

ЗАЩИТА РАБОТНИКОВ ОТ ДИСКРИМИНАЦИИ ПО ПРИЧИНЕ ИХ ПРИНАДЛЕЖНОСТИ К ПРОФЕССИОНАЛЬНЫМ СОЮЗАМ (на примере РФ и РА)

ТАТЬЯНА ИЗБИЕНОВА

В последние десятилетия наблюдается тенденция к сокращению численности профсоюзных организаций. Профсоюзы как в Западной Европе, так и на постсоветском пространстве переживают сложные процессы, которые вызваны кризисом тред-юнионизма. В отношениях с правительствами и работодателями профсоюзы зачастую не способны выразить позиции наемных работников¹.

В трудовом праве, как международном, так и ряда государств, исследователи отмечают весьма позитивную тенденцию «реюнионизации», т. е. укрепление правового статуса профсоюзов² и возвращение им роли общественного движения.

Так, по свидетельству Шэрон Барроу, Генерального секретаря Международной конфедерации профсоюзов, за последний год «были найдены инновационные подходы к организации и реальному росту международной профсоюзной солидарности. 2013 год был годом реального прогресса в строительстве на международном уровне новой платформы для борьбы профсоюзов с действиями правительств и работодателей, лишаящими трудящихся их прав»³.

«Возвращение» профсоюзов предполагает адекватный пересмотр целей и приоритетов этих общественных объединений, определение механизмов управления ими и новых путей их реализации. Отметим, что исторически профсоюзы создавались и руководились почти исключительно теми, кто посвящал этому свое свободное время. С ростом численности профсоюзов развивались их административные структуры, в которых полный рабочий день были заняты освобожденные служащие. Эти преобразования часто приводили к уменьшению участия рядовых членов в профсоюзной демократии. В итоге стало слабеть профсоюзное присутствие на предприятиях, деятельность профсоюзов перемещалась с рабочих мест в офисы⁴.

¹ См. **Gumbrell-McCormick R., Hyman R.** Trade Unions in Western Europe: Hard Times, Hard Choices // <http://column.global-labour-university.org/2013/09/trade-unions-in-western-europe-hard.html>; **Pedrina V.** Rank & File Participation and International Union Democracy // <http://column.global-labour-university.org/2012/09/rank-file-participation-and.htm>.

² См. **Munck R.** Trade Unions, Globalisation and Internationalism // <http://www.social-europe.eu/2012/05/trade-unions-globalisation-and-internationalism/>; **Морозов П. Е.** Реюнионизация как основа усиления социального диалога в зарубежных странах в условиях глобализации // «Пробелы в российском законодательстве», 2011, № 3, с. 106–110.

³ «Challenges and opportunities for trade unions in 2014» // http://www.ilo.org/actrav/Whatsnew/WCMS_234541/lang-en/index.htm <http://translate>.

⁴ См. **Pedrina V.** Rank & File Participation and International Union Democracy // <http://column.global-labour-university.org/2012/09/rank-file-participation-and.html>.

Перед профсоюзными лидерами остро встал вопрос – перенести свою работу на конкретные предприятия, поручить ее непосредственно тем, кто состоит в трудовых отношениях с работодателями, и, что вполне логично, защитить активистов от преследований по мотивам их деятельности.

Право и одновременно обязанность профсоюза представлять интересы работников могут быть реализованы только при наличии у него юридических гарантий, поскольку профсоюзные деятели в силу своего долга противостоят работодателю, разъясняют работникам их права и стараются не допустить ущемления этих прав. В свою очередь, работодатели всячески стремятся избавиться от неудобных для них профсоюзных лидеров, чтобы свернуть деятельность профсоюзной организации, свести ее активность к минимуму.

Профессиональные союзы в случае эффективной реализации ими своей основной функции – защиты трудовых прав работников – зачастую сталкиваются с дискриминацией. Об этом свидетельствуют многочисленные нарушения, допускаемые в отношении первичных профсоюзных организаций, что отмечается в ежегодных докладах Международной организации труда (далее МОТ)⁵.

Вопросам защиты прав выборных представителей работников и запрету дискриминации посвящены отдельные нормы Европейской социальной хартии, Конвенция

МОТ № 98 «Относительно применения принципов права на организацию и заключение коллективных договоров» (1949), Конвенция МОТ № 135 и одноименная Рекомендация МОТ № 143 «О защите прав представителей работников на предприятии и предоставляемых им возможностях» (1971) и т. д.

Нормы данных международных договоров получили развитие в национальных законодательствах России и Армении. Например, Трудовой кодекс Российской Федерации (далее ТК РФ) включает в себя статью 3, запрещающую дискриминацию, в том числе в зависимости от принадлежности или непринадлежности к общественным объединениям или каким-либо социальным группам.

Статья 9 Федерального закона № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» (1996) запрещает любое ограничение социально-трудовых, политических и иных прав и свобод граждан на основании их принадлежности или непринадлежности к профсоюзам. Статьи 373–376 ТК РФ, конкретизируя положения международных договоров, предусматривают личные гарантии работникам – членам профессионального союза, а также руководителям (и их заместителям) выборных коллегиальных органов первичных профсоюзных организаций и их структурных подразделений (не ниже цеховых и приравненных к ним), не освобожденным от основной работы, а также освобожденным профсоюзным работникам и членам выборного профсоюзного органа, то есть тем, кто непосредственно сталкивается с работодателями, органами государственной власти и местного самоуправления.

При этом положение ч. 1 ст. 374 ТК РФ, допускающее увольнение работ-

⁵ См., например, «Свобода объединения в России: практика, проблемы реализации и защиты прав». М., 2009, с. 96.

ника, являющегося членом коллегиального органа профсоюза, по инициативе работодателя на основании п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ (неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание) с предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа, признано Конституционным Судом России не действующим и не подлежащим применению, поскольку представляет собой «несоразмерное ограничение прав работодателя как стороны в трудовом договоре и в то же время субъекта экономической деятельности и собственника»⁶.

Несмотря на наличие судебных актов, содержащих упомянутую позицию Конституционного Суда РФ, изменения в ч. 1 ст. 374 ТК РФ не вносятся. Одной из причин, возможно, служит то, что в 2010 г. Россия ратифицировала упомянутую выше Конвенцию МОТ № 135 «О защите прав представителей работников на предприятии и предоставляемых им возможностях». После ратификации, как пояснили специалисты Государственной Думы по труду и социальной политике, «были сделаны некоторые предложения по повышению эффективности защиты от дискриминации по признаку членства в профсоюзе, особенно в случае увольнения, однако стороны социального партнерства не смогли достичь договоренности по ним»⁷.

Статья 25 Закона РФ от 19.04.1991 г. № 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации» запрещает распространение информации о свободных рабочих местах или вакантных должностях, содержащей сведения о каком бы то ни было прямом или косвенном ограничении прав или об установлении прямых или косвенных преимуществ в зависимости от принадлежности или непринадлежности к общественным объединениям или каким-либо социальным группам. За распространение подобной информации статьей 5.62 Кодекса законов об административных правонарушениях РФ предусмотрен штраф. Дискриминация, то есть нарушение прав, свобод и законных интересов человека и гражданина в зависимости от принадлежности к общественным объединениям или каким-либо социальным группам, совершенное лицом с использованием своего служебного положения, является уголовно наказуемым деянием, предусмотренным статьей 136 Уголовного кодекса РФ.

Хотя российское законодательство изобилует нормами, запрещающими дискриминацию, на практике повсеместно распространено ограничение трудовых прав работников и профсоюзных лидеров в связи с их членством в профсоюзе.

Это вынудило гражданина Даниленкова и еще 32 граждан РФ обратиться с жалобой в Комитет МОТ по свободе объединения, а затем в Европейский суд по правам человека (далее ЕСПЧ). Жалоба была подана в соответствии со статьей 34 Конвенции о защите прав человека и основных свобод. Заявители утверждали, в частности, что их право на свободу объединения, как и запрет

⁶ «Собрание законодательства РФ», 2009, № 50, с. 6146.

⁷ «365-й доклад Комитета по свободе объединения по делу № 2758, инициированному жалобой от 20 января 2010 года» // «Юристы за трудовые права». Информационный бюллетень. М., 2013. № 96, с. 51.

дискриминации, были нарушены и что они не располагали эффективными средствами правовой защиты в отношении своей жалобы на дискриминацию. Рассматривая дело, ЕСПЧ сделал вывод, что государство не исполнило свои обязательства по обеспечению эффективной и ясной судебной защиты от дискриминации по признаку принадлежности к профсоюзу. Следовательно, имело место нарушение статей 11 и 14 Конвенции⁸.

Факты дискриминации подтверждаются многочисленными замечаниями органов МОТ в отношении российского правительства. Например, Комитет по свободе объединения МОТ в заключении от 1-16 ноября 2012 г. по итогам рассмотрения жалобы, поданной профсоюзными объединениями РФ, отметил содержащиеся в жалобе утверждения о неэффективности существующих механизмов защиты от дискриминации по признаку членства в профсоюзе и от вмешательства работодателей во внутренние дела профсоюзов, хотя в законодательстве имеется формальный запрет на такие действия. Комитет подчеркнул, что базовые положения российского законодательства, запрещающие дискриминацию в связи с членством в профсоюзе, не действенны, если не дополняются процедурами, гарантирующими эффективную защиту от такой дискриминации. В итоговых рекомендациях комитет просил правительство России принять меры для приведения законодательства в соответствие с принципами свободы объединения и права на ведение коллективных переговоров, а также сообщать о дальнейшем развитии событий⁹.

К сожалению, лишь в крайне немногочисленных случаях дискриминация признавалась истинной причиной увольнения в отношении указанного круга лиц¹⁰. В большинстве случаев судебные и правоохранительные органы не усматривают в действиях работодателей признаков дискриминации при незаконном увольнении профсоюзных лидеров. Показательный тому пример – дело из практики следственного комитета РФ по Саратовской области, которое получило значительный общественный резонанс. В городе Энгельсе 29 марта 2012 г. было возбуждено уголовное дело по признакам дискриминации в зависимости от принадлежности гражданина к общественным объединениям. Работники ЗАО «Тандер» на учредительном собрании создали первичную профсоюзную организацию. После этого руководство ЗАО неоднократно проводило встречи с членами профсоюза, предлагая им прекратить профсоюзную деятельность. Затем в нарушение прав и законных интересов граждан работодатель принял решение уволить двух работников по незаконным основаниям. Суд признал увольнение одного из них незаконными и восстановил его на рабочем месте. Второго работника восстановило в должности руководство

⁸ См. «Даниленков и другие против Российской Федерации»: постановление ЕСПЧ от 30 июля 2009 г. // «Бюллетень Европейского Суда по правам человека», 2005, № 2, с. 31–32.

⁹ См. Case No. 2758 (Russian Federation): Report in which the Committee requests to be kept informed of developments // 365th Report of the Committee on Freedom of Association. Governing Body. 316th Session, Geneva, 1–16 November 2012. P. 379 – 380.

¹⁰ См. 365-й доклад Комитета по свободе объединения по делу № 2758, инициированному жалобой от 20 января 2010 года // «Юристы за трудовые права». Информационный бюллетень. 2013, № 96, с. 51; Трудовая дискриминация в России: доказать нельзя, и никто не жалуется // <http://www.svoboda.org/content/article/439823.html>.

организации¹¹. Однако спустя некоторое время расследование уголовного дела было прекращено за отсутствием события преступления (отсутствия связи между увольнением сотрудников и их профсоюзной деятельностью)¹².

Интересно, что официальная реакция органов государственной власти на упомянутые факты сводится к тому, что российское законодательство и международные соглашения, в том числе Конвенции МОТ № 87 и 98, соблюдаются в полной мере¹³, российские национальные меры по защите от дискриминации являются достаточными¹⁴, а в 2013 г. в РФ не обнаружено ни одного случая дискриминации или нарушений свободы ассоциаций¹⁵.

Переходя к характеристике прав профессиональных союзов в Армении, отметим, что по данным МОТ здесь в последние годы резко сократилась доля работников, принадлежащих к этим общественным объединениям¹⁶.

Конституция РА признает право граждан на создание объединений, в том числе профессиональных союзов, и вступление в них (статья 28). Принцип, закрепляющий равноправие сторон трудовых отношений независимо от «принадлежности к партиям, профессиональным союзам или общественным организациям» содержится в пункте 3 части 1 статьи 3 Трудового кодекса Республики Армения (далее ТК РА).

Гарантии защиты прав членов профсоюзов от незаконного увольнения раскрыты в статьях 114 и 119 ТК РА. Так, пункты 1-2 части 4 ст. 114 ТК РА устанавливают, что не может считаться законной такая причина расторжения трудового договора, как членство в профессиональном союзе или участие в его деятельности в нерабочее время, а по согласию работодателя и в рабочее время. Работников, избранных в представительные органы профсоюза, нельзя уволить в течение срока исполнения ими своих полномочий без предварительного согласия государственного инспектора труда, за исключением случаев, предусмотренных ТК РА (часть 1 статьи 119). Решение об отказе в даче согласия на увольнение работника может быть опротестовано работодателем в судебном порядке. Суд вправе признать это решение недействительным, если оно попирает интересы работодателя.

Таким образом, законодательство РА, следуя рекомендациям органов МОТ, предусматривает определенный набор гарантий защиты профсоюзных прав и лидеров от незаконного увольнения.

Как показывает анализ правоприменительной практики, в Армении также встречаются нарушения законодательства о недопустимости дискриминации членов профсоюза по мотивам их общественной деятельности. Так, например, в суде первой инстанции ереванской общины Малатия-Себастья рассматривалось гражданское дело против ЗАО Авиагидрометеоцентр «Зварт-

¹¹ См. <http://saratov.sledcom.ru/news/detail.php?news=11171>.

¹² См. <http://saratov.sledcom.ru/news/detail.php?news=11883>.

¹³ См. «Юристы за трудовые права». Информационный бюллетень. М., 2013, № 96, с. 51.

¹⁴ См. Report of the Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations. International Labour Conference, 100th Session 2011/ International Labour Office, Geneva, P. 149 – 150.

¹⁵ См. Application of International Labour Standards 2014 (I) International Labour Conference, 103rd Session, 2014 / International Labour Office Geneva, Geneva, P. 394-395.

¹⁶ См. http://hamk.am/default_rus.asp.htm.

ноц» при Министерстве охраны природы РА о восстановлении на работе.

Истец М. в 1980–2008 г. работала в данном учреждении на различных должностях. Причиной преследований М. стало то, что в апреле 2008 г. она совместно с другими работниками участвовала в учредительном собрании коллектива, на котором была создана профсоюзная организация; М. была избрана председателем профсоюзной организации. Работодатель обратился в государственную инспекцию труда с предложением расторгнуть заключенный с М. трудовой договор. Государственная инспекция отвергла это предложение и не дала своего согласия на увольнение. Тем не менее, работодатель уволил М., чем грубо нарушил части 1,2 ст. 119 и пункты 1,2 части 4 ст. 114 ТК РА. До увольнения М. работодатель на надуманных основаниях расторг трудовые договоры еще с двумя работниками, избранными в профком. Фактически работодатель приостановил деятельность профсоюзной организации, т. к. уволил весь состав ее президиума. М. обратилась в суд, который пришел к выводу, что ответчик допустил нарушение статьи 119 ТК РА. Апелляционный гражданский суд и Кассационный суд оставили это решение в силе¹⁷.

Несмотря на наличие рассмотренных нами правовых норм, Комитет по свободе объединения МОТ высказывает определенные замечания к армянскому законодательству. Кроме того, названный комитет неоднократно отмечал недостатки отдельных положений ТК РА о правовом положении профсоюзов.

Позиция комитета основывается на принципе соотношения профсоюзного и иного представительства на предприятии, согласно которому «там, где в одной и той же компании существуют как представители профсоюзов, так и выборные представители, последние не должны использоваться для подрыва позиции заинтересованных профсоюзов».

Предусмотренные законодательством Армении (разделы 23, 25, 45, 55 и 56 ТК РА) «прямые переговоры между предприятием и его работниками в обход представительных организаций, где таковые существуют, наносят ущерб принципу, устанавливающему, что переговоры между работодателями и организациями трудящихся должны поощряться и развиваться. В этой связи комитет просит правительство РА принять необходимые меры по внесению изменений в законодательство РА в соответствии с вышеуказанными принципами»¹⁸.

Подводя итоги, отметим, что законодательства России и Армении по защите от дискриминации, обусловленной принадлежностью к профессиональным союзам, имеют много схожего. Это, главным образом, запрет ограничения трудовых прав по мотиву профсоюзной деятельности, включая недопустимость прекращения трудового договора по дискриминационным причинам, и разрешительный порядок увольнения профсоюзных лидеров.

Генеральный секретарь Международной конфедерации профсоюзов Шэ-

¹⁷ См. http://hamk.am/default_rus.asp.htm.

¹⁸ Application of International Labour Standards 2014 (I) International Labour Conference, 103rd Session, 2014 / International Labour Office Geneva, Geneva, P. 52.

рон Барроу свидетельствует, что России и Армении в равной мере присущи такие проблемы, как вмешательство государственных органов в осуществление профсоюзной деятельности и отсутствие описанных в законодательстве эффективных механизмов защиты от антипрофсоюзной дискриминации¹⁹. Законодательства обоих государств не предусматривают простых и эффективных механизмов доказывания работником факта дискриминации. Согласно общим правилам о распределении бремени доказывания в гражданском процессе (статья 56 Гражданского процессуального кодекса РФ и статья 48 Гражданского процессуального кодекса РА, в соответствии с которыми каждая сторона должна доказать те обстоятельства, на которые она ссылается), именно работник, подвергшийся дискриминации в связи с членством в профсоюзе и профсоюзной работой, обязан доказать этот факт.

Акты МОТ возлагают бремя доказывания обоснованности действий в случае жалобы на дискриминационное увольнение или неблагоприятное изменение в условиях работы на работодателя²⁰.

Контрольные органы МОТ уже не раз обращались к правительству России с просьбой облегчить доказывание фактов дискриминации, но не получили исчерпывающего ответа²¹. Отсутствуют сведения об обращении органов МОТ в высшие органы исполнительной власти Армении, как, впрочем, и армянских профсоюзов в Комитет по свободе объединения с жалобами на нарушение принципов свободы объединения²².

Принимая во внимание факты дискриминации, масштабность и значимость освещенной проблемы, законодательства РФ и РА должны отражать рекомендации органов МОТ касательно доказывания дискриминации. Например, статью 374 ТК РФ надлежит дополнить следующим образом: «В случае отказа вышестоящего профсоюзного органа дать согласие на увольнение, работодатель вправе обратиться в суд с заявлением о признании его необоснованным. Обязанность доказать обоснованность принятия решения о прекращении трудового договора и об отсутствии дискриминационных мотивов увольнения возлагается на работодателя».

Ключевые слова: профессиональный союз, дискриминация, защита трудовых прав, незаконное увольнение

¹⁹ См. «Укрепление демократии и прав профсоюзов в новых независимых государствах» // Материалы Всеобщей конфедерации профсоюзов // http://perc.ituc-csi.org/IMG/doc/_final_russk.doc

²⁰ См. Council of Europe. Conclusions of the European Committee of Social Rights, 2004. P. 495; Council of Europe. Conclusions of the European Committee of Social Rights, XIII-5. P. 272–276.

²¹ См. International Labour Conference, 100th Session, 2011. Report of the Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations (CEACR). Report III (Part 1A). P. 496; Лютов Н. Л. Эффективность норм международного трудового права. М., 2014, с. 208.

²² См. «Укрепление демократии и прав профсоюзов в новых независимых государствах». Материалы Всеобщей конфедерации профсоюзов // http://perc.ituc-csi.org/IMG/doc/final_russk.doc

SUSՅԱՆԱ ԻԶԲԻԵՆՈՎԱ – Արհեստակցական միություններին անդամակցելու պատճառով աշխատողների նկատմամբ խտրականությունից պաշտպանությունը (ՌԴ և ՀՀ օրինակով) – Ներկայումս Ռուսաստանին և Հայաստանին հավասարապես բնորոշ են միավորումների ազատությանը վերաբերող այնպիսի հիմնախնդիրներ, ինչպիսիք են արհեստակցական միությունների գործունեությանը պետության միջամտությունը և հակաարհեստակցական խտրականությունից պաշտպանության օրենսդրական մեխանիզմների բացակայությունը: Հեղինակը գտնում է, որ օրենսդրությունը պետք է արտացոլի արհեստակցական միությունների իրավունքների խախտման վերաբերյալ Աշխատանքի միջազգային կազմակերպության մարմինների առաջարկությունները, ուստի ներկայացվում են այն մեխանիզմները, որոնք կիրառելու դեպքում հնարավոր կլինի հաղթահարել արհեստակցական միությունների անդամների նկատմամբ խտրականությունը:

Բանալի բառեր – արհեստակցական միություն, խտրականություն, աշխատանքային իրավունքների պաշտպանություն, անօրինական ազատում

TATYANA IZBIENOVA– *The Protection of Workers from Discrimination due to their Membership in Trade Unions (on Examples of the Russian Federation and the Republic of Armenia)*.- The mechanisms of protection of labor rights of members and leaders of trade unions from discrimination are discussed in the article presented.

Russia and Armenia are equally inherent in such problems concerning the freedom of association as governmental interference in trade union activities and the default of implementation of legislative mechanisms in the field of the protection against anti-trade union discrimination. The author states that the legislation should reflect the International Labour Organization's recommendations of the suppression of violations of trade union rights.

Key words: *trade union, discrimination, protection of labor rights, illegal dismissal*