года была прекращена и выдача хлеба. В связи с чем 5 августа 1996 года возмущенный коллектив прекратил работу. Спор был предметом рассмотрения нескольких судебных инстанций, в том числе Верховного Суда РФ, который подтвердил в ноябре 1996 года правоту работников. За это время были досрочно расторгнуты в связи с невыполнением обязательств рудоуправлением договоры поставки руды, последовали увольнения работников. Потребовались годы, чтобы выйти из кризиса.²

Трудовой кодекс не определяет, с какого дня незаконной забастовки осуществляется исчисление убытков. Обоснованным будет считать дату, когда работники не вышли на работу, хотя в соответствии с решением суда должны были это сделать.

¹ Васьков В.С. Проблемы правового регулирования ответственности профсоюзов // Спорт: экономика, право, управление. 2008. N 1. С. 3.

² Парягина О.А. Совершенствование правового регулирования ответственности сторон социального партнерства в сфере труда // Журнал российского права. 2009. N 10. С. 30 - 41.

Возможно наступление материальной ответственности профсоюзов не только за незаконные коллективные действия, но и в других случаях нарушения законодательства. Например, руководитель одной из магнитогорских организаций для решения вопроса об увольнении двух работниц обратился в профком для выяснения его мнения по этому вопросу. Профком вернул представление без обсуждения, мотивировав это тем, что работницы утратили связи с профсоюзом из-за неуплаты членских взносов.

Они были уволены, но в последующем восстановлены судом на работе. Основанием для этого послужило то, что профкомом не обсуждалось представление работодателя об увольнении, а работниц нельзя считать выбывшими из профсоюза, поскольку решения об их исключении профорганизацией не принималось, а взносы не перечислялись в связи с задержкой заработной платы.

Работодателем было подготовлено исковое заявление о возмещении ущерба, связанного с оплатой вынужденного прогула. Впоследствии, по выяснении финансового положения профсоюзного органа, заявление не было направлено в суд, хотя по существу содержащиеся в нем требования были обоснованными.

Одной из основных задач должна быть ответственность профсоюзов за недостаточно эффективное осуществление защитной функции. Как свидетельствует анализ уставов профсоюзных объединений и профсоюзных организаций, в них в качестве главных определены задачи по защите социально-трудовых прав и интересов членов профсоюзов, реальному повышению их жизненного уровня, по обеспечению каждого из них рабочим местом.¹

Если профсоюзный орган не справляется с этой задачей, его ответственность наступает в виде выражения ему недоверия и избрания на новый срок. Возрастание количества и сложности задач, стоящих перед

¹ Парягина О.А. Совершенствование правового регулирования ответственности сторон социального партнерства в сфере труда // Журнал российского права. 2009. N 10. С. 30 - 41.

профсоюзами, не всегда позволяет ожидать окончания срока, на который избран профсоюзный лидер или члены профоргана, а досрочное проведение профсоюзных собраний для решения организационных вопросов на практике представляет иногда некоторые трудности - хотя бы потому, что перед их проведением оценки деятельности профработников могут быть самыми противоречивыми. Как решаются эти вопросы в других странах? К примеру, на предприятиях США, когда деятельность профоргана перестает удовлетворять работников, члены профсоюза могут провести голосование о десертификации. Если большинство голосует за десертификацию, профсоюз отстраняется от ведения переговоров с администрацией. Количество десертификационных голосований с середины 70-х годов увеличилось вдвое и составляет до 20% всех голосований о признании и оценке деятельности профсоюзов¹.

В России законодательство не предусматривает необходимости подтверждения полномочий профсоюзов государственными органами. С этим нельзя не согласиться. Но голосование по «карточкам доверия» и выявление отношения работников к профсоюзному органу могут использоваться для решения вопроса о досрочных выборах нового профкома, для пересмотра членами коллективного органа своего отношения к выполняемой работе.

¹ Васьков В.С. Проблемы правового регулирования ответственности профсоюзов // Спорт: экономика, право, управление. 2008. N 1. С. 3.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Таким образом, профсоюз представляет собой 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, основная функция которого заключается в защите прав и интересов.

Права профсоюзов в отношениях с органами государственной власти, органами местного самоуправления, работодателями, их объединениями (союзами, ассоциациями), другими общественными объединениями и гарантии их деятельности определяются Российской Федерации, Федеральным законом № 10-ФЗ и другими федеральными законами, а также законами субъектов Российской Федерации. Конституцией

Федеральный закон № 10-ФЗ устанавливает правовые основы создания профсоюзов, их права и гарантии деятельности, регулирует отношения профсоюзов с органами государственной власти, органами местного самоуправления, работодателями, их объединениями (союзами, ассоциациями), другими общественными объединениями, юридическими лицами и гражданами, а также определяет правовое положение профессиональных союзов (профсоюзных организаций) и их объединений, в том числе особенности их гражданско-правового положения как видов общественных организаций, ассоциаций или союзов соответственно.

К числу основных прав профсоюзов можно отнести: право на представительство и защиту социально-трудовых прав и интересов работников; право на содействие занятости; право профсоюзов, первичных профсоюзных организаций на ведение коллективных переговоров, заключение соглашений, коллективных договоров; право на участие в урегулировании коллективных трудовых споров; право на информацию; право на осуществление контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы

трудового права, выполнением условий коллективных договоров, соглашений; право на защиту интересов работников в органах по рассмотрению трудовых споров. Кроме того, профсоюзы пользуются и другими правами, которые не относятся к числу исключительно профсоюзных.

Гарантиями профсоюзов являются средства, способы и условия, с помощью которых обеспечивается осуществление предоставленных им прав. Федеральным законодательством предусмотрены гарантии имущественных прав профсоюзов, гарантии работникам, входящим в состав профсоюзных органов и не освобожденным от основной работы и гарантии освобожденным профсоюзным работникам, избранным (делегированным) в профсоюзные органы, гарантии права на труд работникам, являвшимся членами профсоюзных органов.

Профсоюзы являются базовым социальным институтом общества, а по содержанию основных своих функций выступают в качестве регулятивного института, включенного в систему социально-трудовых отношений. Профсоюзы становятся необходимым институтом демократического общества с рыночной экономикой как гарант производственной демократии и как центр силы, представляющий интересы наемных работников на рынке труда.

На сегодняшний день многие авторы выделяют две основные функции профсоюзов - защитную и представительскую. Кроме них выделяют также организационную, социальную, контролирующую функции, функцию объединения и координации действий по защите трудовых прав работников.

Законодательно закрепленное положение профсоюзов в сфере труда представляет собой общую меру юридических возможностей данной организации и ее органов в указанной сфере, служит источником субъективных прав и обязанностей профсоюзных органов в правоотношениях. Как базовая категория он характеризует пределы юридических значений деятельности профсоюзов в этой области, служит

эталонном правомерности действий профсоюзных органов, полноты осуществления предоставленных им юридических полномочий.

В работе указаны проблемы противоречия норм Трудового кодекса РФ и Федерального Закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», что имеет негативное влияние на применение указанных норм участниками социального партнерства. Федеральному законодательному органу следует исправить данные недостатки с учетом мнения представителей как работодателей, так и работников.

Налаживание и укрепление на новой основе международных экономических связей России делает необходимым установление прочных связей российских профсоюзов с профцентрами промышленно развитых государств, развитием контактов с Европейской конфедерацией профсоюзов, Международной конфедерацией свободных профсоюзов, другими международными профсоюзными организациями. Конечным результатом такого взаимодействия могло бы стать полное членство в этих организациях в интересах единства и международной солидарности. Профессиональные союзы принимают активное участие в работе Международной Организации труда.

Представляется важным создание на базе зарубежного опыта единого банка данных по социально-экономическим вопросам, а также системы распространения данной информации в профдвижении России.

Кроме того, несмотря на некоторые положительные результаты, достигнутые в своей деятельности профсоюзами, крайне важно, чтобы государство разработало и приняло федеральную программу поддержки деятельности профессиональных союзов.

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

Нормативные правовые акты:

1. Всеобщая Декларация прав человека: Резолюция Генеральной Ассамблеи ООН от 10.12.1948 // Российская газета. – 1995. – 5 апреля
2. Декларация Международной организации труда «Об основополагающих принципах и правах в сфере труд»" (принята в г. Женева 18.06.1998)// «Россиская газета», № 23816.12.1998г.
3. Конвенция Международной Организации Труда № 182 о запрещении и немедленных мерах по искоренению наихудших форм детского труда (Женева, 17 июня 1999 г.) // Библиотечка Российской газеты. - выпуск № 22-23. - 1999 г.
4. Конвенция Международной Организации Труда № 124 о медицинском освидетельствовании молодых людей с целью определения их пригодности к труду на подземных работах в шахтах и рудниках (Женева, 23 июня 1965 г.)
5. Конвенция Международной Организации Труда № 123 о минимальном возрасте допуска на подземные работы в шахтах и рудниках (Женева, 2 июня 1965 г.) // Международная организация труда. Конвенции и рекомендации. 1919 – 1956. - том 2.
6. Конвенция Международной Организации Труда № 112 о минимальном возрасте для принятия на работу рыбаков (Женева, 3 июня 1959 г.);
7. Конвенция Международной Организации Труда № 182 о запрещении и немедленных мерах по искоренению наихудших форм детского труда (Женева, 17 июня 1999 г.) // Библиотечка Российской газеты. - выпуск № 22-23. - 1999 г.
8. Конвенция Международной организации труда № 87 о свободе ассоциации и защите права на организацию (Сан-Франциско, 9 июля 1948 г.) // Библиотечка «Российской газеты». 1999. № 22 - 23.

9. Конвенция Международной организации труда № 98 1949 года о применении принципов права на объединение в профсоюзы и на ведение коллективных переговоров (Женева, 8 июня 1949 г.) // Конвенции и рекомендации, принятые Международной конференцией труда. Т. 1. Женева: Международное бюро труда, 1991.

10. Конвенция Международной организации труда № 135 о защите прав представителей трудящихся на предприятии и предоставляемых им возможностях (Женева, 2 июня 1971 г.) // Библиотечка «Российской газеты». 1999. № 22 - 23.

11. Резолюция Международной Организации Труда «О занятости молодежи» (Женева, 16 июня 1998 г.) (извлечение) // Библиотечка Российской газеты. - выпуск N 15. - 2000 г.

12. Рекомендация Международной Организации Труда от 12 мая 1944 г. № 70 о минимальных нормах социальной политики на зависимых территориях;

13. Конституция Российской Федерации: принята всенародным голосованием 12 декабря . (с учетом поправок, внесенных Законами Российской Федерации о поправках к Конституции Российской Федерации от 30.12.2008 №6-ФКЗ, от 30.12.2008 №7-ФКЗ, от 05.02.2014 №2-ФКЗ, от 21.03.2014 №6-ФКЗ, от 21.07.2014 № 11-ФКЗ) // Собрание законодательства Российской Федерации. – 2014. – № 31. – Ст. 4398. 1993 г

14. Трудовой кодекс РФ от 30 декабря 2011 г. № 197-ФЗ (ред. от 03.07.2016) (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.01.2017) // Российская газета. – 2015. – 12 января.

15. Федеральный закон от 12 января . № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» (в ред. 22.12.2014 № 444-ФЗ) // 1996 г Собрание законодательства РФ, 1996, № 3, Ст. 148 .

16. Федеральный закон от 19 мая . № 82-ФЗ «Об общественных объединениях» (в ред. 08.03.2015 № 43-ФЗ)// 1995 гСобрание законодательства Российской Федерации. - 1995, № 21, Ст. 1930.

17. Федеральный закон от 15.07.1995 № 101-ФЗ «О международных договорах Российской Федерации» (ред. от 12.03.2014 № 29-ФЗ)// «Собрание законодательства РФ», 17.07.1995, N 29, ст. 2757

Материалы судебной практики:

1. Определение ВАС РФ от 04.04.2007 № 737/07 по делу № А40-9465/06-65-101 // Материал получен с использованием информационного ресурса СПС «КонсультантПлюс».

2. Решение от 14.08.2014 Черкесского городского суда Карачаево-Черкесской Республики. Дело № 2-3503/14 // Архив Черкесского городского суда Карачаево-Черкесской Республики за 2014 г. URL: https://cherkessky-kchr.sudrf.ru/modules.php?name=sud_delo&srv_num=1&name_op=doc&number=742944&delo_id=1540005&new=&text_number=1&case_id=367281 (дата обращения 17.12.2016).

3. Решение от 15.10.2013 Краснотуранского районного суда Красноярского края. Дело № 2-247/2013 // Архив Краснотуранского районного суда Красноярского края за 2016 г. URL: https://krastur-krk.sudrf.ru/modules.php?name=sud_delo&srv_num=1&name_op=doc&number=216252705&delo_id=1540005&new=&text_number=1 (дата обращения 05.12.2016).

3. Решение от 12.03.2013 Железнодорожного районного суда г. Барнаула Алтайского края. Дело № 2-427/2013 // Архив Железнодорожного районного суда г. Барнаула Алтайского края за 2013 г. URL: https://zheleznodorozhny-alt.sudrf.ru/modules.php?name=sud_delo&srv_num=2&name_op=doc&number=45370513&delo_id=1540005&new=&text_number=1&case_id=44271077 (дата обращения 17.12.2016).

4. Решение от 18.07.2011 Ключевского районного суда Алтайского края. Дело № 2-146/2011 // Архив Ключевского районного суда Алтайского края за 2011 г. URL: https://kluchevsky--alt.sudrf.ru/modules.php?name=sud_delo&srv_num=1&name_op=doc&number=62113899&delo_id=1540005&new=&text_number=1&case_id=62062837 (дата обращения 17.12.2016).

Документальные материалы:

1. Постановление Конституционного Суда РФ от 24.01.2002 № 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» .

2. Обзор судебной практики Верховного Суда РФ «Некоторые вопросы судебной практики по гражданским делам». Вестник ВС № 7 2007.

Отдельные издания:

3. Аппаков А.А. Некоторые проблемы реализации защитной функции профсоюзов в переходный период // Правоведение. - С.-Пб.; Изд-во С.-Петербург, 2014. - № 2. – 106 с.

4. Боннер А.Т., Громошина Н.А., Гукасян Р.Е., Гражданское процессуальное право России: Учебник / - М.; Былина, 2012. - 400 с.

5. Власов В.В., Постатейный комментарий к Закону РФ «О занятости населения в Российской Федерации» М.2013. – 457 с.

6. Гапоненко В.Ф., Михайлова Ф.Н., Трудовое право : Учебник для вузов /Под ред.: Гапоненко В.Ф., Михайлова Ф.Н. - М., Норма, 2013. – 209 с.

7. Гребенщиков А.В., Маврин С.П., Хохлов Е.Б./ Курс российского трудового права: В 3-х томах. Часть общая. Т. 1 / С-Пб.; Изд-во С.-Петербург. ун-та, 2014. - 573 с.
8. Гусов К.Н., Комментарий к Трудовому Кодексу Российской Федерации. М.: Кодекс, 2013. – 321с.
9. Гусов К. И., Трудовое право России. М.; Призма – 2015. – 256 с.
10. Дедов Д.И , Правовое регулирование рынка труда: Учебное пособие/. - М.; СтоглавЪ-Н, 2012. - 144 с.
11. Зеленев М.Ф., Правовые проблемы участия профессиональных союзов в разрешении коллективных трудовых споров: Автореф. Зеленев М.Ф.. - М., 2014. - 89 с.
12. Иваненко В.А., Иваненко В.С., Социальные права человека и социальные обязанности государства: международные и конституционные правовые аспекты / С.-Пб.; Юрид. центр Пресс, 2013. - 404 с.
13. Киселев И.Я., Сравнительное и международное трудовое право: Учебник для вузов / - М.; Дело, 2013. - 728 с.
14. Коршунов Ю.Н. Комментарий законодательства РФ об охране труда. М. 2014.
15. Коршунов Ю.Н., Коршунова Т.Ю., Кучма М.И., Шеломов Б.А. Комментарий к Трудовому Кодексу РФ. М. Спарк, 2012 г. 475 с.
16. Ласкина Н.В., Сергиенко Е.И., Комментарий к Трудовому Кодексу РФ. 2-ое доп. и испр-е./ М. – 2010. - 1136 с.
17. Лушников А.М., Лушникова М.В., Курс трудового права: Учебник: В 2-х томах. Историко-правовое введение. Общая часть. Коллективное трудовое право. Т. 1 / М.; Проспект, 2013. - 448 с.
18. Окуньков Л.А., Постатейный комментарий к Конституции Российской Федерации под ред. Окунькова Л.А.. М.; Проспект, 2011.- 342 с.
19. Совун А.Д., Конвенции МОТ и деятельность профсоюзов. Вып. 3. - М.; Профиздат, 2015. - 198 с.

Серийные издания:

20. Бердычевский В.Д., Право профсоюзов на осуществление профсоюзного контроля за соблюдением законодательства о труде // Северо-кавказский юридический вестник: Научно-практический журнал. - Ростов-на-Дону, 2011. - № 2. - С.80-91.

21. Бирюков П.Н., Григорашенко Л.А., Международно-правовые аспекты права на объединение в профессиональные союзы // Московский журнал международного права. - М.; Международные отношения, 2010. - № 3. - С.47-54

22. Бородин И.И., Минаева Л.А., Занятость, профсоюзы и незаконные увольнения // Юрист. - М.; Юрист, 2012. - № 10. - с.60-61

23. Быба А.П., Профсоюз как юридическое лицо // Бюллетень Министерства юстиции Российской Федерации. - М.; Спарк, 2011. - № 7. – С.97-99

24. Коршунов Ю.Н., Защита трудовых прав работников профессиональными союзами // Гражданин и право. - М.; Новая правовая культура, 2011. - № 4. – С.44-47.

25. Крылов К.Д., Профсоюзы и вопросы трудового законодательства // Государство и право. - М.; Наука, 2013. - № 3. – С.33-37

26. Кузнецов М.В., Правовая природа деятельности профсоюзов // Гражданин и право. - М.; Новая правовая культура, 2011. - № 8. – С.86

27. Петров, А. Я., Права профсоюзов в сфере труда и гарантии их деятельности/ Журнал российского права - М.: Проспект, 2015. - № 14 – С. 47

28. Сафонов В.А., Профессиональный союз как субъект коллективного трудового спора // Журнал российского права. - М.; Норма, 2014. - № 9. - С.43-50

29. Сенников Н.М., Правовые основы социокультурной деятельности профессиональных союзов России // Проблемы

правоотношений в социально-культурной сфере: Ученые записки юридического факультета. - С.-Пб.; Изд-во СПбГУ, 2011. - Вып. 8. - С.27-32.

30. Софронов Ф.Ю., Труд и право. Отраслевые профсоюзы стран содружества в условиях рыночной экономики. Вып. 2 - М.; Профиздат, 2014.- С.15-18

31. Шугаев А.А., Правовые основы участия профсоюзов в урегулировании разногласий между работниками и работодателем // Российский судья.- 2011. - № 9. – С.60-61

Материалы судебной практики:

2. Определение ВАС РФ от 04.04.2007 № 737/07 по делу № А40-9465/06-65-101 // Материал получен с использованием информационного ресурса СПС «КонсультантПлюс».

2. Решение от 14.08.2014 Черкесского городского суда Карачаево-Черкесской Республики. Дело № 2-3503/14 // Архив Черкесского городского суда Карачаево-Черкесской Республики за 2014 г. URL: https://cherkessky-kchr.sudrf.ru/modules.php?name=sud_delo&srv_num=1&name_op=doc&number=742944&delo_id=1540005&new=&text_number=1&case_id=367281 (дата обращения 17.12.2016).

3. Решение от 15.10.2013 Краснотуранского районного суда Красноярского края. Дело № 2-247/2013 // Архив Краснотуранского районного суда Красноярского края за 2016 г. URL: https://krastur-krk.sudrf.ru/modules.php?name=sud_delo&srv_num=1&name_op=doc&number=216252705&delo_id=1540005&new=&text_number=1 (дата обращения 05.12.2016).

3. Решение от 12.03.2013 Железнодорожного районного суда г. Барнаула Алтайского края. Дело № 2-427/2013 // Архив Железнодорожного районного суда г. Барнаула Алтайского края за 2013 г. URL: https://zheleznodorozhny-alt.sudrf.ru/modules.php?name=sud_delo&srv_num=2&na

me_op=doc&number=45370513&delo_id=1540005&new=&text_number=1&case_id=44271077 (дата обращения 17.12.2016).

4. Решение от 18.07.2011 Ключевского районного суда Алтайского края. Дело № 2-146/2011 // Архив Ключевского районного суда Алтайского края за 2011 г. URL: https://kluchevsky-alt.sudrf.ru/modules.php?name=sud_delo&srv_num=1&name_op=doc&number=62113899&delo_id=1540005&new=&text_number=1&case_id=62062837 (дата обращения 17.12.2016).

ПОСЛЕДНИЙ ЛИСТ ВКР

Выпускная квалификационная работа выполнена мной совершенно самостоятельно. Все использованные в работе материалы и концепции из опубликованной научной литературы и других источников имеют ссылки на них.

« ___ » _____ 201_ г.

(подпись)

(Ф.И.О.)