**Решение Мирнинского городского суда от 3 апреля 2012 года, вступившее в законную силу, является прецедентом, подтвердившим возможность отстаивать дополнительные социальные гарантии только для членов профсоюза.**

При участии специалистов ФПАО в суде доказано право профсоюзов заключать Соглашения, в которых можно прописывать льготы и дополнительные социальные гарантии только для членов профсоюза.

**История вопроса**

В соответствии со ст. 3 Трудового кодекса РФ и ст. 19 Конституции РФ никто не может быть ограничен в трудовых правах и свободах или получать какие-либо преимущества независимо от пола, расы, цвета кожи, национальности, языка происхождения, семейного, социального и должностного положения, возраста и места жительства, отношения к религии, политических убеждений, принадлежности или непринадлежности к общественным объединениям, а также других обстоятельств, не связанных с деловыми качествами работника. В соответствии со ст. 43 ТК РФ действие коллективного договора распространяется на всех работников организации, индивидуального предпринимателя. При этом чаще всего всю работу по подготовке этого документа берёт на себя первичная профсоюзная организация, как представитель работников. Профактив ведёт сложные переговоры с работодателем за улучшение условий труда и увеличение социальных гарантий сверх минимума, положенного по законодательству. И этими «сверх» пользуются все члены трудового коллектива, вне зависимости от того, платят ли они профсоюзные взносы.

Способов устранения подобной несправедливости несколько: включение в коллективный договор специального положения «только для членов профсоюза», заключение между двумя юридическими лицами (организацией и первичной профорганизацией) гражданско-правового договора, предусматривающего получение первичной профорганизацией определённой платы за выполнение части функций работодателя, а также заключение двусторонних соглашений между первичной профсоюзной организацией и работодателем. (Более подробная информация на эту тему была размещена в газете «Поморское вече» №19,2011 год). Однако каждый из перечисленных способов не исключает возможности обращения в суд других работников - не членов профсоюза. И профсоюзу надо быть готовым доказывать свою позицию в суде. Подобный путь пришлось пройти территориальному комитету профсоюза №42 Общероссийского союза работников специального строительства России. Тем самым, они создали прецедент, который может быть сегодня использован другими профсоюзными организациями.

**Поиски пути**

Первичная профсоюзная организация ФГУП «Управление специального строительства №35 при Спецстрое России» объединяет более 91% работников предприятия, коллектив которого составляет более 500 человек. При этом не членами профсоюза являются только 20 человек. 25 апреля 2008 года на предприятии был принят коллективный договор на 2008-2010 годы. В документ был включён раздел, положения которого распространялись только на членов профсоюза и на работников, уполномочивших профсоюзный орган представлять их интересы. В частности, в качестве дополнительной выплаты коллективным договором было предусмотрено единовременное вознаграждение в размере должностного оклада при уходе в отпуск, которое могло быть выплачено при двух условиях: отсутствии нарушений трудовой дисциплины и профсоюзном членстве. Однако до принятия колдоговора эта выплата была предусмотрена специальным локально-нормативным актом предприятия «Положением о формах и системах оплаты труда гражданского персонала». И на момент принятия колдоговора этот документ продолжал действовать. Именно эта нестыковка стала поводом для обращения в суд с исковым заявлением одного из работников предприятия, которому отказали выплатить «бонус» к отпуску, т. к. он не являлся членом профсоюза.

Суд счёл, что поскольку данное вознаграждение выплачивается из средств предприятия и является, по сути, дополнительным стимулом добросовестного выполнения работниками предприятия своих трудовых функций (то есть непосредственно связано с трудовой деятельностью работников и установлено в целях обеспечения их социальной защищённости), то положение коллективного договора - «только для членов профсоюза» - является дискриминационным. Более того, о распространении коллективного договора на всех работников организации, независимо от членства в профсоюзной организации, говорит и ст. 43 ТК РФ, по сути запрещающая предусматривать в договоре подобного рода положения. Поэтому исковые требования работника были удовлетворены, и работодателю пришлось выплатить «бонус» к отпуску не члену профсоюза. Решение Мирнинского городского суда областной суд 12 февраля 2008 года оставил в силе.

**Вторая попытка**

Учитывая судебные решения, в конце 2010 года при разработке нового коллективного договора предприятия первичка вынесла спорный раздел за рамки коллективного договора, заключив при этом дополнительное Соглашение на 2011-2013 годы. Соглашение было подписано 17 апреля 2011 года на конференции работников предприятия двумя сторонами: ФГУП «УСС №35 при Спецстрое России» в лице директора и территориальным комитетом профсоюза №42 в лице председателя. В документе, принятом одновременно с новым коллективным договором, были прописаны дополнительные социальные гарантии членам профсоюза, например единовременная выплата к отпуску, оплата проезда на лечение, частичная компенсация стоимости путёвок на саиаторио-курортное лечение, в пансионаты и дома отдыха. Таким образом, заключение подобного Соглашения предусматривало, что предоставление дополнительных выплат членам профсоюза является прерогативой работодателя, и выплата производится за счёт прибыли, заработанной членами профсоюза.

14 ноября 2011 года военная прокуратура Плесецкого гарнизона вынесла в адрес предприятия предписание, посчитав, что заключённое Соглашение не соответствует требованиям трудового законодательства, снижает уровень прав и гарантий работников, не являющихся членами профсоюза, предусмотренных законодательством о труде. Несколькими месяцами позже в городской суд г. Мирного вновь было направлено исковое заявление работника, не являющегося членом профсоюза, с, требованием признать подобное соглашение дискриминационным. Однако на этот раз суд встал на сторону профсоюзной организации.

**Выплаты социального характера**

Статья 132 ТК РФ запрещает какую бы то ни было дискриминацию при установлении и изменении условий оплаты труда. Под оплатой труда (заработной платой) в соответствии со ст. 129 ТК РФ понимается вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, работу в особых климатических условиях и на территориях, подвергшихся радиоактивному загрязнению, и иные выплаты компенсационного характера) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии иные поощрительные выплаты). Таким образом выплаты социального характера не относятся к оплате труда.

Ни одна из систем оплаты труда, в том числе предусмотренная в ФГУП «УСС №35 при Спецстрое России», не предусматривает выплат, установленных в спорном Соглашении (единовременная выплата к отпуску, оплата проезда на лечение, частичная компенсация стоимости путёвок на санаторно-курортное лечение и в пансионаты и дома отдыха).

«Более того, ст. 136 ТК РФ обязывает {работодателя выплачивать работнику заработную плату регулярно, не реже двух раз в месяц, в дни, установленные коллективным, трудовым договорами, - поясняет Алла Собашникова, заместитель председателя ФПАО. - А выплаты, предусмотренные двухсторонним Соглашением, выплачиваются по мере необходимости или единовременно. Поэтому суд правомерно признал, что выплаты социального характера, установленные в Соглашении, никак нельзя отнести к заработной плате работников, так как они не связаны с выполнением работ по трудовому договору. Другими словами, предметам и основанием выплат социального характера не является выполнение работником трудовой функции по определённой специальности или должности. Таким образом. Соглашение никак не может устанавливать дискриминацию в оплате труда работников, независимо от того, являются они членами профсоюза или, нет. Более того, на локальном уровне, на уровне организации в соответствии со ст. 30 ТК РФ первичная профорганизация представляет интересы только своих членов, а не всех работников организации (если речь идёт не о коллективном договоре). Работники, не являющиеся членами профсоюза, могут уполномочить территориальный комитет профсоюза представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем, но на условиях, установленных самой профорганизацией. Работник, обратившийся в суд, такого желания ни в устной, ни в письменной форме не выразил».

Право заключать двусторонние соглашения между первичной профорганизацией и работодателем - предоставлено Законом, ст. ст. 27, 45 ТК РФ. Трудовое законодательство предписывает, что Соглашения, заключаемые на локальном уровне, должны быть посвящены отдельным направлениям регулирования социально-трудовых отношений или иным непосредственно связанным с ними отношениям. При этом стороны соглашения свободны в определении его содержания и структуры. Такой подход нашёл своё отражение в Конвенции МОТ №98. Поэтому включение в Соглашение дополнительных льгот и преимуществ в сфере социального страхования, пенсионного обеспечения, предоставления жилья, создания условий для оздоровления, занятия спортом, художественной самодеятельностью и т. п. является допустимым на основании ст. 46 ТК РФ, пред¬писывающей свободу в выборе круга вопросов для обсуждения и включения в Соглашение.

Решение Мирнинского городского суда от 3 апреля 2012 года, вступившее в законную силу, является прецедентом, подтвердившим возможность отстаивать дополнительные социальные гарантии только для членов профсоюза.

**Позиция ФПАО**

«Мы считаем, что заключение подобных двухсторонних соглашений является правомерным, - говорит Алла Собашникова. - Регулируемые подобными документами социальные выплаты «только для членов профсоюза» подлежат договорному регулированию и находятся в компетенции работодателя. При этом не идёт речи о снижении гарантий и компенсаций, предусмотренных трудовым законодательством. Такие соглашения могут заключаться как при наличии, так и при отсутствии коллективного договора. И это реальный рычаг для мотивации вступать в профсоюз».