

# ЗАЩИТА ПРАВ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ СОЮЗОВ И РАБОТНИКОВ, ВХОДЯЩИХ В СОСТАВ ПРОФСОЮЗНЫХ ОРГАНОВ И НЕ ОСВОБОЖДЕННЫХ ОТ ОСНОВНОЙ РАБОТЫ<sup>1</sup>

по состоянию на декабрь 2021

## КОНСТИТУЦИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

### СТАТЬЯ 30

*«1. Каждый имеет право на объединение, включая право создавать профессиональные союзы для защиты своих интересов. [...]»*

### СТАТЬЯ 37

*«1. Труд свободен. Каждый имеет право свободно распоряжаться своими способностями к труду, выбирать род деятельности и профессию.»*

## Постановление от 27 октября 2020 года № 44-П/2020

Пункт 2, абз. 7:

[...] в силу статей 1 (часть 1), 2, 15 (часть 4), 17 (часть 1), 18, 30 и 55 (часть 3) Конституции Российской Федерации федеральный законодатель при осуществлении правового регулирования отношений, связанных с реализацией гражданами конституционного права на объединение в профессиональные союзы, созданием и деятельностью профессиональных союзов и их объединений (ассоциаций), не вправе допускать искажений самого существа права на объединение [...] Установление же законодательных предписаний должно осуществляться с соблюдением принципа профсоюзной автономии, предполагающего в первую очередь независимость профессиональных союзов и их объединений (ассоциаций) от органов государственной власти и их самостоятельность в регулировании

---

<sup>1</sup> Настоящее информационно-тематическое собрание правовых позиций подготовлено Секретариатом Конституционного Суда Российской Федерации и не является исчерпывающим. Решения КС РФ, в которых содержатся правовые позиции, даны в хронологическом порядке.

внутрикорпоративных отношений, а какое-либо ограничение свободы объединения возможно исключительно в конституционно значимых целях, перечисленных в статье 55 (часть 3) Конституции Российской Федерации.

Пункт 3, абз. 6:

Само по себе перечисление в федеральном законе перечня вопросов, подлежащих регламентации в уставе объединения (ассоциации) профсоюзов, не является нарушением конституционного права на объединение и права профсоюзов самостоятельно вырабатывать свои уставы и административные регламенты, организовывать свой аппарат и свою деятельность и формулировать свою программу действий, поскольку представляет собой закрепление лишь формальных требований к уставу, притом что установление конкретных правил, касающихся внутренней деятельности объединения (ассоциации) профсоюзов, относится к компетенции данного объединения (ассоциации) профсоюзов.

Пункт 5, абз. 2, 3, 5:

Основу взаимоотношений между различными профсоюзами и объединениями (ассоциациями) организаций профсоюзов, являющихся членами одного объединения (ассоциации) профсоюзов, и самим объединением (ассоциацией) профсоюзов составляют права и обязанности членов соответствующего объединения (ассоциации), которые, будучи закрепленными в его уставе, могут включать в том числе обязанность членских организаций того или иного объединения (ассоциации) профсоюзов обеспечить соответствие своих уставов положениям устава данного объединения (ассоциации), что – учитывая свободное и добровольное членство в объединении (ассоциации) профсоюзов, а также демократический характер процедур, свойственных принятию решений уполномоченными органами профсоюзов, их организаций и объединений (ассоциаций), – не может рассматриваться как ограничение права того или иного профсоюза либо объединения (ассоциации) организаций профсоюзов самостоятельно разрабатывать и утверждать свой устав.

Напротив, установление такого рода обязанности, в частности, для объединений (ассоциаций) организаций профсоюзов, являющихся членами общероссийского объединения (ассоциации) профсоюзов, именно в уставе соответствующего объединения (ассоциации) профсоюзов не только представляет собой проявление подлинной независимости профсоюзов и их свободы от какого-либо вмешательства государства в вопросы их внутренней деятельности, но и направлено на обеспечение гарантированных Конституцией Российской Федерации, ее статьей 30 (часть 1), права на объединение и свободы деятельности общественных объединений. [...]

Закрепление же подобного положения в федеральном законе – притом что императивное предписание подкреплено государственно-властным принуждением к его реализации – означает необоснованное вмешательство государства в деятельность профсоюзов и их объединений (ассоциаций), нарушает принцип независимости профсоюзов и подрывает демократическую основу их деятельности, поскольку соответствующее требование не вырабатывается в рамках процедуры, обеспечивающей свободное принятие решения уполномоченными органами профсоюзов, их организаций и объединений (ассоциаций), и тем самым приводит к не согласующемуся с конституционно значимыми целями, предусмотренными в статье 55 (часть 3) Конституции Российской Федерации, ограничению права на объединение и свободы деятельности общественных объединений, гарантированных ее статьей 30 (часть 1).

### **Постановление от 3 июня 2021 года № 26-П/2021**

Пункт 2, абз. 6:

[...] при установлении дополнительных гарантий защиты трудовых прав работников, входящих в состав профсоюзных органов и не освобожденных от основной работы, законодатель – в силу требований статей 1 (часть 1), 7 (часть 1), 8, 17 (часть 3), 30 (часть 1), 34 (часть 1), 35 (часть 2), 37 (часть 1) и 55 (часть 3) Конституции Российской Федерации – должен обеспечивать

баланс соответствующих конституционных прав и свобод, являющийся необходимым условием гармонизации трудовых отношений в Российской Федерации как социальном правовом государстве, что составляет правовую основу справедливого согласования прав и интересов работников и работодателей как сторон в трудовом договоре и как участников социального партнерства [...].

Пункт 3.2, абз. 2, 3:

[...] специальная процедура получения работодателем предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа на расторжение трудового договора с работниками, являющимися руководителями (их заместителями) выборных коллегиальных органов первичных профсоюзных организаций, не освобожденными от основной работы, в частности, по основанию, предусмотренному пунктом 2 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации, сама по себе направлена на предотвращение необоснованного увольнения таких работников в связи с осуществляемой ими профсоюзной деятельностью и тем самым на государственную защиту от вмешательства работодателя в осуществление данной деятельности.

При этом соответствующее правовое регулирование предоставляет работодателю право оспорить отказ вышестоящего выборного профсоюзного органа в согласии на увольнение руководителя (его заместителя) выборного коллегиального органа первичной профсоюзной организации, не освобожденного от основной работы, в судебном порядке и тем самым обеспечивает возможность – при условии надлежащего обоснования – преодолеть такого рода отказ в согласии на увольнение данного работника, а следовательно, не предполагает несоразмерного ограничения правомочий работодателя, позволяющих ему в целях осуществления экономической деятельности и управления имуществом самостоятельно и под свою ответственность принимать необходимые кадровые решения, в силу чего оно и не может расцениваться в качестве не отвечающего вытекающему из Конституции Российской Федерации требованию справедливого

согласования прав и интересов работников и работодателей как сторон трудового договора и как участников социального партнерства.

Пункт 4, абз. 2, 3, 6–8:

[...] увольнение руководителя выборного коллегиального органа первичной профсоюзной организации, не освобожденного от основной работы, по основанию, предусмотренному пунктом 2 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации, если вышестоящим выборным профсоюзным органом принято решение о несогласии с данным увольнением и работодатель обратился в суд с заявлением о признании такого решения необоснованным, допускается только после вступления в законную силу решения суда, удовлетворяющего соответствующее требование работодателя.

При этом само решение вышестоящего выборного профсоюзного органа о несогласии с увольнением руководителя выборного коллегиального органа первичной профсоюзной организации, не освобожденного от основной работы, признается необоснованным именно с момента вступления в законную силу решения суда, вынесенного на основании заявления работодателя.

[...] увольнение руководителя выборного коллегиального органа первичной профсоюзной организации, не освобожденного от основной работы, по основанию, предусмотренному пунктом 2 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации, состоявшееся без учета решения вышестоящего выборного профсоюзного органа, признанного впоследствии необоснованным соответствующим судом общей юрисдикции, хотя и подлежит признанию незаконным по мотивам несоблюдения работодателем установленного порядка увольнения, тем не менее не обязательно должно влечь за собой во всех случаях такие правовые последствия, как безусловное восстановление данного работника на прежней работе и выплата ему компенсации за вынужденный прогул.

В такого рода ситуациях суд, рассматривающий индивидуальный трудовой спор об оспаривании увольнения работника, руководствуясь, помимо прочего, вытекающими из Конституции Российской Федерации принципами справедливости и соразмерности, должен учесть все обстоятельства конкретного дела, в том числе соблюдение работодателем иных (помимо согласования увольнения с вышестоящим выборным профсоюзным органом) требований, касающихся процедуры увольнения по указанному основанию, возможность фактического исполнения данным работником прежних трудовых обязанностей и т.д.

В тех же случаях, когда единственным основанием для признания увольнения конкретного работника незаконным является нарушение установленной законом процедуры согласования его увольнения с вышестоящим выборным профсоюзным органом, суд вправе, принимая решение о признании увольнения незаконным, ограничиться изменением даты такого увольнения на дату вступления в законную силу решения суда о признании необоснованным решения вышестоящего выборного профсоюзного органа о несогласии с увольнением указанного работника и взысканием в его пользу среднего заработка за все время, в течение которого он оказался лишенным возможности трудиться.