

Т.В. Ковалёва

УО «ГГУ им. Ф. Скорины»

УВЕДОМЛЕНИЕ ПРОФСОЮЗА ПРИ РАСТОРЖЕНИИ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА ПО ИНИЦИАТИВЕ НАНИМАТЕЛЯ

В статье проводится анализ норм трудового законодательства, в том числе Трудового кодекса Республики Беларусь (далее – ТК) и иного законодательства, касающихся некоторых вопросов уведомления профсоюза при расторжении трудового договора по инициативе нанимателя либо получение согласия профсоюза на такое увольнение.

Целями деятельности профессиональных союзов являются защита профессиональных, трудовых, социально-экономических прав и законных интересов членов профсоюза, содействие повышению их жизненного уровня и благосостояния.

Для достижения названных целей согласно ч. 1 ст. 10 Закона Республики Беларусь от 22.04.1992 № 1605-ХІІ «О профессиональных союзах» (далее – Закон о профсоюзах) профсоюзы принимают участие в разработке государственной политики занятости, вносят предложения по социальной защите лиц, высвобождаемых из организаций, в соответствии с коллективным договором (соглашением) и законодательством Республики Беларусь [1].

Одним из способов реализации целей и задач профсоюзами в законодательстве закреплена обязанность нанимателя предварительно уведомить профсоюз о расторжении трудового договора по его

инициативе, а в определенных случаях получить согласие профсоюза на увольнение (ст. 46 Трудового кодекса Республики Беларусь (далее – ТК), ч. 4 ст. 10 Закона о профсоюзах) [2, 1].

Уведомление об увольнении направляется для объективной оценки причин увольнения и принятия мер по защите прав работника профсоюзом в случае, если они нарушаются. При необходимости, профсоюз может провести переговоры с нанимателем.

В ст. 46 ТК даются основания увольнений для уведомления профсоюза, а именно перечисленные в ст. 42 ТК, кроме пунктов 2 и 7. Данный перечень дополнен еще одним основанием, закрепленным в подпунктом 3.5 пункта 3 Декрета Президента Республики Беларусь от 15.12.2014 № 5 «Об усилении требований к руководящим кадрам и работникам организаций»: расторжение трудового договора с работником, допустившим нарушение производственно-технологической, трудовой дисциплины, повлекшее причинение организации ущерба в размере, превышающем три начисленные среднемесячные заработные платы работников Республики Беларусь [3].

В своем комментарии к Декрету Президента Республики Беларусь от 15.12.2014 № 5 Министерство труда и социальной защиты населения Республики Беларусь подчеркнуло, что данное основание следует рассматривать как расторжение трудового договора по инициативе нанимателя. При этом увольнение производится с одновременным уведомлением (в день увольнения) соответствующего профсоюза [4]. Хотя в ч. 1 ст. 46 ТК этот срок установлен в две недели.

При направлении уведомления профсоюзу следует обратить внимание на следующие моменты.

1. Форма уведомления должна быть письменной для подтверждения факта направления уведомления профсоюзу. Примерная форма уведомления содержится в Унифицированной системе организационно-распорядительной документации [5].

В уведомлении целесообразно указать:

- а) фамилия, имя отчество, должность, профессия работника;
- б) основание увольнения;
- в) фактические обстоятельства увольнения;
- г) причину увольнения;
- д) факт привлечения работника к административной или уголовной ответственности (с приложением соответствующих документов);
- е) предполагаемую дату увольнения и др.

Содержание уведомления может быть изменено в зависимости от практической необходимости и установленных норм права в соответствующей области. Текст уведомления об увольнении может быть

дополнен более обстоятельным изложением причин увольнения, например, обоснованием невозможности перевести работника с его согласия на другую работу в случаях, предусмотренных пп.1, 2 и 3 ст.42 ТК.

Уведомление подписывается уполномоченным на прием и увольнение работников должностным лицом организации.

2. При получении уведомления профсоюз вправе не давать на него ответа. И наниматель не связан необходимостью получения ответа на уведомление. Также решение профсоюза о несогласии с увольнением того или иного работника, принятое по результатам рассмотрения уведомления о предстоящем увольнении, не препятствует увольнению работника [6].

3. Уведомлять профсоюз необходимо только в случаях, если увольняемый работник является членом соответствующего профсоюза. Хотя прямо в ст. 46 ТК этого не указано, такой вывод можно сделать исходя из ч. 2 ст. 10 Закона о профсоюзах: профсоюзы защищают трудовые права граждан – членов профсоюзов при расторжении трудовых договоров (контрактов).

В связи с тем, что не во всех организациях на сегодняшний момент созданы профсоюзы, а также не все работники являются членами профсоюза, считаем необходимым скорректировать ст. 46 ТК.

4. Общий срок уведомления профсоюза о предстоящем увольнении составляет две недели. В свою очередь, работников, избранных в состав профсоюзных органов и не освобожденных от работы, при расторжении трудового договора по инициативе нанимателя (за исключением случаев, вызванных виновными действиями работника) можно уволить только лишь с письменного предварительного уведомления не позднее чем за два месяца (ст. 24 Закона о профсоюзах).

Соблюдение двухнедельного срока для уведомления профсоюза является обязательным для исполнения нанимателем. Однако в некоторых случаях требуется более длительный срок для анализа имеющихся обстоятельств увольнения. Исходя из этого, считаем целесообразным предоставить нанимателю право увеличивать этот срок в коллективном договоре, соглашении. Это также обосновывается тем, что законодатель выдерживает единую линию – увеличение сроков уведомления до одного месяца, например, уведомление о продлении или не продлении с работником контракта (с 2-х недель до 1 месяца).

В связи с тем, что члены профсоюза являются работниками, не освобожденными от основной работы, они, зачастую, не желают вступать в конфликтные ситуации с нанимателем, боясь репрессий с его стороны и учитывая сложность ситуации на рынке труда. Тем самым, профсоюз не всегда осуществляет должным образом защиту прав

увольняемых работников и обращается в юрисдикционные органы только в самых крайних случаях.

На способы решения данной проблемы указывала А.В. Яковлева: «Преодолению кризисных явлений в профсоюзной защите будет способствовать некоторые инновационные меры:

1) разработка новой концепции функционирования профсоюзов: появившись на свет в индустриальную эпоху, профсоюзы эпохи высоких технологий не могут эффективно защищать интересы работников, действуя «по старинке»;

2) привлечение интереса к профсоюзной деятельности работников – не членом путем оказания им соответствующих услуг (представительство в суде, консультационные услуги и т.д.)» [7].

Существует и положительная практика участия профсоюза в определении законности увольнения работника.

Так, в Гродненское областное объединение профсоюзов обратился «Ш», работник-член профсоюза ОАО «Гродненский механический завод», за оказанием помощи в защите нарушенных его трудовых прав, который был уволен нанимателем с работы за прогул без уважительных причин.

В ходе посещения предприятия не было установлено документальных подтверждений совершения «Ш» прогула. Увольнение работника было произведено без согласования с профсоюзным комитетом. На предложение представителя профсоюза отменить приказ об увольнении «Ш» с работы за прогул, п.5 ст. 42 ТК, восстановить по прежнему месту работы, выплатить средний заработок за время вынужденного прогула администрация предприятия ответила отказом.

В связи с чем «Ш» была оказана правовая помощь в составлении искового заявления. Интересы члена профсоюза представлялись в судебной инстанции. В ходе рассмотрения дела стороны пришли к мировому соглашению в пользу работника [8].

Неуведомление или несоблюдение срока уведомления профсоюза не влечет восстановления работника на прежнем месте работы. Последствием такого нарушения трудового законодательства при обращении работника в комиссию по трудовым спорам или суд является изменение даты его увольнения с таким расчетом, чтобы трудовой договор был прекращен по истечении установленного законодательством 2-недельного срока уведомления (п. 23 постановления Пленума Верховного Суда Республики Беларусь от 29.03.2001 № 2 «О применении судами законодательства о труде» (далее – постановление Пленума № 2)) [9].

За период, на который продлен трудовой договор в связи с изменением даты увольнения, работнику выплачивается средний заработок по правилам, установленным ст. 244 ТК.

В целях предоставления работникам более льготных условий, чем это предусмотрено законодательством, согласно ч. 2 ст. 46 ТК в случаях, предусмотренных коллективными договорами, соглашениями, расторжение трудового договора по инициативе нанимателя может производиться только с предварительного согласия соответствующего профсоюза.

На целесообразность включения перечня оснований расторжения трудового договора по инициативе нанимателя с предварительного согласия профсоюза в коллективный договор указывает п.п. 51.18 Генерального соглашения между Правительством Республики Беларусь, республиканскими объединениями нанимателей и профсоюзов на 2016 – 2018 годы, зарегистрированного Министерством труда и социальной защиты Республики Беларусь 17.12.2015 № 9 (далее – Генерального соглашения) [10], которое в силу ст. 358 ТК является обязательным для применения.

Для работников, избранных руководителями профсоюзных органов и не освобожденных от работы, в ст. 24 Закона о профсоюзах прямо предусмотрена обязанность нанимателя получить согласие вышестоящего профсоюзного органа на расторжение трудового договора по инициативе нанимателя (за исключением случаев, вызванных виновными действиями работника).

А в п. 51.36. Генерального соглашения закреплено, что не допускается по инициативе нанимателя расторжение трудового договора с работником – членом профсоюза (статья 42, пункты 2 и 3 статьи 47 Трудового кодекса Республики Беларусь) без предварительного согласия профсоюзного комитета.

Главным для нанимателя в данном случае является получение ответа со стороны профсоюза. При этом какие-либо сроки направления ответа профсоюзом в Трудовом кодексе не определены. Установленный ч. 1 ст. 46 ТК двухнедельный срок в отношении ч. 2 ст. 46 ТК не применяется [11, <http://otdelkadrov.by/number/2009/11/11200913/>].

Для предотвращения злоупотреблений со стороны профсоюза, для ускорения проведения процедуры увольнения, целесообразно установить срок ответа, с момента получения которого, наниматель имеет право уволить работника. Так как согласование увольнения с профсоюзом может быть предусмотрено коллективным договором, то и срок получения ответа также целесообразно предусмотреть в коллективном договоре.

В случае если профсоюз не дал ответ на письмо о согласии на расторжение трудового договора в указанный нанимателем срок, это должно расцениваться, как дача согласия, и наниматель имеет право уволить работника в последний день получения ответа профсоюза.

В случае получения ответа профсоюза, Пленумом Верховного суда Республики Беларусь в постановлении № 2 обращается внимание также на:

а) принято ли решение о согласии на увольнение правомочным составом профсоюза и в соответствии с его уставом;

б) дано ли согласие на увольнение по тем основаниям, которые были указаны нанимателем при обращении в профсоюз, а затем в приказе (распоряжении) об увольнении (п. 24) [9].

На основании вышеизложенного, предлагаем изложить ст. 46 ТК в новой редакции:

«Расторжение трудового договора с работником – членом соответствующего профсоюза – по инициативе нанимателя (статья 42, кроме пунктов 2 и 7) производится после предварительного, но не позднее чем за две недели уведомления соответствующего профсоюза, если более длительный срок не установлен коллективным договором, соглашением.

В случаях, предусмотренных коллективными договорами, соглашениями, расторжение трудового договора по инициативе нанимателя может производиться только с предварительного согласия соответствующего профсоюза. Срок получения ответа устанавливается в коллективных договорах.»

Список использованных источников

1 О профессиональных союзах: Закон Республики Беларусь от 22 апреля 1992 № 1605-ХП. с изм. и доп. [Электронный ресурс] // Электрон. копия эталонного банка данных правовой информации с информационно-поисковой системой «ЭТАЛОН»: версия 6.5 / Нац. центр правовой информации Респ. Беларусь. – Минск, 2018.

2 Трудовой кодекс Республики Беларусь: принят Палатой представителей 8 июня 1999 г.: одобр. Советом Респ. 30 июня 1999 г. с изм. и доп. [Электронный ресурс] // Электрон. копия эталонного банка данных правовой информации с информационно-поисковой системой «ЭТАЛОН»: версия 6.5 / Нац. центр правовой информации Респ. Беларусь. – Минск, 2018.

3 Об усилении требований к руководящим кадрам и работникам организаций: Декрета Президента Республики Беларусь № 5 от 15.12.2014 [Электронный ресурс] // Электрон. копия эталонного банка данных правовой информации с информационно-поисковой системой «ЭТАЛОН»: версия 6.5 / Нац. центр правовой информации Респ. Беларусь. – Минск, 2018.

4 Дополнительный комментарий к Декрету Президента Республики Беларусь от 15 декабря 2014 г. № 5 «Об усилении требований к руководящим кадрам и работникам организаций» [Электронный ресурс]

// Министерство труда и социальной защиты Республики Беларусь – 2017. – Режим доступа: <http://mintrud.gov.by/system/extensions/spaw/uploads/files/Dopolnitelnyj-kommentarij.pdf> - Дата доступа: 05.04.2018.

5 Унифицированная система организационно-распорядительной документации: утв. приказом Департамента по архивам и делопроизводству Министерства юстиции Республики Беларусь от 14 мая 2007 № 25 [Электронный ресурс] // Электрон. копия эталонного банка данных правовой информации с информационно-поисковой системой «ЭТАЛОН»: версия 6.5 / Нац. центр правовой информации Респ. Беларусь. – Минск, 2018.

6 Котова С. Роль профсоюза при увольнении работника по инициативе нанимателя / С. Котова [Электронный ресурс] // Электронный журнал «Я – специалист по кадрам». – 2011. – Режим доступа: https://www.spok.by/izdaniya/ya-spok/rol-profsoyuza-pri-uvolnenii-rabotnika-p_0000000 - Дата доступа: 05.04.2018.

7 Яковлева А.В. Способы защиты трудовых прав работников (концептуальный аспект): автореф. дис. ... к-та юрид. наук: 12.00.05 / А.В. Яковлева; Московская государственная юридическая академия [Электронный ресурс] // Law Theses. – 2007. – Режим доступа: <http://lawtheses.com/sposoby-zaschity-trudovyh-prav-rabotnikov#ixzz4xRfAgBsC> – Дата доступа: 05.04.2018.

8 Профсоюз на защите работников, увольняемых по инициативе нанимателя [Электронный ресурс] // Гродненское областное объединение профсоюзов. Солидарность. Труд. Справедливость. – 2017. – Режим доступа: <http://fpb-grodno.by/profsoyuz-na-zashhite-rabotnikov-uvolnyaemyix-po-inicziative-nanimatelya.html> – Дата доступа: 05.04.2018.

9 О некоторых вопросах применения судами законодательства о труде: постановление Пленума Верховного Суда Респ. Беларусь, 29 марта 2001 г., № 2, с изм. и доп. [Электронный ресурс] // Электрон. копия эталонного банка данных правовой информации с информационно-поисковой системой «ЭТАЛОН»: версия 6.5 / Нац. центр правовой информации Респ. Беларусь. – Минск, 2018.

10 Генеральное соглашение между Правительством Республики Беларусь, республиканскими объединениями нанимателей и профсоюзов на 2016 – 2018 годы, зарегистрированное Министерством труда и социальной защиты Республики Беларусь 17 декабря 2015 г. № 9 [Электронный ресурс] // Министерство труда и социальной защиты Республики Беларусь – 2015. – Режим доступа: <http://www.mintrud.gov.by/system/extensions/spaw/uploads/files/GS-2016-2018.pdf>/ – Дата доступа: 05.04.2018.

11 Шелкович В.И. Роль профсоюзов в соблюдении законодательства о труде / В.И. Шелкович [Электронный ресурс] // Отдел кадров. – 2009. –

№ 11 (106). – Режим доступа: <http://otdelkadrov.by/number/2009/11/11200913/>. – Дата доступа: 05.04.2018.

The article analyzes the norms of labor legislation, including the Labor Code of the Republic of Belarus (hereinafter referred to as "the LC") and other legislation related to certain issues in the sphere of notification of the trade union upon termination of the employment contract on the initiative of the employer or obtaining consent of the trade union for such dismissal.

РЕПОЗИТОРИЙ ГГУ ИМЕНИ Ф. СКОРИНЫ