

# Взаимодействие с профсоюзами. Как избежать конфликтов и защитить права компании

**В** статье рассказали, как выстроить отношения с профсоюзами и что учитывать при увольнении их членов. Узнаете, каких стратегий взаимодействия придерживаться, чтобы найти баланс интересов, достичь компромисса и в случае необходимости защитить интересы работодателя.

## Разберитесь с тем, какие полномочия имеет профсоюз в вашей компании

Чтобы минимизировать конфликты с профсоюзами, важно разобраться в том, на что они имеют права, и не препятствовать им в их реализации. Далее разберемся, что и когда вправе делать профсоюзы, а потом поговорим об их участии в увольнениях.

**Выражение мнения по поводу ЛНА.** ТК требует учитывать мнение выборного органа первичной профсоюзной организации (ППО) при принятии и изменении многих ЛНА: ПВТР, правил и инструкций по охране труда, графика отпусков и т. д. Список таких ЛНА большой, но важно следующее. Направлять проект ЛНА и обоснование по нему и учитывать мнение ППО надо, только если она представляет интересы всех или большинства работников компании (ст. 372 ТК).

Понять, объединяет ли ППО большинство работников, можно, направив ей письменный запрос. Нюанс в том, что по общему правилу работодатель не имеет права получать и обрабатывать персональные данные работника о его членстве в профсоюзе (п. 5 ст. 86 ТК). Следовательно, профсоюз не обязан предоставлять информацию о членстве работников. В то же время, если такие сведения нуж-



**Маргарита Егиазарова**  
Старший юрист трудовой  
практики АЛРУД, к. ю. н.

**В этой статье:**

Что профсоюз  
вправе требовать  
от компании

Включать ли  
представителя  
профсоюза в комиссию  
по расследованию,  
если несчастный  
случай произошел  
не с членом профсоюза

Когда суды  
расценивают то,  
что работник  
не сообщил о членстве  
в профсоюзе,  
как злоупотребление  
правом

ны для соблюдения прав и гарантий членов профсоюза или если работодатель перечисляет из зарплат членские взносы, профсоюз должен предоставить указанную информацию. Запрос информации, как и отказ в ее предоставлении, важно фиксировать письменно.

**Участие в расследовании несчастных случаев.** Некоторые работодатели думают, что представитель профсоюза может участвовать в расследовании только тех несчастных случаев, которые произошли с членами профсоюза. Но это не так, о чем недавно напомнили Роструд и ФНПР. Они также подчеркнули, что отсутствие в компании ППО не может быть основанием для отказа от включения в состав комиссии по расследованию несчастного случая представителя территориального объединения профсоюзов, когда этого требует ст. 229 ТК (письмо от 14.12.2022 № 0893-3-1, 109-109/159).

**Участие в коллективных переговорах, разработке и принятии коллективных договоров.** ППО может выступить инициатором коллективных переговоров. На письменное предложение об их проведении работодатель должен отреагировать в течение недели (ч. 2 ст. 36 ТК). Однако делать это обязательно, только если ППО представляет интересы всех или большинства работников либо уполномочена на представительство всех работников в порядке ст. 37 ТК.

**Участие в управлении компанией.** О том, в каких формах профсоюз может участвовать в управлении компанией, подробно написано в ст. 53 ТК. Обратите внимание, что представитель профсоюза вправе участвовать в заседаниях коллегиального органа управления с правом совещательного голоса (ст. 53.1 ТК, ст. 16 Федерального закона от 12.01.1996 № 10-ФЗ). Одновременно он вправе получать информацию по вопросам реорганизации, ликвидации,

**К слову сказать**

Профсоюз не обязан регистрироваться в качестве юрлица (абз. 9 п. 1 ст. 8 Федерального закона от 12.01.1996 № 10-ФЗ). Он может вести деятельность с момента создания, то есть с момента подписания протокола о создании профсоюза и утверждения устава. В том числе, независимо от наличия статуса юрлица, профсоюз вправе представлять интересы работников и защищать их права в судебном порядке (определение Восьмого КСОЮ от 17.01.2023 по делу № 88-1381/2023).

технологических изменений, а также обсуждать с компанией планы ее социально-экономического развития и порядка работы.

**Контроль за соблюдением закона.** Профсоюзы вправе контролировать, соблюдает ли работодатель трудовое законодательство, включая охрану труда, коллективный договор и соглашения. Для этого профсоюзы могут создавать правовые и технические инспекции труда и предъявлять требования о приостановке работ в случаях угрозы жизни и здоровью работников. Также инспекторы вправе беспрепятственно посещать места, где работают члены профсоюза, и осуществлять иные полномочия, указанные в ст. 370 ТК.

**Участие в трудовых спорах.** Профсоюзы могут представлять интересы работников в трудовых спорах, в том числе в суде. Кроме того, представителей профсоюза привлекают в процесс как свидетелей, которые подтверждают отдельные обстоятельства по делу. Например, представитель профсоюза может подтвердить, что работник до увольнения обращался в профсоюз по поводу нарушений со стороны работодателя и указывал на принуждение к увольнению (определение Третьего КСОЮ от 26.01.2022 по делу № 88-432/2022).

### Перед увольнением выясните и учитывайте профсоюзный статус работника



#### К слову сказать

Работодатели, у которых более 100 работников, должны безвозмездно предоставлять ППО обособованное помещение (ст. 377 ТК). Если ППО несколько, нужно выделить им одно помещение. Далее ППО должны согласовать между собой порядок его использования (апелляционное определение Челябинского облсуда от 04.03.2022 по делу № 11-2770/2022, определение Мосгорсуда от 26.01.2011 по делу № 33-2047).

Профсоюзный статус работника важен при сокращении, увольнениях за неоднократные проступки и из-за непрохождения аттестации. В зависимости от основания увольнения и статуса работника перед увольнением нужно получить или мотивированное мнение, или согласие ППО либо вышестоящего профсоюза (см. таблицу). Какие неочевидные нюансы при этом учитывать, расскажем далее.

**Уведомляйте о сокращении ППО, независимо от того, планируется ли увольнение членов профсоюза.** Направление уведомления о сокращении к профсоюзному статусу не привязано. Поэтому, даже если все кандидаты на увольнение не входят в профсоюз, направьте ППО уведомление не позднее чем за два месяца до увольнения, а при массовом увольнении — не позднее чем за три месяца. Ответных мер со стороны ППО уведомление не предполагает.

**Делайте на приказе об увольнении отметку о том, что учли мнение профсоюза.** В случае спора доказывать, что мнение ППО учтено, придется работодателю. Для этого нужно в том числе проставить на приказе об увольнении отметку, указав дату и номер мнения. Иначе у суда могут возникнуть сомнения в соблюдении процедуры.

### Судебная практика

Суды признали сокращение незаконным. Одна из причин – работодатель не учел мнение ППО, членами которой были истцы. Представленные работодателем в суд мотивированные мнения суды не учли, поставив под сомнение то, что они составлены до увольнений. В приказах об увольнении ссылок на мнения нет. На самих документах из профсоюза также нет отметок о том, когда они получены работодателем. При этом работодатель не представил доказательства о том, что направлял ППО проекты приказов об увольнении (определение Второго КСОЮ от 25.04.2023 по делу № 88-9485/2023).

**Иницируйте консультации, если профсоюз не согласен с увольнением.** Если профсоюз в мотивированном мнении выразил несогласие с увольнением, это нельзя просто проигнорировать. Надо провести консультации. Работодатели нередко считают, что иницировать их должен профсоюз. Однако у судов обратное мнение (определение Седьмого КСОЮ от 28.06.2022 по делу № 88-9893/2022). Поэтому, чтобы увольнение не отменили, сами письменно предложите профсоюзу провести консультации.

**Выясняйте при увольнении статус работника.** Работники не всегда говорят о членстве в профсоюзе или руководящей роли в нем. Иногда они скрывают данную информацию намеренно. Однако суды не всегда считают это злоупотреблением правом.

С одной стороны, суды отмечают, что сокрытие профсоюзного статуса, когда его необходимо учитывать, недопустимо (определение



#### Важно

Попытка признать деятельность профсоюза незаконной не отменяет обязанности истребовать мотивированное мнение профсоюза, когда этого требует закон (определение Второго КСОЮ от 16.03.2021 по делу № 88-6490/2021).

## Участие профсоюза в принятии решения об увольнении

### Необходимость согласования увольнения или учета мнения профсоюза

Статус работника	Сокращение	Увольнение из-за непрохождения аттестации	Увольнение из-за неоднократных проступков
Работник – не член профсоюза	–	–	–
Работник – рядовой член профсоюза	Учесть мотивированное мнение выборного органа ППО		
Работник – профсоюзный лидер*	Получить предварительное согласие вышестоящего профсоюза		Учесть мотивированное мнение вышестоящего профсоюза

\* Профсоюзный лидер – руководитель или замуководителя выборного коллегиального органа ППО или профсоюзной организации структурного подразделения компании не ниже цехового уровня.

## Стратегии, которых целесообразно придерживаться при взаимодействии с профсоюзами

### Стратегия открытого сотрудничества и обмена информацией

Не воспринимайте профсоюз изначально враждебно. Регулярное общение и обмен информацией позволят еще на ранних этапах принятия решений прийти к компромиссу.

### Стратегия создания формальных механизмов взаимодействия

Разберитесь в полномочиях профсоюза, после чего разработайте и утвердите процедуры сотрудничества. Это поможет обеспечить структурированное взаимодействие.

### Стратегия учета интересов обеих сторон

Помните, что у профсоюза и его членов есть не только права, но и обязанности. Отдавая – требуйте, вовлекайте профсоюз в работу компании и используйте его ресурсы в своих целях.

### Стратегия готовности к конфликтам

Важно быть готовыми к конфликтам с профсоюзами и их членами и, принимая решения, четко знать, что вы можете делать, а что – нет.

Второго КСОЮ от 07.02.2023 по делу № 88-1035/2023). С другой стороны, суды проверяют, мог ли работодатель знать об этом статусе. В том числе они смотрят, удерживались ли из зарплаты членские взносы.

#### Судебная практика

Первого декабря работника приняли в профсоюз, о чем он, однако, не сказал работодателю. 24 декабря работника уволили по п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК, не запросив мнение ППО. Суды признали увольнение законным. У работодателя не было оснований для запроса мнения ППО, поскольку истец скрыл, что незадолго до увольнения вступил в профсоюз. Другим образом узнать о членстве в профсоюзе работодатель не мог. Заявление об удержании членских взносов он получил уже после увольнения (определение Третьего КСОЮ от 11.08.2021 по делу № 88-10631/2021).

К похожим выводам пришел Восьмой КСОЮ в определении от 28.02.2023 по делу № 88-4233/2023. Суд также обратил внимание на то, что работник не заявлял работодателю о членстве в профсоюзе до увольнения и членские взносы из его зарплаты не удерживали.

В указанных решениях суды исходили из того, что работодатель не должен сам выяснять статус работника. Но есть и обратная позиция. Некоторые суды указывают, что работодатель должен это делать. И только если работник, получив запрос, умышленно скрыл информацию, имеет место злоупотребление. При этом предоставить подтверждение этого должен работодатель (определение Шестого КСОЮ от 14.07.2022 по делу № 88-13370/2022, апелляционное определение ВС Республики Дагестан от 20.10.2021 по делу № 33-6684/2021).

Таким образом, чтобы не допустить признания увольнения незаконным, работодателю надо иметь доказательства, что работник умышленно скрыл информацию о профсоюзном статусе. Для этого нужно продемонстрировать суду, что работодатель пытался выяснить такой статус. Подтвердить это можно письменными запросами и актами об отказе работника предоставить информацию.

**Подготовьте доказательства объективного характера увольнения.** Если вышестоящий профсоюз выразит несогласие с увольнением по п. 2 или 3 ч. 1 ст. 81 ТК профсоюзного лидера, это заблокирует возможность расторгнуть договор. Однако решение профсоюза можно обжаловать в суде. Если тот признает его необоснованным, то увольнение можно провести в течение месяца после вступления в силу решения суда (ст. 374 ТК). В ходе спора суд проверит обоснованность увольнения и связано ли оно с профсоюзной деятельностью работника. Работодателю придется обосновывать объективность увольнения, а профсоюзу — то, что оно носит дискриминационный характер (определения Второго КСОЮ от 02.12.2021 по делу № 88-26622/2021, Восьмого КСОЮ от 16.11.2021 по делу № 88-19606/2021). ●



#### На заметку

Порядок увольнения не будет соблюден, если вышестоящий профсоюз дал согласие на увольнение по сокращению в рамках допконсультаций, но не мотивировал в протоколе принятое решение (определение ВС от 02.08.2021 № 60-КГ21-1-К9).

## Представителем работников может быть не только профсоюз

Профсоюз — не единственная форма объединения работников. Если в компании его нет или он не объединяет более половины работников и не уполномочен представлять интересы всех сотрудников, они могут выбрать и иных представителей. Наиболее популярный вариант иного представителя — совет трудового коллектива. По сравнению с профсоюзом его полномочия ограничены.

Совет может представлять интересы работников при заключении коллективного договора, если это предусмотрено решением коллектива, а также

участвовать в управлении компанией и в трудовых спорах (за исключением споров в судах). При этом у совета нет права на контроль за соблюдением законодательства, а его мнение не нужно учитывать при увольнениях. Учитывать же мнение совета при утверждении ЛНА надо, только если в ТК предусмотрен учет мнения представительного органа работников, а не конкретно профсоюза. Например, график сменности принимают с учетом мнения представительного органа, а график отпусков — с учетом мнения именно ППО (ст. 103, 123 ТК).