Рекомендации по применению статьи 374 Трудового кодекса РФ

Статья 374 ТК РФ предусматривает следующее:

«Увольнение по основаниям, предусмотренным пунктом 2 или 3 части первой статьи 81 настоящего Кодекса, руководителей (их заместителей) выборных коллегиальных органов первичных профсоюзных организаций, выборных коллегиальных органов профсоюзных организаций структурных подразделений организаций (не ниже цеховых и приравненных к ним), не освобожденных от основной работы, допускается помимо общего порядка увольнения только с предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа».

То есть увольнение по сокращению численности или штата работников организации (п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ) или увольнение по результатам аттестации (п. 3 ч. 1 ст. 81 ТК РФ) руководителя профсоюзной организации (председателя ППО или цеховой организации, его заместителя) допускается только с предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа. В настоящих рекомендациях рассматривается случай увольнения по сокращению численности или штата работников организации руководителя профсоюзной организации.

Работодатель вправе произвести такое увольнение только в трёх случаях (ч. 3 ст. 374 ТК РФ):

- решение не представлено в установленный срок;

- профсоюзный орган принял решение о выражении согласия на увольнение работника;

- решение профсоюзного органа признано судом необоснованным на основании заявления работодателя.

1) Вышестоящий выборный профсоюзный орган (его компетенция на принятие такого решения) определяется уставом соответствующего отраслевого профсоюза или соответствующей вышестоящей организации профсоюза.

Вышестоящий выборный профсоюзный орган в течение 7 дней со дня получения документов от работодателя предоставляет в письменной форме работодателю свое решение о согласии или несогласии с данным увольнением (ч. 2 ст. 374 ТК РФ).

*Рекомендуется:*

1. Проверить компетенцию выборных профсоюзных органов.

2. При наличии возможности передать полномочия по принятию решения по ст. 374 ТК РФ тому выборному профсоюзному органу, который может быть созван в наименее короткий срок.

2) Работодатель обязан предоставить для принятия решения в вышестоящий выборный профсоюзный орган проект приказа и копии документов, являющихся основанием для принятия решения об увольнении (ч. 2 ст. 374 ТК РФ).

Перечень документов, являющихся основанием для принятия решения об увольнении, не определен в ст. 374 ТК РФ. В связи с этим отказ в согласовании увольнения по мотиву непредоставления необходимых документов может быть признан судом необоснованным. В целях снижения рисков признания по такому мотиву несогласия на увольнение необоснованным перечень документов, которые работодатель обязан предоставить в случае направления запроса на получение согласия на увольнение, может быть предусмотрен коллективным договором или сообщен работодателю заранее.

*Рекомендуется:*

1. Предусматривать в коллективном договоре перечень документов, который работодатель обязан предоставить для принятия в соответствии со ст. 374 ТК РФ выборным профсоюзным органом решения о согласии или несогласии с увольнением руководителя профсоюзной организации.

2. Сообщать работодателю о перечне документов, который работодатель обязан предоставить для принятия в соответствии со ст. 374 ТК РФ выборным профсоюзным органом решения о согласии или несогласии с увольнением руководителя профсоюзной организации.

3. В перечень документов включать копии: штатного расписания на день принятия решения о сокращения численности или штата работников организации; проекта штатного расписания, вводимого в действие после осуществления сокращения численности или штата работников организации; трудового договора со всеми приложениями и должностной инструкции увольняемого работника; иных документов в зависимости от специфики деятельности организации.

3) Некоторые основания для признания судом решения профсоюзного органа обоснованным или необоснованным приведены в Определении Конституционного Суда РФ от 04.12.2003 N 421-О «По запросу Первомайского районного суда города Пензы о проверке конституционности части первой статьи 374 Трудового кодекса Российской Федерации»:

«3. Работодатель, считающий необходимым *в целях осуществления эффективной экономической деятельности организации усовершенствовать ее организационно-штатную структуру путем сокращения численности или штата работников*, для получения согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа на увольнение работника, являющегося руководителем (его заместителем) выборного профсоюзного коллегиального органа и не освобожденного от основной работы, обязан представить мотивированное доказательство того, что предстоящее увольнение такого работника обусловлено именно указанными целями и не связано с осуществлением им профсоюзной деятельности.

В случае отказа вышестоящего профсоюзного органа в согласии на увольнение работодатель вправе обратиться с заявлением о признании его необоснованным в суд, который при рассмотрении дела выясняет, производится ли в действительности сокращение численности или штата работников (что доказывается работодателем путем сравнения старой и новой численности или штата работников), связано ли намерение работодателя уволить конкретного работника с изменением организационно-штатной структуры организации или с осуществляемой этим работником профсоюзной деятельности. При этом соответствующий профсоюзный орган обязан представить суду доказательства того, что его отказ основан на объективных обстоятельствах, подтверждающих преследование данного работника со стороны работодателя по причине его профсоюзной деятельности, т.е. увольнение носит дискриминационный характер. И только в случае вынесения судом решения, удовлетворяющего требование работодателя, последний вправе издать приказ об увольнении».

Соответственно, несогласие с увольнением считается обоснованным, если:

1. Работодатель осуществил мнимое сокращение численности или штата работников организации. Доказывается реальность сокращения численности или штата работников организации путем сравнения старой и новой численности штата работников организации.

На мнимость сокращения численности или штата работников организации может указывать следующее:

- осуществлено увольнение работника без сокращения штатной единицы;

- взамен сокращенной должности вводится аналогичная должность;

- вместо уволенного работника принят новый работник или с физическим лицом заключен гражданско-правовой договор на выполнение работы, которую ранее выполнял уволенный работник.

Увольнение только руководителя профсоюзной организации может указывать на мнимость проводимой процедуры сокращения численности или штата работников организации.

2. Выборный профсоюзный орган доказал, что работодатель преследует работника и увольняет именно за осуществление профсоюзной деятельности. Для этого, соответственно, необходимо доказать факт осуществления такой профсоюзной деятельности, которая реально препятствует работодателю (что побудило работодателя уволить руководителя профсоюзной организации).

*Рекомендуется:*

1. Увеличивать численность членов профсоюза, состоящих на учете в первичной профсоюзной организации (как показатель профсоюзной деятельности).

2. Первичным профсоюзным организациям:

- фиксировать результаты переговоров с работодателем (в форме протоколов или иных письменных документов, составленных совместно с работодателем или направленных ему);

- оформлять в форме письменных документов результаты профсоюзного контроля, особое внимание уделяя нарушениям трудового законодательства в части обеспечения деятельности профсоюзов (предоставление помещения, мест для размещения информации, доступа на рабочее место членов профсоюза, удержание профсоюзных взносов и иное);

- не допускать ведения коллективных переговоров по заключению коллективного договора без соблюдения требований ст. 36 ТК РФ в части направления работодателю предложения о проведении переговоров по подготовке, заключению или изменению коллективного договора;

- при учете мотивированного мнения в случае несогласия с принимаемыми локальными нормативными актами или увольнением членов профсоюзов подробно излагать свою позицию и проводить дополнительные консультации с работодателем;

- в случае получения от работодателя заявлений членов профсоюза о выходе из профсоюза фиксировать соответствующий факт, считать такие действия вмешательством в деятельность профсоюзов, сообщать об этом в вышестоящую организацию профсоюза, а сами заявления рассматривать на коллегиальном органе управления первичной профсоюзной организации с приглашением написавших заявления членов профсоюза;

- сохранять обращения в органы государственного контроля (надзора) и ответов на них.

4) В случае принятия по исковому заявлению работодателя судом решения о признании решения выборного профсоюзного органа необоснованным с соответствующего выборного профсоюзного органа в пользу работодателя могут быть взысканы (ст. 103 ГПК РФ):

1. Государственная пошлина (6 000 руб.).

2. Понесенные работодателем расходы (расходы на представителя, на направления документов в суд, иные).

При подаче апелляционной жалобы государственная пошлина уплачивается в размере 3 000 руб.