

Профсоюзные взносы

Тема членских профсоюзных взносов актуальна и останется таковой в обозримом будущем, поскольку от наполняемости профбюджета во многом зависят возможности организации защищать права работников - членов профсоюза. К сожалению, конфликты вокруг профвзносов, их распределения и расходования нередки. Как нередки и случаи неперечисления работодателем профвзносов, удержанных с зарплат работников, на счета профсоюза. В данной статье мы рассмотрим широкий спектр вопросов, связанных с профсоюзными взносами.

В современных условиях профсоюзы осуществляют свою деятельность во взаимодействии (или в противостоянии, в зависимости от ситуации) с работодателями, которые в большинстве случаев лучше организованы, обладают необходимыми кадровыми, информационными и другими ресурсами для отстаивания своих интересов на всех уровнях. Естественно, все это требует соответствующих денежных средств, и работодатели не экономят на этом, осознавая, что если ослабить позиции, то профсоюзы непременно “перетянут канат” в пользу наемных работников.

В свою очередь профсоюзам тоже необходимы значительные финансовые ресурсы для организации эффективной работы по всем направлениям. И не “абы как”, а в соответствии с теми требованиями, которые предъявляют современные реалии, и с учетом угроз, встающих сегодня перед трудящимися. Основным источником формирования профсоюзного бюджета в подавляющем большинстве профструктур являются членские профсоюзные взносы. Но иногда они становятся для некоторых “ответственных профработников” источником решения личных материальных проблем, а в общероссийских профсоюзах нередко возникают конфликты вокруг распределения и расходования профвзносов. Часто возникают и проблемы с работодателями, не перечисляющими членские профвзносы на профсоюзные счета. Все это делает тему профсоюзных взносов весьма актуальной.

ПЕРЕЛОМИТЬ ПОТРЕБИТЕЛЬСКУЮ ТЕНДЕНЦИЮ

Уплата членских профсоюзных взносов - одна из основных обязанностей члена профсоюза, предусмотренная всеми без исключения уставами общероссийских профсоюзов. Профсоюз в соответствии с ФЗ “О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности” - это добровольное общественное объединение граждан, связанных общими производственными, профессиональными интересами по роду их деятельности, создаваемое в целях представительства и защиты их социально-трудовых прав и интересов. Поскольку в России все еще распространено потребительское отношение работников к профсоюзам, это основное положение законодательства необходимо разъяснять им постоянно.

Каждый работник должен осознавать, что, вступая в профсоюз, он присоединяется к объединению таких же работников, как и он, для коллективной защиты трудовых прав и интересов каждого. Никто, кроме самих членов профсоюза, не будет финансировать эту защиту. Другие источники финансирования профсоюзных структур (об этом ниже) - скорее исключение, чем правило. Конечно, теоретически общественная организация, в том числе профсоюз, вполне может функционировать и без финансирования, за счет усилий активистов, действующих на общественных началах. Но тогда возможности любой профсоюзной организации по защите членов профсоюза, по сути, сведутся только к разного рода коллективным действиям, то есть к конфронтации с работодателем. В некоторых случаях без этого не обойтись, и есть успешные примеры забастовок и других коллективных акций. Но основная масса наиболее осязаемых результатов профсоюзной работы - в виде выгодных для членов профсоюза условий коллективных договоров, соглашений, принятых государственными органами нормативных правовых актов (а также губительных для работников актов, принятие которых удалось заблокировать профсоюзным представителям в РТК и других органах) - достигается в переговорном процессе.

И такая ситуация вполне объективна, если учитывать как положения трудового законодательства, которое устанавливает крайне сложные процедуры проведения забастовок, так и

степень готовности рядовых членов профсоюзов к организованным действиям. Положа руку на сердце, можно сказать, что большинство членов профсоюзов в России сегодня предпочитают, чтобы кто-то (профком, председатель первички и др.) сделал все необходимое за них. Это требует наличия сильных, дееспособных, имеющих квалифицированных специалистов, техническое обеспечение и т.п. профсоюзных структур на всех уровнях предусмотренной законодательством системы социального партнерства.

Казалось бы, каждому должно быть понятно, что, вступив в профсоюз, он должен поддерживать его деятельность как личным участием, так и материально - уплатой членских взносов. Иначе организовать эффективную профсоюзную работу и на равных вести диалог с работодателями невозможно.

Однако нежелание платить членские взносы является одной из основных причин отказа работников вступать в профсоюз. Понятно, что основная причина - позорно низкие зарплаты в стране, вынуждающие многих людей экономить даже те скромные суммы, в которых выражаются профвзносы. Но есть и другие причины: непонимание работниками значимости профсоюзной солидарности, истинных целей, задач, роли и места профсоюзов в современной системе координат, а также упомянутое потребительское отношение к профсоюзу (вступление в него не для защиты своих прав, а для получения матпомощи, путевок и других материальных благ). Это те тенденции, которые профсоюзы России должны как можно быстрее переломить, ведя разъяснительную работу в трудовых коллективах.

ИСТОЧНИКИ СРЕДСТВ ПРОФСОЮЗНОГО БЮДЖЕТА

В соответствии со ст. 31 Федерального закона от 19.05.1995 № 82-ФЗ “Об общественных объединениях” имущество общественного объединения, в том числе профсоюза, формируется на основе следующих источников:

- вступительных и членских взносов, если их уплата предусмотрена уставом;
- добровольных взносов и пожертвований;
- поступлений от проводимых в соответствии с уставом общественного объединения лекций, выставок, лотерей, аукционов, спортивных и иных мероприятий;
- доходов от предпринимательской деятельности общественного объединения;
- гражданско-правовых сделок;
- внешнеэкономической деятельности общественного объединения;
- других не запрещенных законом поступлений.

Очевидно, что постоянным источником пополнения профсоюзного бюджета из приведенного перечня являются лишь членские взносы. Остальные источники можно упоминать лишь применительно к отдельным профсоюзам и профорганизациям, обладающим соответствующими возможностями (заключенные соглашения со “спонсорами”, наличие имущества, которое можно реализовать либо получать от него доход, и т.п.). Похвастаться этим может лишь малая часть профсоюзных структур.

Для каждого отдельно взятого профсоюза, первичной организации конкретные источники и порядок формирования профбюджета, а также порядок использования средств определяются уставами профсоюзов, положениями о первичных профсоюзных организациях (п. 4 ст. 24 ФЗ “О профессиональных союзах...”). Как правило, уставы общероссийских профсоюзов предусматривают обязанность уплаты членских взносов членами профсоюза; ответственность за неуплату взносов (вплоть до исключения из профсоюза); размер взносов; порядок распределения взносов между различными уровнями профсоюзной структуры; обязанности профорганизаций различного уровня соблюдать этот порядок; полномочия различных профсоюзных органов в части финансовой работы и контроля за сбором и распределением профвзносов; направления расходования средств профсоюзного бюджета и другие необходимые положения.

ПОРЯДОК УПЛАТЫ ПРОФВЗНОСОВ

Постановлением Генерального совета ФНПР от 29.05.1997 № 3-1 “О финансовой политике профсоюзов” утверждено Типовое положение о порядке уплаты и распределения ежеме-

сячных членских профсоюзных взносов. С принятием данного постановления всем членским организациям ФНПР было предложено привести внутрипрофсоюзные документы, касающиеся финансовых вопросов, в соответствие с этим документом. Конкретный порядок уплаты и распределения членских взносов каждый профсоюз устанавливает самостоятельно в своем уставе, положениях и других внутрипрофсоюзных актах. Размер вступительных и членских взносов устанавливается уставами общероссийских (межрегиональных) профсоюзов и их объединений.

Как правило, вступительные и ежемесячные членские профвзносы, исчисленные с заработка по основному месту работы, уплачиваются безналичным порядком через бухгалтерию работодателя. Членские профвзносы уплачиваются со всех начисленных работодателями сумм по оплате труда. К этим суммам относятся следующие выплаты, включаемые в фонд зарплаты:

- суммы по оплате труда в денежной и натуральной формах за отработанное и неотработанное время;

- стимулирующие доплаты и надбавки;

- компенсационные выплаты в связи с режимом работы и условиями труда;

- премии и единовременные поощрительные выплаты.

С других выплат, например, с выплат по листку временной нетрудоспособности, профвзносы не уплачиваются.

Основанием для перечисления взносов через бухгалтерию работодателя является письменное заявление работника в адрес работодателя. В соответствии с ч. 5 ст. 377 ТК РФ при наличии письменных заявлений работников, являющихся членами профсоюза, работодатель обязан ежемесячно бесплатно перечислять на счет профсоюзной организации членские профвзносы из зарплаты работников. Аналогичная норма содержится в п. 3 ст. 28 ФЗ "О профессиональных союзах...". Конкретный порядок перечисления профвзносов для каждой организации должен быть установлен коллективным договором, об этом должна позаботиться первичная профсоюзная организация.

Также возможна уплата членских профсоюзных взносов наличными деньгами в кассу той первичной организации, где член профсоюза состоит на профучете. Такой порядок применяется для следующих членов профсоюза:

- женщин, временно прекративших работу в связи с воспитанием детей;

- студентов и учащихся, не получающих стипендии;

- пенсионеров;

- временно не работающих и сезонных рабочих в межсезонный период.

Кроме того, каждый профсоюз может установить такой порядок и для других членов профсоюза, закрепив это в соответствующих внутрипрофсоюзных актах.

РАСПРЕДЕЛЕНИЕ ЧЛЕНСКИХ ВЗНОСОВ ПО УРОВНЯМ ПРОФСОЮЗНОЙ СТРУКТУРЫ

В основе финансовой политики профсоюзов лежат три основополагающих принципа:

- создание устойчивого финансового положения первичных профсоюзных организаций и профсоюзных органов всех уровней;

- привлечение дополнительных средств на создание различных профсоюзных фондов;

- обязательность перечисления членских профсоюзных взносов.

Очевидно, что без реализации третьего из перечисленных принципов невозможно применить и два предыдущих.

Для организации эффективной работы профсоюзов большое значение, помимо аккуратной уплаты членами профсоюза своих взносов, имеет распределение членских взносов между различными уровнями профсоюзной структуры.

Взносы, уплачиваемые членами профсоюза, аккумулируются в первичных организациях; в дальнейшем определенная часть собранных взносов перечисляется первичкой в вышестоящие профорганы для финансирования деятельности территориальных и центральных профсоюзных структур.

В каждом профсоюзе применяется свой порядок распределения членских взносов. Но, как правило, размер отчислений устанавливается в процентном отношении к общей сумме

взносов, уплаченных членами профсоюза. В ряде профсоюзов конкретные размеры отчислений закрепляются в уставах. Но более предпочтительным представляется установление размера отчислений взносов решениями выборных коллегиальных органов профсоюзов: такой способ позволяет более гибко реагировать на изменения, оперативно принимать решения о корректировке размеров отчислений для различных звеньев профструктуры.

Состоявшийся в 2011 году VII Съезд ФНПР принял резолюцию о финансовой дисциплине. В этой резолюции съезд призвал все профорганизации при распределении членских взносов руководствоваться принципом перечисления первичками не менее 50% собранных взносов вышестоящим профорганам, имея в виду, что на деятельность межсоюзных органов направляются 5 - 7% собранных взносов, а 93 - 95% остаются на собственную деятельность профсоюза. Резолюция также призывает неукоснительно выполнять финансовые обязательства перед вышестоящими организациями по перечислению членских взносов в размерах, принятых соответствующими выборными профсоюзными органами.

Решения о перечислении первичными организациями не менее 50% собранных членских взносов в вышестоящие профсоюзные организации принимались на уровне ФНПР и ранее. Однако в действительности далеко не все первички отчисляют “наверх” половину взносов.

Практика показывает, что в промышленных профсоюзах в распоряжении первичных организаций чаще всего остается 65 - 80% собираемых взносов. Соответственно, в территориальные организации профсоюзов поступает 20 - 35% взносов, из которых 1 - 2% перечисляются в территориальные объединения организаций профсоюзов и 3 - 6% - в центральные профорганы. Последние, в свою очередь, вынуждены за счет этих небольших средств еще и выполнять финансовые обязательства перед российскими и международными профобъединениями.

Как правило, 50-процентный размер отчислений выдерживают небольшие первички, во многом опирающиеся на поддержку вышестоящих профорганов и постоянно привлекающие специалистов территориальных и центральных профсоюзных органов для решения своих задач. Крупные первичные организации, имеющие возможность содержать серьезный штат специалистов, обычно имеют отлаженный алгоритм работы по всем направлениям (от правозащитной работы, охраны труда, органайзинга и до спортивной и культмассовой работы) преимущественно за счет собственных возможностей.

Естественно, для первичек увеличение размера отчислений профвзносов в вышестоящие органы означает необходимость уменьшить расходы и сократить штат. При этом руководители и актив таких организаций зачастую опасаются, что, “наступив на горло собственной песне” и перечислив половину взносов в вышестоящие структуры, они не получат от вышестоящих органов необходимой отдачи и не смогут сохранить ту степень эффективности профсоюзной работы, которую они, оставляя большую часть взносов в первичке, самостоятельно обеспечивают для членов профсоюза.

Безусловно, в такой позиции есть определенная доля истины, если руководствоваться только интересами членов профсоюза в первичке. Но это прямой путь в сторону корпоративных профсоюзов, как, например, в Японии, где профсоюзы замкнуты в рамках той или иной компании. В российских условиях такая схема представляется неприменимой, поскольку в ней выживут только сильные и богатые профорганизации крупных компаний, остальные просто будут задавлены работодателями поодиночке. Сила профсоюза - в единстве всех его членов и организаций. Взносы, отчисленные “наверх” сильной первичкой, - это материальная база для организации профсоюзной работы “сверху” в слабых первичках, для их укрепления, роста членства, расширения их возможностей. То же касается и территориальных организаций: их взносы в центральные органы профсоюза - это возможность помощи из центра слабым территориальным организациям.

В отдельных случаях причиной невыполнения финансовых обязательств нижестоящих профорганов является неудовлетворенность низовых структур профсоюза организацией и результатами работы его вышестоящих органов. Но на то и существует профсоюзная демократия, чтобы в таких случаях члены профсоюза могли дать оценку работе вышестоящих структур, при

необходимости - поменять их структуру, переизбрать руководителей, установить контроль и ответственность и, в конечном счете, наладить их работу.

Что касается принятия решений о конкретных размерах отчислений профвзносов между разными звеньями профсоюзной структуры, то представляется недопустимым установление размеров отчислений волевым порядком, без учета мнения всех заинтересованных сторон: практика показывает, что такие решения не выполняются. Прежде чем принимать решения о размере перечисления, необходимо тщательно проработать вопрос и достичь согласия в ходе предварительного обсуждения. Только при таком подходе могут быть заложены основы эффективной финансовой политики в профсоюзе.

После принятия взвешенного решения следует установить жесткую финансовую дисциплину - постоянный контроль над перечислением взносов, с принятием конкретных и действенных мер ответственности профсоюзных организаций и их руководителей за невыполнение данных решений, вплоть до снятия организаций с профобслуживания и исключения руководителей из профсоюза. Каждый профсоюзный руководитель должен сознавать: произвольное отношение к уставу своего профсоюза, к решениям выборных коллегиальных органов профсоюза абсолютно недопустимо, и других вариантов, кроме как выполнять эти решения, нет. Такие действия, помимо того, что подрывают финансовую базу профсоюза, снижают его авторитет в глазах работодателей и других социальных партнеров: кто будет всерьез воспринимать организацию, в которой нет внутренней дисциплины? Можно легко себе представить, что будет с должностным лицом работодателя, который позволит себе не выполнить решение вышестоящего органа управления. И профсоюзам, для того чтобы вести диалог с работодателями на равных, необходимо постоянно повышать уровень организации работы, ответственность и дисциплину во всех звеньях профсоюзной структуры.

СБОР И ПЕРЕЧИСЛЕНИЕ ВЗНОСОВ РАБОТОДАТЕЛЕМ

Всем известно, что на работодателя возложена обязанность по письменному заявлению работников - членов профсоюза бесплатно перечислять из их заработной платы на счет профсоюзной организации членские профвзносы в порядке, установленном коллективным договором (ч. 5 ст. 377 ТК РФ). Но на практике довольно часто возникают проблемы с перечислением взносов: работодатели либо отказываются удерживать профвзносы из зарплаты работников под разными предлогами, либо задерживают перечисление, либо вовсе не перечисляют профсоюзу удержанные взносы, используя эти средства по своему усмотрению. Как правило, такие вещи происходят в условиях конфликта между работодателем и профорганизацией, а также при неблагоприятном финансово-экономическом положении работодателя, в том числе при банкротстве. Как профсоюзу в подобных случаях добиться перечисления профвзносов в соответствии с законодательством?

Сразу отметим: при наличии письменных заявлений работников о перечислении взносов, а также наличии порядка перечисления взносов в колдоговоре работодатель не может отказаться от удержания взносов из зарплаты работников и перечисления этих средств в профсоюз. Такие действия являются нарушением положений ч. 5 ст. 377 ТК РФ и влекут административную ответственность (ст. 5.27 ТК РФ). При повторном совершении подобного правонарушения руководитель организации может быть дисквалифицирован по решению суда на срок до трех лет. В случае отказа работодателя выполнять требования закона о перечислении профвзносов необходимо реагировать обращением в органы Федеральной инспекции труда и прокуратуры.

При отсутствии в организации колдоговора это обстоятельство может использоваться работодателем как обоснование невозможности удерживать и перечислять профвзносы, поскольку не выполнено условие ч. 5 ст. 377 ТК РФ: отсутствует порядок перечисления взносов. В связи с этим профактиву и руководству первичек нельзя забывать о том, что заключение коллективного договора - первоочередная задача первичной профорганизации, а раздел колдоговора "Гарантии профсоюзной деятельности", включающий в том числе положения об уплате профвзносов, - гарантия стабильной работы первички в период действия колдоговора. Если профсоюзная организация выступила с инициативой заключить коллективный договор, работо-

дателью деваться некуда - он обязан вступить в переговоры и не позднее чем через три месяца со дня их начала подписать с профсоюзной организацией коллективный договор на согласованных условиях. Условие о порядке перечисления профвзносов является обязательным для включения в колдоговор, поскольку на него ссылается ст. 377 ТК РФ.

Кроме того, при отсутствии в организации коллективного договора можно обратиться к текстам соглашений (региональных, отраслевых и др.), распространяющихся на данного работодателя. Как правило, в них также предусмотрены гарантии профсоюзной деятельности, включая положения о перечислении профвзносов.

Нередко бывает, что работодатели под разными предлогами задерживают либо вовсе не перечисляют профорганизации удержанные с зарплат работников профвзносы. Как профсоюзу в подобных случаях добиться перечисления членских взносов в соответствии с законодательством?

ЗАЯВЛЕНИЯ О ПЕРЕЧИСЛЕНИИ ВЗНОСОВ

Для обоснования своего отказа удерживать с работников членские профсоюзные взносы работодатели используют разные аргументы. Например, требуют оформлять заявления работников о перечислении профвзносов по установленной ими же форме. Или требуют повторно оформлять заявления - по истечении какого-то периода или со ссылкой на утрату прежних заявлений.

Подобные действия незаконны. Обязательных форм заявлений о перечислении профвзносов и вообще каких-либо требований к форме заявлений закон не устанавливает. А если кто-то и может вводить какие-то образцы таких заявлений и просить работников придерживаться их, то только профорганизация, а никак не работодатель. Периодичность оформления заявлений тоже не предусмотрена законом, поэтому члену профсоюза достаточно сделать это однократно. Исключения составляют случаи смены работодателя, когда работник продолжает трудиться на своем месте (распространенная ситуация при банкротстве: прежняя организация-работодатель ликвидируется, производственные мощности приобретаются новой организацией, работники пишут заявления о переводе к новому работодателю). В таких случаях новый работодатель, не имея заявлений от членов профсоюза в свой адрес, не будет иметь и оснований для удержания и перечисления взносов: ранее написанные заявления порождали такую обязанность только для прежнего работодателя. В этой ситуации членам профсоюза придется оформить новые заявления в адрес нового работодателя.

Отметим, что при изменении наименования организации, ее реорганизации в форме преобразования (смены организационно-правовой формы юрлица, например ООО становится ОАО), а также при расторжении трудового договора с руководителем организации колдоговор вместе с предусмотренным им порядком перечисления профвзносов сохраняет действие (ст. 43 ТК РФ), и оформлять новые заявления не требуется. Если же организация-работодатель реорганизуется путем слияния, разделения, присоединения или выделения - колдоговор действует в течение всего срока реорганизации. При смене формы собственности организации (например, с государственной или муниципальной на частную) колдоговор сохраняет действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности. В течение указанных сроков и порядок перечисления профвзносов, установленный колдоговором, продолжает действовать.

Заявления о перечислении профвзносов целесообразно направлять работодателю через профорганизацию. И прежде чем передавать их представителям работодателя, необходимо снимать копии, которые будут храниться в профорганизации. Это своеобразная страховка при возникновении ситуаций, связанных с реальной или мнимой утратой работодателем заявлений работников. В крайнем случае, в такой ситуации профорганизации нужно будет организовать повторное оформление работниками заявлений. Это не должно быть проблемой для профсоюза: ведь если возникают трудности уже со сбором заявлений, то как быть в случае необходимости более серьезных действий - например, организации забастовки или других коллективных действий?

НЕПЕРЕЧИСЛЕНИЕ ВЗНОСОВ

Весьма распространенная ситуация - перечисление либо нарушение сроков перечисления работодателем на счет профорганизации сумм профвзносов, уже удержанных из зарплат. Такие ситуации в основном связаны с крайне неблагоприятным финансово-экономическим положением работодателя, когда он вынужден хвататься за любую возможность пополнить оборотные средства, чтобы не остановить производство. Но в отдельных случаях подобные действия работодателей являются инструментом борьбы с профсоюзом.

Сразу отметим: независимо от причин подобные действия работодателя - грубейшее нарушение прав профсоюзов - требуют незамедлительной реакции. Возможны разные подходы к решению этой проблемы. Но нужно учитывать, что в случае финансовых проблем у работодателя, которые могут повлечь приостановку его деятельности, а то и банкротство с ликвидацией предприятия, у работников тоже неминуемо возникнут проблемы: задержка зарплаты, простой или потеря работы.

Работодатель, попав в такую безвыходную ситуацию, может обратиться за помощью в первичную профорганизацию, попросив отсрочки по перечислению взносов. По мнению автора, иногда, действуя в интересах членов профсоюза, сильная и богатая первичка может на приемлемый для себя срок отсрочить требования о перечислении взносов, позволив работодателю выйти из кризиса и стабилизировать ситуацию. Но только - по собственной инициативе, с согласия своих выборных органов, без ущерба для своей деятельности и предварительно проанализировав возможность выполнения финансовых обязательств перед вышестоящими профорганами (которые могут еще и не согласиться с решением первички). Тем не менее закон не регулирует подобные ситуации, поэтому работодатель не освобождается от ответственности за нарушение законодательства и установленного колдоговором порядка перечисления взносов даже в том случае, когда он согласовал свои действия с профорганизацией, и в случае проверки, проводимой прокуратурой или ГИТ, понесет ответственность.

ПРИВЛЕЧЬ К ОТВЕТСТВЕННОСТИ

Если работодатель по своей инициативе прекратил либо задерживает перечисление удержанных профвзносов, их можно взыскать, а работодателя - наказать. Основанием для привлечения к ответственности за перечисление удержанных с работников профвзносов, то есть за нарушение положения ч. 5 ст. 377 ТК РФ, является ст. 5.27 КоАП РФ, устанавливающая меры наказания за любые нарушения законодательства о труде и об охране труда, которые не предусмотрены специальными статьями КоАП.

Для взыскания с работодателя задолженности по профвзносам придется действовать в судебном порядке.

При этом можно попытаться урегулировать вопрос до обращения в суд, направив работодателю письменное обращение с подробным разъяснением нарушенных им положений законодательства и возможных последствий. Иногда задержка перечисления профвзносов происходит из-за банальной безграмотности руководителей организации: они могут рассматривать удержанные профвзносы как собственность работодателя и потому присваивать себе право распоряжаться ими по своему усмотрению, либо считают это не таким уж значительным нарушением. Такая позиция - заблуждение.

Средства, удержанные работодателем из зарплаты работников в виде членских профвзносов, не являются собственностью работодателя. Он не вправе распорядиться ими никаким иным способом, кроме как выполнить волеизъявление работников, написавших заявления о перечислении профвзносов, и во исполнение требования ч. 5 ст. 377 ТК РФ отправить эти деньги на счет соответствующей профорганизации в порядке, закрепленном в колдоговоре.

Данная позиция находит подтверждение в п. 2 Информационного письма Президиума Высшего арбитражного суда РФ от 30.12.2004 № 87: поскольку членские профсоюзные взносы из зарплаты работников подлежат после ее выплаты немедленному перечислению на счет профорганизации, они не могут рассматриваться как собственное имущество работодателя.

Таким образом, в данном случае работодатель является лишь оператором, перечисляющим профвзносы по требованию закона, и не вправе ни на шаг отступить от установленного порядка.

Собственником профвзносов, удержанных работодателем из зарплат членов профсоюза, является даже не первичная организация, а непосредственно общероссийский или межрегиональный профсоюз, в который входит первичка. И когда работодатель использует удержанные профвзносы по своему усмотрению, он незаконно пользуется чужим имуществом. Кроме того, он посягает и на право собственности работников на принадлежащую им зарплату, поскольку препятствует им распорядиться частью зарплаты по их усмотрению, которое изложено в заявлениях о перечислении взносов.

В СЛУЧАЕ БАНКРОТСТВА

В некоторых случаях работодатели, находящиеся в стадии банкротства и имеющие задолженность перед профорганизацией по перечислению взносов, пытаются со ссылкой на очередность удовлетворения требований кредиторов, установленную ст. 134 ФЗ № 127 от 26.10.2002 “О несостоятельности (банкротстве)”, поставить профсоюз в очередь за получением денежных средств. Такие действия неправомерны.

В соответствии с п. 3 ст. 24 ФЗ “О профессиональных союзах...” профсоюзы не отвечают по обязательствам организаций, органов государственной власти и органов местного самоуправления, которые также не отвечают по обязательствам профсоюзов.

Согласно ст. 2 ФЗ “О несостоятельности (банкротстве)” для целей этого закона кредиторами являются лица, имеющие по отношению к должнику права требования по денежным и иным обязательствам, об уплате обязательных платежей, о выплате выходных пособий и об оплате труда лиц, работающих по трудовому договору. А под денежным обязательством следует понимать обязанность должника уплатить кредитору определенную сумму по гражданско-правовой сделке и (или) иному основанию, предусмотренному Гражданским кодексом РФ, бюджетным законодательством РФ.

Обязанность же работодателя по перечислению профвзносов предусмотрена не указанными выше актами, а, повторим, ч. 5 ст. 377 ТК РФ и п. 3 ст. 28 ФЗ “О профессиональных союзах...”. Поэтому при банкротстве работодателя профсоюз, перед которым имеется задолженность по перечислению профвзносов, не может рассматриваться как кредитор, установленная ФЗ “О несостоятельности (банкротстве)” очередность удовлетворения требований кредиторов на профсоюз не распространяется, а споры по перечислению профвзносов не рассматриваются в рамках дела о банкротстве. В любой ситуации работодатель, выплативший работникам зарплату и удержавший из нее профвзносы, обязан перечислить их на счет профорганизации.

Неперечисленные суммы профвзносов могут быть истребованы от работодателя в порядке, установленном ст. 301 ГК РФ.

ВЗЫСКАТЬ И НАКАЗАТЬ

В РФ гарантируется судебная защита прав профсоюзов; дела о нарушениях прав профсоюзов рассматриваются судом по заявлению прокурора либо по исковому заявлению или жалобе соответствующего органа профсоюза, первичной профсоюзной организации (ст. 29 ФЗ “О профессиональных союзах...”).

Споры между профсоюзными организациями и работодателями по поводу перечисления на счет профорганизаций сумм членских профвзносов из зарплаты работников подведомственны арбитражным судам. Такие споры подлежат рассмотрению по общим правилам искового производства, в том числе в случаях возбуждения в отношении работодателя дела о несостоятельности (банкротстве).

Таким образом, для истребования из незаконного владения работодателем удерживаемых им сумм членских профсоюзных взносов, профорганизация, на счет которой он обязан перечислить указанные средства, должна обратиться с исковым заявлением в арбитражный суд. К

заявлению прилагаются документы, обосновывающие требования: акты сверки взаимозачетов, экземпляры колдоговора, соглашений, устанавливающих порядок перечисления профвзносов, и т.п.

Кроме того, при взыскании с работодателя задолженности по профвзносам можно наказать его рублем, воспользовавшись положениями ст. 395 ГК РФ, которая устанавливает ответственность за неисполнение денежного обязательства. Так, за пользование чужими деньгами вследствие их неправомерного удержания, уклонения от их возврата, иной просрочки в их уплате либо неосновательного получения или сбережения за счет другого лица подлежат уплате проценты на сумму этих средств. Размер процентов определяется существующей в месте нахождения профорганизации учетной ставкой банковского процента на день исполнения денежного обязательства или его соответствующей части. При взыскании долга в судебном порядке суд может удовлетворить требование профсоюза, исходя из учетной ставки банковского процента на день предъявления иска или на день вынесения решения. Более высокий процент может быть установлен коллективным договором.

www.solidarnost.org