

Юлия Чумаченко, Александр Чумаченко*

Тред-юнион выходит из тумана

Новый закон о профсоюзах призван совершенствовать механизм социального партнерства. Однако и к обновленному варианту остается масса вопросов

AQUITAS

С 12 июля прошлого года введен в действие Закон РК «О профессиональных союзах». Одновременно внесены соответствующие изменения и дополнения в ряд нормативных правовых актов, в том числе в Трудовой кодекс.

В этой связи хотелось бы обратить внимание работодателей на наиболее значимые аспекты обновленного законодательства.

Новый закон реформирует систему профсоюзов, предусматривая их формирование исключительно по производственно-отраслевому принципу. Таким образом, теперь отсутствует возможность объединения трудящихся в межотраслевые организации.

Очевидны плюсы создания профсоюза на отраслевом уровне, позволяющего осуществлять представительство интересов работников не просто в рамках одного предприятия, а с учетом специфики конкретной отрасли и существующих в ней условий труда, что при независимом статусе профсоюзного органа, его ответственном отношении к интересам представляемых им работников, а также при должной активности самих членов профсоюза позволит обеспечить их наиболее эффективную защиту.

Законодательством изначально были предусмотрены дополнительные меры защиты работников, являющихся членами профсоюза. Например, возможность расторжения трудового договора с работником, являющимся членом профсоюза, в случае сокращения численности или штата организации и по ряду иных оснований, только с учетом мотивированного мнения органа профсоюза.

Теперь Трудовой кодекс дополнен новой главой, регулирующей особенности труда работников, входящих в состав профсоюзных органов. В частности, члены выборных профсоюзных органов, не освобожденные от основной работы: а) не могут быть подвергнуты дисциплинарным взысканиям без мотивированного мнения профсоюзного органа, членами которого они являются; б) для

выполнения общественных обязанностей в интересах своих членов на время профсоюзной учебы, участия в качестве делегатов на съездах (конференциях), созываемых профсоюзами, а также в работе их пленумов, президиумов освобождаются от основной работы.

Обновленное законодательством определение института «представители работников» гласит, что представителями работников могут быть органы профсоюзов, а при их отсутствии — выборные представители, избранные и уполномоченные работниками на общем собрании (конференции) работников большинством голосов участников, при присутствии на нем не менее двух третей работников (делегатов конференции).

В этой связи возникает ряд вопросов. В частности, неясно, каким образом будет осуществляться представительство интересов тех работников, которые в силу уважительных и иных причин не присутствовали на собрании трудового коллектива (ведь законодательно установленный кворум допускает присутствие на собрании двух третей трудового коллектива).

Неясно и то, как будут представлены интересы вновь нанятых работников, пришедших в компанию уже после проведения собрания трудового коллектива. Должны ли такие работники подчиниться решению трудового коллектива или подтвердить свое согласие с данным решением? Что для этого требуется: подать заявление о присоединении к решению трудового коллектива или каким-либо иным способом выразить свою позицию? Или решение трудового коллектива при соблюдении кворума и порядка голосования на собрании будет распространяться на них автоматически?

Кроме того, порядок созыва и проведения общего собрания работников по-прежнему не регламентирован в деталях. Например, не урегулированы вопросы по уведомлению работников о предстоящем собрании и допустимых сроках для направления такого уведомления, необходимости выбора председательствующего и секретаря собрания, формирования счетной комиссии, по ведению и оформлению протокола, возможности заочного голосования. Например, путем

отправки электронного сообщения, заверенного электронной цифровой подписью в целях придания такому сообщению полной легитимности.

Эти вопросы особенно актуальны для больших компаний, имеющих структурные подразделения в различных областях республики и за ее пределами, когда собрать весь трудовой коллектив на общее собрание (конференцию) практически невозможно.

Согласно теории казахстанского права, для восполнения существующих пробелов при осуществлении гражданско-правовых отношений допускается применение права и законодательства по аналогии. Принимая во внимание тесную связь трудовых и гражданско-правовых отношений, не исключается возможность применения указанного принципа к порядку проведения собрания трудового коллектива. Соответственно, можно применить по аналогии правила, предусмотренные нормами, регулирующими порядок проведения общего собрания участников (акционеров) в юридических лицах. Как один из путей решения всех вышеперечисленных вопросов также следует рассмотреть детальное определение необходимых процедур во внутреннем документе компании.

Трудовой кодекс дополнен нормами о контроле над деятельностью компаний-работодателей со стороны государственной инспекции по труду в форме посещения, когда не требуются предварительное уведомление работодателя и регистрация в уполномоченном органе по правовой статистике и специальным учетам, как это предусмотрено при проведении плановых и внеплановых государственных проверок.

Продолжительность посещения не должна превышать один день. По результатам посещения инспектора труда составляется акт о результатах посещения без возбуждения дела об административном правонарушении, но с обязательным разъяснением посещаемому субъекту порядка устранения выявленных в результате посещения нарушений.

Обращаем внимание на то, что в качестве способа сокращения проверок можно рассмотреть добровольное декларирование работодателя по вопросам соблюдения охраны и безопасности труда перед работником и обществом. Такое декларирование в рамках пилотного проекта уже осуществляется в четырех областях Казахстана — Алматинской, Павлодарской, Кызылординской и Восточно-Казахстанской, и в первом полугодии 2014 года добровольное декларирование прошли девятнадцать предприятий, которые получили «Сертификат доверия», освобождающий их от плановых проверок на три года. ■

* партнер и юрист AEQUITAS.