

Как изменить колдоговор

Как быть, если работодатель не отвечает на обращения профкома и затягивает время, а потом говорит, что "бюджет уже утвержден"? На вопрос читателя о процедуре внесения изменений в действующий на предприятии коллективный договор отвечает юристконсульт газеты "Солидарность".

На предприятии (ОАО) действует колдоговор, срок окончания которого - 31.03.14. Ввиду того, что бюджет ОАО принимается в конце года, профком неоднократно в течение года вносил предложения об изменениях текста договора (улучшение социального пакета), но получал от работодателя ответ: сейчас нельзя, так как бюджет утвержден, и это потребует корректировки его статей. Профком предлагает просчитать свои предложения и внести в бюджет будущего периода, но всевозможной перепиской работодатель затягивает время, а потом... "бюджет утвержден!". И так на протяжении трех лет.

В октябре этого года профком принимает решение (в виде постановления): для того чтобы новый бюджет ОАО учел наши предложения, предлагалось начать коллективные переговоры по заключению нового колдоговора. В соответствии со ст. 36 ТК РФ работодателю направлено письмо с предложением начать переговоры и копия постановления. Тем самым профком рассчитывал на обязательность принятия решения в течение трех месяцев. Или хотя бы получить конкретный ответ с просчетом в цифрах и вывода: "да" - "нет" (и почему). В ответ работодатель сообщает, что срок действия старого колдоговора не истек, поэтому сейчас никаких переговоров не будет, а только в январе 2014 года. То есть тогда, когда будет опять уже утвержден бюджет.

Если бы был принят новый колдоговор, то комиссия по регулированию социально-трудовых отношений своим решением упростила бы действие старого, и ситуация вошла бы в рамки закона (действует только один колдоговор). Или профком неправ? Разве ст. 36 ТК РФ не дает право любой из сторон (даже через полгода, через один месяц после заключения колдоговора со сроком действия три года) инициировать процесс новых переговоров по заключению нового колдоговора?

И из этой же темы: чем вызвано принятие единого срока проведения колдоговорной кампании в первом квартале? ОАО принимают бюджет в конце года, и в первом квартале руководитель всегда может попросить подождать результатов работы предприятия ("А потом посмотрим").

Российская экономика переживает очередной спад. Ответственные лица из правительства, других органов власти, экспертного сообщества говорят о плохих перспективах на несколько предстоящих лет. И многие работодатели независимо от того, насколько общая неблагоприятная экономическая ситуация повлияла на их финансово-экономическое положение, используют это как удобный повод отказаться от принятия новых социальных обязательств и даже пересмотреть существующие. В связи с этим всем профсоюзным организациям необходимо готовиться к тому, что ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров в ближайшем будущем будет проходить сложнее, чем раньше, и сопровождаться различными недобросовестными уловками со стороны работодателей. Как раз такое развитие событий описывает автор вопроса.

О КОЛЛЕКТИВНЫХ ПЕРЕГОВОРАХ

Заключенный в организации коллективный договор не является чем-то постоянным и неизменным (здесь мы не имеем в виду обязательность выполнения всех его условий). В период его действия по соглашению сторон он может быть изменен и (или) дополнен новыми условиями.

Способы внесения изменений и дополнений в действующий колдоговор закреплены в ст. 44 ТК РФ; колдоговор может быть изменен или дополнен либо в порядке, установленном ТК РФ для его заключения, либо в ином порядке, установленном коллективным договором.

Поскольку автор вопроса не сообщает о наличии в колдоговоре иного, отличного от предусмотренного законодательством, порядка внесения в колдоговор изменений и дополнений, рассмотрим процедуру изменения и дополнения коллективного договора в порядке, установленном ТК РФ для его заключения.

Заключению колдоговоров предшествуют коллективные переговоры. Порядок ведения таких переговоров и заключения колдоговора основывается на положениях главы 6 ТК РФ.

Представители работников, как и представители работодателей, вправе проявить инициативу по проведению коллективных переговоров, направив противоположной стороне предложение о начале таких переговоров в письменной форме. Если представители работников выступили с такой инициативой, то работодатель, в соответствии с ч. 2 ст. 36 ТК РФ, обязан вступить в переговоры в течение 7 календарных дней со дня получения указанного предложения и должен направить инициатору проведения переговоров ответ. В ответе работодатель должен указать представителей от своей стороны и их полномочия для участия в работе комиссии по ведению переговоров.

Отказ работодателя, получившего оформленное в соответствии с требованиями законодательства предложение о начале коллективных переговоров, от вступления в переговоры является грубым нарушением трудового законодательства, за которое предусмотрена административная ответственность по ст. 5.28 КоАП РФ. Если работодатель отказывается от вступления в переговоры “по-хорошему” либо совершает иные действия для уклонения от участия в переговорах, то при обращении профсоюзной организации в органы госинспекции труда он будет привлечен к ответственности и будет обязан устранить нарушение законодательства - то есть все равно вступить в переговоры.

Аналогичным образом, если профсоюзная организация инициирует коллективные переговоры по внесению изменений (дополнений) в действующий колдоговор, работодатель будет обязан в течение 7 календарных дней вступить в эти переговоры.

Если профсоюзная организация ведет различные консультации с работодателем о возможности внесения тех или иных изменений в колдоговор, но при этом не инициирует коллективные переговоры в соответствии со ст. 36 ТК РФ, работодатель может сколько угодно долго использовать отговорки, затягивать время под предлогом необходимости расчетов и т.п. - ведь никаких юридических обязанностей у него при этом не возникает. Поэтому если профсоюз решил предложить конкретные изменения и дополнения в колдоговор - не следует тратить время, необходимо сразу направлять работодателю предложение о начале коллективных переговоров, и все расчеты, обсуждения и согласования проводить уже в ходе работы комиссии по ведению коллективных переговоров.

Часть 7 ст. 37 ТК РФ предусматривает обязанность сторон коллективных переговоров предоставлять друг другу не позднее двух недель со дня получения соответствующего запроса имеющуюся у них информацию, необходимую для ведения коллективных переговоров. И при наличии у профсоюзной стороны необходимой информации о реальном финансово-экономическом положении работодателя рассмотрение комиссией по ведению переговоров возможности внесения изменений и дополнений в колдоговор будет более объективным.

Еще один важный момент: если стороны коллективных переговоров не достигли согласия по отдельным положениям проекта колдоговора в течение трех месяцев со дня начала переговоров, то они обязаны подписать колдоговор на согласованных условиях и одновременно составить протокол разногласий (ч. 2 ст. 40 ТК РФ). Данная норма распространяется и на ведение коллективных переговоров по внесению изменений (дополнений) в действующий колдоговор: по истечении трехмесячного срока согласованные изменения и дополнения должны быть приняты и подписаны сторонами; остальные изменения и дополнения становятся предметом протокола разногласий, и вопрос по ним урегулируется в ходе дальнейших переговоров (уже не ограниченных сроками) либо в ходе процедуры коллективного трудового спора по правилам главы 61 ТК РФ.

Таким образом, в случае инициирования профсоюзной организацией коллективных переговоров в соответствии со ст. 36 ТК РФ работодатель лишается возможности бесконечно затягивать переговоры и уклоняться от рассмотрения предложений профсоюза.

В ЧЕМ РАБОТОДАТЕЛЬ НЕПРАВ

В рассматриваемой ситуации работодатель, который в ответ на направленное профкомом письмо с предложением о начале коллективных переговоров ответил, что переговоров не будет, грубо нарушил трудовое законодательство. Данное нарушение должно стать предметом рассмотрения органами федеральной инспекции труда, которая должна привлечь работодателя к административной ответственности и одновременно обязать его вступить в коллективные переговоры.

Ссылки работодателей на невозможность внесения в коллективный договор дополнительных социальных обязательств в связи с необходимостью действовать в рамках утвержденного бюджета могут приниматься профсоюзом тогда, когда в качестве работодателя выступает организация, финансируемая из федерального, регионального или иного бюджета.

Работодатели - коммерческие организации всегда могут при необходимости корректировать свои бюджеты в соответствии с изменяющейся ситуацией на рынке и т.п. Поэтому то, что бюджет утвержден, не может являться непреодолимым препятствием для внесения изменений и дополнений в колдоговор. При ухудшении своего финансово-экономического положения работодатели не стесняются инициировать приостановку выполнения отдельных условий колдоговоров, снижение социальных гарантий работникам, при этом не считаясь с семейными бюджетами работников, наличием у них кредитных обязательств, которые нужно выполнять независимо ни от чего. Таким образом, в большинстве случаев ссылка "коммерческих" работодателей на жесткие рамки бюджета - не более чем отговорка, в большинстве случаев связанная с нежеланием менеджмента предприятия беспокоить его собственников и ставить перед ними вопрос о корректировке бюджета.

Исключение составляют случаи, когда стороны зафиксировали в коллективном договоре условие о том, что все затраты по колдоговору осуществляются только в рамках утвержденного бюджета. Такое условие, как и другие условия колдоговора, обязательно для сторон, и в этом случае работодатель сможет обоснованно отклонить предложения профсоюзной стороны, требующие выхода за пределы бюджета.

Что касается оптимального срока начала коллективных переговоров, то представляется, что они должны стартовать не позднее сентября; соответственно, предложение о начале переговоров лучше направить работодателю уже в августе. Если начать коллективные переговоры в начале сентября, то с учетом положения ч. 2 ст. 40 ТК РФ стороны в начале декабря будут иметь четкую определенность по согласованным условиям колдоговора и по имеющимся разногласиям. В результате работодатель сможет учесть предложения работников при окончательном утверждении бюджета до начала следующего года и лишится возможности ссылаться на необходимость ожидания результатов работы организации за год и т.п. К тому же в этом случае у сторон останется почти месяц для попыток урегулировать разногласия, снять спорные вопросы и внести соответствующие условия в коллективный договор.