

Учет мотивированного мнения выборного профсоюзного органа, представляющего интересы работников организации при принятии локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права (статья 372 ТК РФ)

Трудовой кодекс РФ предусматривает случаи, когда локальные нормативные акты о труде принимаются с учетом мнения представительного органа работников. Так, ст. 103 Кодекса устанавливает, что при составлении графиков сменности работодатель учитывает мнение представительного органа работников, а в ст. 190 предусмотрено, что правила внутреннего трудового распорядка организации утверждаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников организации. Все локальные нормативные акты действуют только в пределах конкретной организации.

Статья 8 Кодекса содержит обязательное требование, предъявляемое к локальным нормативным актам: они не должны ухудшать положение работников по сравнению с действующим законодательством. Понятие трудового законодательства в данной статье трактуется широко. Оно включает не только законы, но и иные нормативные правовые акты о труде: указы Президента РФ, постановления Правительства РФ, нормативные правовые акты министерств и иных федеральных органов исполнительной власти, содержащие нормы трудового права. Следует учитывать и нормотворчество субъектов Российской Федерации в этой сфере, которые принимают законы и иные нормативные правовые акты, регулирующие трудовые отношения.

Статья 8 предусматривает также, что в тех случаях, когда локальные нормативные акты признаются недействительными, поскольку они ухудшают положение работников по сравнению с трудовым законодательством, применяются законы или иные нормативные правовые акты о труде.

Такие же последствия наступают при несоблюдении предусмотренного Трудовым кодексом РФ порядка учета мотивированного мнения представительного органа работников при принятии работодателем локального нормативного акта.

Правило о том, что локальные нормативные акты о труде не должны ухудшать положение работников по сравнению с законами и иными нормативными правовыми актами, соответствует иерархии правовых актов. Каждый нижестоящий правовой акт может улучшить положение работника по сравнению с вышестоящим актом, но не ухудшить его. **Следовательно, максимальный уровень гарантий устанавливается в локальных нормативных актах.**

Законодательство о труде, действовавшее до принятия Трудового кодекса РФ, предоставляло профсоюзам право на участие в принятии почти всех решений, принимаемых работодателем. При этом не определялся ни **порядок** получения согласия, ни порядок учета мнения органов профессиональных союзов при принятии работодателем решений, затрагивающих трудовые права и интересы работников. По сути, профсоюз мог отклонить любое решение, предлагаемое работодателем, даже не мотивируя причины несогласия с его действиями. Последний же не имел права обжаловать подобное решение профсоюза, которое во всех случаях должно было быть выполнено.

Нормами статьи 372 ТК РФ впервые регламентируется порядок учета мотивированного мнения выборного профсоюзного органа при принятии локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права.

Прежде всего, установлено, что **далеко не каждое решение, принимаемое работодателем, должно обсуждаться с профсоюзами или иными представительными органами работников, а только то, которое прямо названо в законе или коллективном договоре.**

Работодатель в предусмотренных законодательством случаях перед принятием решения направляет проект локального нормативного акта, содержащего нормы трудового

права, и обоснование по нему в выборный профсоюзный орган, представляющий интересы всех или большинства работников данного учреждения.

Отсюда вытекает, что **процедура учета мнения выборного профсоюзного органа предусматривает не только направление соответствующего акта, но и представление необходимого обоснования необходимости принятия подобного акта и содержащихся в нем положений.**

Выборный профсоюзный орган **не позднее пяти рабочих дней с момента получения проекта** указанного локального нормативного акта направляет работодателю **мотивированное мнение по проекту в письменной форме.**

В случае если мотивированное мнение выборного профсоюзного органа не содержит согласия с проектом локального нормативного акта либо содержит предложения по его совершенствованию, **работодатель может согласиться с ним либо обязан в течение трех дней после получения мотивированного мнения провести дополнительные консультации с выборным профсоюзным органом работников** в целях достижения взаимоприемлемого решения.

Законодатель обязывает профсоюзную организацию обосновать свою позицию, дать развернутое заключение по представленному локальному нормативному акту.

Рассматривая предложенные работодателем проекты локальных нормативных актов, представительный орган работников должен проверять их соответствие действующему трудовому законодательству и существующему порядку подготовки и принятия подобных решений, поскольку нарушение установленного порядка их принятия может привести к признанию данных локальных нормативных актов недействительными.

Отсутствие мотивировки может быть расценено работодателем как уклонение представительного органа работников от согласования позиций, в связи с чем он вправе принять локальный акт в той редакции, которая предлагалась профсоюзному органу.

Мотивированными должны быть и предложения по совершенствованию представленного проекта. Представляется, что именно мотивация решения профсоюзного органа и станет предметом дополнительных переговоров и консультаций.

Возникшие разногласия оформляются протоколом, после чего работодатель вправе принять локальный нормативный акт, содержащий нормы трудового права, который может быть обжалован в соответствующую государственную инспекцию труда или в суд, а выборный профсоюзный орган работников имеет право начать процедуру коллективного трудового спора в установленном законом порядке.

Государственная инспекция труда при получении жалобы (заявления) выборного профсоюзного органа обязана в течение одного месяца со дня получения жалобы (заявления) провести проверку и в случае выявления нарушения выдать работодателю предписание об отмене указанного локального нормативного акта, обязательное для исполнения.

Предписание может быть обжаловано работодателем в судебном порядке, так как только суд в соответствии с Конституцией РФ и федеральным законодательством может провести полную всестороннюю и объективную проверку всех обстоятельств дела с учетом позиций и доводов сторон в целях защиты их законных прав и интересов.