

## Комментарии к СТ 37 ТК РФ

Статья 37 ТК РФ. Порядок ведения коллективных переговоров 1. Правила взаимодействия представительных органов работников при проведении коллективных переговоров основаны на представлении о том, что преимущественное право на представительство интересов работников на коллективных переговорах принадлежит профсоюзу (нескольким профсоюзам), объединяющему большинство работников данного работодателя. 2. Стороны при разработке проекта коллективного договора, соглашения свободны в выборе предмета регулирования - общественных отношений (элементов трудового правоотношения), которые подлежат регламентации в соответствующих договорных актах. Это право вытекает из положений основополагающих Конвенций МОТ о свободе объединения (Конвенции N 87 "О свободе ассоциации и защите права на организацию" (1948) и Конвенции N 98 "О применении принципов права на организацию и на ведение коллективных переговоров" (1949)). Комитет экспертов по применению конвенций и рекомендаций МОТ в своем докладе о свободе объединения и коллективных переговорах подчеркивает, что реализация принципа добровольности переговоров возможна в полной мере лишь при создании такой процедуры, которая позволяла бы сторонам свободно и самостоятельно прийти к соглашению, в т.ч. обсуждать все вопросы, связанные с условиями труда. Ограничение круга дискуссионных вопросов может рассматриваться как решение, несовместимое с Конвенцией МОТ N 98. 3. Свобода выбора вопросов не означает, что стороны могут вынести на обсуждение проблемы, не связанные с трудом, его организацией, условиями и т.п. Предмет коллективных переговоров определяется с учетом цели их проведения - регулирования трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений и компетенции работодателя (см. коммент. к ст. ст. 41, 46). 4. Части 2 - 6 ст. 37 регламентируют порядок ведения переговоров при наличии на соответствующем уровне нескольких представителей работников. При этом закон исходит из того, что работники должны быть представлены одним органом и выработать единую позицию на коллективных переговорах. Кроме того, подчеркивается, что в организации должен быть заключен один (единый) коллективный договор. Соответственно, в отрасли должно действовать одно отраслевое соглашение. В создании единого представительного органа могут участвовать не все первичные профсоюзные организации, а те из них, которые добровольно решили объединиться. Единственным требованием является охват такими организациями более половины работников соответствующего работодателя.

5. При наличии в юридическом лице или у индивидуального предпринимателя двух и более первичных профсоюзных организаций любые несколько организаций, объединяющие в совокупности более половины работников, могут создать единый представительный орган. Этот орган создается исключительно в целях ведения коллективных переговоров и заключения коллективного договора. Часть 2 комментируемой статьи предусматривает правила создания такого органа: пропорциональное представительство, обязательное включение в состав единого представительного органа представителей каждой из первичных профсоюзных организаций. Бесплатная юридическая консультация по телефонам: 8 (495) 899-03-81 (Москва и МО) 8 (812) 213-20-63 (Санкт-Петербург и ЛО) 8 (800) 505-76-29 (Регионы РФ) Реклама 6. Единый представительный орган с момента его создания считается представителем всех работников данного работодателя и может выступить с инициативой о вступлении в коллективные переговоры для заключения или изменения единого коллективного договора. Он уравнивается в правах с первичной профсоюзной организацией, которая объединяет более половины работников. Таким образом, законодатель формирует определенную модель, в соответствии с которой профсоюзная организация либо несколько профсоюзных организаций, объединяющих более половины работников, пользуются преимущественным правом вступления в коллективные переговоры от имени всех работников. Предложенная законодателем модель в полной мере соответствует международным нормам и согласуется с распространенной зарубежной практикой организации коллективных переговоров. По мнению Комитета экспертов МОТ, признание за наиболее представительным профсоюзом преимущественного права на проведение коллективных переговоров не противоречит международным трудовым стандартам, в т.ч. одной из важнейших по данному вопросу Конвенции МОТ N 87 "О свободе ассоциации и защите права на организацию" (1948). Вместе с тем признаются желательными разработка и применение специальных процедур определения наиболее представительного профсоюза (первичной профсоюзной организации) на основе заранее определенных критериев (см.: Свобода объединения и коллективные переговоры. Издание МБТ. 1995. С. 114). К сожалению, российское законодательство не устанавливает порядка определения наиболее представительного профсоюза. Поэтому на практике представительный профсоюз может определяться по соглашению всех действующих профсоюзов (первичных профсоюзных организаций) на основе представленных доказательств (списков членов профсоюзов, документов об уплате членских взносов, учредительных документов профсоюза и т.п.). В

этом процессе может участвовать и представитель работодателя. 7. Если ни одна из действующих у работодателя первичных профсоюзных организаций (или несколько первичных профсоюзных организаций) не объединяет более половины работников, используется механизм непосредственной демократии: профсоюзная организация, которой доверяется вести коллективные переговоры и заключать коллективный договор от имени всех работников, избирается на общем собрании (конференции). При невозможности избрать такую профсоюзную организацию работники избирают иного (непрофсоюзного) представителя (представительный орган) (см. коммент. к ст. 31). Кодекс не определяет, кто созывает общее собрание (конференцию). Этот вопрос в соответствии с принципами социального партнерства решается по соглашению сторон. Например, возможна ситуация, когда один из профсоюзов обращается к работодателю с просьбой созвать собрание (конференцию). Однако законодателем определен способ голосования при избрании представителей работников: используется тайное голосование. 8. В том случае, когда интересы работников представляет наиболее представительная профсоюзная организация, созданный в добровольном порядке единый представительный орган или профсоюзная организация по выбору собрания (конференции) работников, обеспечивается право других профсоюзных организаций на получение информации о вступлении в коллективные переговоры с работодателем и участие в переговорах путем создания единого представительного органа (если он не был создан) или вступления в уже созданный единый представительный орган. Таким образом, еще раз подчеркивается необходимость сотрудничества, согласования позиций и требований всех профсоюзных организаций, действующих в рамках организации, у индивидуального предпринимателя. Это в полной мере согласуется с позицией Комитета экспертов МОТ, которые подчеркивают необходимость предоставления возможности всем профсоюзам (в том случае, когда ни один из них не объединяет более 50% работников) принять участие в коллективных переговорах (см.: Свобода объединения и коллективные переговоры. Издание МБТ. 1995. С. 113). На процедуру создания (изменения состава) единого представительного органа отводится пять дней. Если в течение указанного срока извещенные надлежащим образом профсоюзные организации не сообщат о своем решении или ответят отказом, комиссия по ведению коллективных переговоров формируется без их участия. Однако в течение месяца со дня начала коллективных переговоров за ними сохраняется право присоединиться к коллективно-договорному процессу. 9. Такой же подход должен применяться при наличии в обособленном

структурном подразделении нескольких профсоюзных организаций. 10. На уровне отрасли, региона, территории при заключении различного вида соглашений профсоюзы (объединения профсоюзов) также должны создать единый представительный орган на основе пропорционального представительства. Если профсоюзы не смогли договориться о создании такого органа, представительство интересов всех работников отрасли, территории и т.п. поручается наиболее представительному профсоюзу. Применение этой нормы иногда вызывает определенные трудности в связи с возможностью возникновения разногласий между профсоюзами и их объединениями по поводу отнесения того или иного профсоюза к наиболее представительному. Разрешение подобных разногласий может быть осуществлено только на основе соглашения между профсоюзами; иного способа урегулирования конфликта закон пока не предусматривает. Вместе с тем в судебной практике встречаются случаи рассмотрения споров, так или иначе связанных с оценкой профсоюзных организаций, как объединяющих более половины работников данного работодателя, так и не соответствующих данному требованию. Например, Судебная коллегия по гражданским делам Московского областного суда, рассматривая дело по кассационной жалобе Межрегионального объединения рабочих профсоюзов "Защита", настаивавшего на признании наличия коллективного трудового спора и требовавшего понудить работодателя принять участие в примирительных процедурах по разрешению коллективного трудового спора, пришла к выводу, что указанное объединение профсоюзов не является надлежащей профсоюзной организацией, которая может выдвигать требования в адрес работодателя ОАО ХК "Коломенский завод" относительно проведения коллективных переговоров, заключения или изменения коллективного договора, осуществления контроля за его исполнением от имени работников предприятия. Этот вывод основан на анализе численности первичной профсоюзной организации профсоюза машиностроителей, объединяющей более половины работающих в ОАО (3409 человек), и организации профсоюзного объединения "Защита", членами которого являются 87 человек (Определение от 01.07.2010 N 33-12897).

11. Участники коллективных переговоров должны предоставлять друг другу информацию, необходимую для ведения коллективных переговоров. Для определения состава информации необходимо применить норму ст. 53 ТК (см. коммент. к ней). Перечень сведений, которые предоставляются работникам организации, может служить ориентиром и для определения состава информации, необходимой для ведения коллективных переговоров на других уровнях. Необходимо иметь в виду, что

Международной организацией труда принята специальная Рекомендация (Рекомендация МОТ N 129 "О связях между администрацией и трудящимися на предприятии" (1967)), уделяющая внимание предоставлению работникам информации для участия в управлении организацией и ведения коллективных переговоров. Рекомендация указывает на цель предоставления информации - достижение взаимопонимания сторон; устанавливает принцип отбора сведений - все интересующие трудящихся вопросы, относящиеся к работе предприятия и его перспективам, а также к положению трудящихся. Наряду с этим Рекомендация содержит примерный перечень вопросов, по которым администрация должна информировать представителей работников. К ним, в частности, относятся: - общие условия занятости, включая условия приема на работу, перевода и увольнения; - описание обязанностей, подлежащих исполнению на различных работах, и роль конкретной работы в деятельности предприятия; - возможности профессионального обучения и перспективы продвижения по работе на предприятии; - общие условия труда; - правила техники безопасности и гигиены труда и инструкции по предупреждению несчастных случаев и профессиональных заболеваний; - процедуры, установленные для рассмотрения жалоб, а также правила и практика, регулирующие их применение, и условия, дающие право прибегать к ним; - социально-бытовое обслуживание персонала (медицинское обслуживание, здравоохранение, столовые, жилищные условия, условия отдыха, условия для хранения сбережений и банковское обслуживание и т.д.); - системы социального обеспечения или социальной помощи, существующие на предприятии; - положения государственной системы социального обеспечения, распространяющиеся на трудящихся, в силу того что они работают на предприятии; - общее положение организации и перспективы или планы ее дальнейшего развития; - разъяснение решений, которые могут прямо или косвенно повлиять на положение работников.

12. Участники переговоров связаны обязанностью не разглашать сведения, относящиеся к охраняемой законом тайне. Действующее законодательство выделяет широкий круг сведений (информации), которые охраняются как тайна: государственная тайна, охрана которой предусмотрена Законом о государственной тайне; коммерческая тайна и служебная тайна, которые охраняются в соответствии с гражданским законодательством, Законом о коммерческой тайне; тайна переписки, телефонных и иных переговоров, почтовых, телеграфных и иных сообщений (ст. 2 Федерального закона от 17.07.1999 N 176-ФЗ "О почтовой связи"; ст. 13 УПК РФ); налоговая тайна (ст. 102 НК РФ) и др. Необходимо иметь в виду, что ответственность за разглашение сведений, составляющих государственную, коммерческую или

служебную тайну, предусмотрена в т.ч. и уголовным законодательством (ст. ст. 183, 283 УК РФ). 13. Процедура проведения коллективных переговоров за пределами тех требований, которые установлены комментируемой статьей (формирование единого представительного органа, свобода выбора вопросов для обсуждения, предоставление информации), устанавливается представителями сторон. Они определяют место и сроки проведения коллективных переговоров, порядок проведения заседаний комиссии, необходимость ведения протокола, привлечения экспертов и специалистов и т.п. < Комментарии к СТ 36 ТК РФ Вверх Комментарии к СТ 38 ТК РФ >

Источник: <https://www.trudkod.ru/kommentarii/chast-2/razdel-2/glava-6/st-37-tk-rf>