

Фокеева Юлия Вячеславовна,
канд. юрид. наук, доцент кафедры трудового права
и предпринимательства Института государства и права
Тюменского государственного университета
julsana@mail.ru

О НЕКОТОРЫХ АСПЕКТАХ ПРАВОВОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ НА ПРЕДПРИЯТИИ С УЧАСТИЕМ ПРОФСОЮЗНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ В УСЛОВИЯХ ПАНДЕМИИ

УДК 349.2

Аннотация. Научная статья представляет собой практическое исследование автора об избранных проблемах регулирования социально-трудовых отношений на предприятии с участием профсоюзных организаций в условиях пандемии и способах их разрешения. Вызванные распространением новой коронавирусной инфекции сложности рассмотрены на примерах трудноисполнимости или невозможности соблюдения сроков длительности вахты и проведения кадровых процедур, предусмотренных трудовым законодательством. Автором даются организационно-правовые предложения по разрешению пробелов в правовом регулировании вышеуказанных вопросов, а также даются предложения по наиболее эффективному регулированию вышеуказанных процессов.

Ключевые слова: вахта, продолжительность вахты, график сменности, междуменный отдых, коллективные переговоры, дополнительные консультации.

Yulia V. Fokeeva,
Candidate of Law, Associate Professor, Department of Labor Law
and Entrepreneurship, Tyumen State University
julsana@mail.ru

ON CERTAIN ASPECTS OF LEGAL REGULATION OF SOCIAL AND LABOUR RELATIONS IN ENTERPRISES WITH PARTICIPATION OF TRADE UNION ORGANIZATIONS IN PANDEMIC CONDITIONS

Abstract. The scientific article is a practical study of the author about the selected problems of regulating social and labor relations in an enterprise with the participation of trade union organizations in a pandemic and how to resolve them. The difficulties caused by the spread of a new coronavirus infection are considered on the basis of examples of the difficulty or impossibility of observing the duration of the watch and conducting personnel procedures provided for by labor law. The author makes organizational and legal proposals to resolve gaps in the legal regulation of the above issues, and also makes proposals for the most effective regulation of the above processes.

Keywords: watch, duration of watch, shift schedule, interstate rest, collective bargaining, additional consultations.

Период пандемии, ознаменованный изданием Указов Президента РФ «Об объявлении в Российской Федерации нерабочих дней» от 25.03.2020 № 206, от 02.04.2020 № 239, от 28.04.2020 № 294, создал предпосылки для формирования новационной правоприменительной практики в сфере трудового законодательства, а также повлек за собой необходимость развития и налаживания социально-партнерских отношений с профсоюзными организациями.

Рассмотрим несколько проблемных вопросов трудового законодательства и социального партнерства в условиях пандемии и аспектов взаимодействия с профсоюзными организациями, необходимого для их решения.

В марте и апреле 2020 г. до издания Постановления Правительства РФ от 28.04.2020 № 601 одной из актуальных проблем стало урегулирование вопроса о продлении срока пребывания на вахте для работников, работающих вахтовым методом, за пределами максимального срока продолжительности вахты, возникшее в связи с невозможностью убытия на междувахтовый отдых в связи с отсутствием транспортной возможности по причине низкой регулярности рейсов, заболеваемости летного персонала и т.п.

В соответствии со ст. 299 Трудового кодекса продолжительность вахты не должна превышать одного месяца. При этом предусмотрено, что в исключительных случаях на отдельных объектах продолжительность вахты может быть увеличена работодателем до трех месяцев с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, установленном ст. 372 настоящего Кодекса для принятия локальных нормативных актов.

Согласно ст. 301 ТК РФ, рабочее время и время отдыха в пределах учетного периода регламентируются графиком работы на вахте, который утверждается работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, установленном ст. 372 настоящего Кодекса для принятия локальных нормативных актов, и доводится до сведения работников не позднее, чем за два месяца до введения его в действие. Таким образом, на момент возникновения проблемы с убытием персонала, работающего вахтовым методом, по окончании утвержденного графиком работы периода вахты на междувахтовый отдых все графики сменности были уже утверждены и доведены до сведения работников.

При этом в соответствии с п. 13.7 Постановления губернатора ЯНАО от 16.03.2020 № 29-ПГ «О введении режима повышенной готовности» работодателям, в том числе индивидуальным предпринимателям, осуществляющим деятельность на территории Ямало-Ненецкого автономного округа, рекомендовать продлить в соответствии с трудовым законодательством продолжительность периода вахты работников, находящихся на территории Ямало-Ненецкого автономного округа, и длительность междувахтового отпуска работников, находящихся за пределами ЯНАО.

Во исполнение вышеуказанного постановления работодатель осуществил продление периода вахты, продолжительность которой изначально составляла менее максимально установленных трех месяцев (например, два месяца), в виде издания приказа о продлении работы вахты с учетом мнения выборного представительного органа первичной профсоюзной организации. При этом профсоюз мог занять как позицию поддержать работодателя, не имеющего фактической возможности обеспечить вывоз вахтового персонала, и, соответственно, прибытия сменной вахты, так и позицию необходимости оплаты вахтовому персоналу работы в выходной день, поскольку работа за пределами продолжительности вахты осуществлялась фактически в период междувахтового отдыха работника в соответствии с утвержденным графиком сменности.

В связи с вышеуказанным альтернативным пониманием юридической трактовки пребывания работников на вахте за ее пределами, перед работодателем вставал вопрос о порядке доведения до работников информации о продлении периода вахты: ознакомить с данным приказом под роспись, т.е. уведомить о состоявшемся внесении изменений в график работы вахты менее чем за два месяца до его введения, руководствуясь согласованием с профсоюзом, от которого не поступило возражений, либо заключить со всеми работниками дополнительные соглашения к трудовому договору о продлении периода вахты на данный конкретный период в пределах максимального срока вахты, чтобы данное продление юридически квалифицировалось не как одностороннее внесение изменений в график работы вахты работодателем по его инициативе, а как продление вахты по соглашению сторон трудового договора в связи со сложившимися при пандемии обстоятельствами.

Для работодателя второй вариант является более безопасным, поскольку включает работника в состав инициаторов внесения изменений в график работы вахты. В то же время в данном случае предполагается, что последовательность действий должна быть такая: издание проекта приказа, учет мнения профсоюза, заключение дополнительных соглашений к трудовым договорам с работниками и издание приказа, основанием для которого являются полученное положительное мнение профсоюза и согласие работника, выразившееся в подписании дополнительного соглашения. В данном дополнительном соглашении логично закрепить не только факт продления продолжительности смены, но

и продолжительность следующего за ним периода междувахтового отдыха и сроки начала и продолжительности следующей смены работников. При определении продолжительности смен и междувахтового отдыха работодатель должен в пределах учетного периода привести их к соответствию в целях реализации права работников, работающих вахтовым методом, на междувахтовый отдых и сокращения объемов выплат за сверхурочные работы по итогам учетного периода.

В ситуации, когда после истечения установленной максимальной продолжительности вахты вопрос со сменой вахты не решен в связи с отсутствием транспортной возможности выезда старой вахты и заезда новой вахты перед работодателем, на предприятии которого функционирует бдительный профсоюз, контролирующий соблюдение трудовых прав работников, в мае и июне 2020 г. (до издания Постановления Правительства РФ от 28.04.2020 № 601) встал вопрос о том, как оформить пребывание на вахте работников за пределами трехмесячной вахты. С одной стороны, ситуация вызвана особыми и непредвиденными обстоятельствами, связанными с распространением новой коронавирусной инфекции и ростом заболеваемости, независящими от воли работодателя, а с другой стороны, продление вахты на более длительный срок свыше трех месяцев формально является нарушением трудового законодательства, за которое на работодателя может быть наложен штраф в соответствии со ст. 5.27 Кодекса об административных правонарушениях.

Вариант с квалификацией оставления работников на вахте за пределами трех месяцев после истечения срока их вахты как нахождение в междувахтовом отдыхе нарушает п. 3.6 Постановления Госкомтруда СССР, Секретариата ВЦСПС, Минздрава СССР от 31.12.1987 № 794/33-82 «Об утверждении Основных положений о вахтовом методе организации работ», в соответствии с которым проживание вахтового (сменного) персонала в период междувахтового отдыха в вахтовых поселках запрещается, и, кроме того, не решает вопрос о выполнении работы неприбывшей сменной вахты.

Решение для работодателя в сложившейся ситуации предусмотрено п. 5.5 вышеуказанного постановления, в соответствии с которым в случае неприбытия вахтового (сменного) персонала руководители предприятий с разрешения профсоюзных комитетов могут привлекать работников к работе сверх продолжительности рабочего времени, установленного графиками работы на вахте, до прибытия смены, и в этих случаях вынужденное продление вахты рассматривается как переработка рабочего времени, подлежащая оплате как сверхурочные работы с возложением на администрацию обязанности принять все меры для организации доставки вахтового (сменного) персонала в кратчайшие сроки. Аналогичный вывод вытекает и из ст. 113, 152, 153 Трудового кодекса РФ. В то же время для работодателя данный вариант мог оказаться неприемлемым в связи с очевидным на тот момент длительным продлением работы вахты и, соответственно, ощутимыми финансовыми затратами.

Поэтому данная проблема, вызванная непредвиденными для работодателя обстоятельствами и, по сути дела, обрекающая его на существенные и также непредвиденные расходы, могла решаться работодателем только во взаимодействии и объединении с профсоюзом, осознающим внезапность сложившихся обстоятельств и в то же время понимающим единые для работодателей, профсоюзов и работников цели: обеспечить непрерывность производственного процесса и сохранить рабочие места в условиях распространения новой коронавирусной инфекции. При наличии единого понимания и достижении договоренности между работодателем, профсоюзом и работниками возможной представляется схема, примененная для продления периода вахты в пределах допустимого максимального срока (с двух до трех месяцев): учет мнения профсоюза и согласование с ним факта продления вахты на более длительный срок, заключение дополнительных соглашений с работниками о продлении периода вахты с указанием следующих за ним периода междусменного отдыха и новой вахты (смены) и издание приказа предприятия о продлении вахты. Как стало известно после издания постановления Правительства от 28.04.2020 № 601 «Об утверждении временных правил работы вахтовым методом» именно такой механизм разрешения сложившейся ситуации и был предложен законодателем. При этом вышеуказанным нормативным актом было определено максимальное продление периода вахты — не более чем на три месяца по сравнению с установленной ст. 299 Трудового кодекса РФ.

Еще одной актуальной проблемой взаимодействия с первичными профсоюзными организациями является проведение коллективных переговоров по заключению и внесению изменений в коллективный договор предприятия (ст. 37, 49 ТК РФ), проведению дополнительных консультаций по учету мнения профсоюза при принятии локальных актов и процедурах увольнения работников в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ (ст. 372, 373, 374 ТК РФ) в ситуации, когда работодатель и первичные профсоюзные организации находятся географически в разных городах.

Сложность обусловлена сжатыми сроками реагирования сторон социального партнерства на поступающие инициативы: вступление в коллективные переговоры в течение семи календарных дней со дня получения предложения другой стороны о начале коллективных переговоров (ст. 36 ТК РФ) [1, с. 73], проведение дополнительных консультаций при принятии локальных актов — три дня (ст. 372 ТК РФ), проведение дополнительных консультаций при увольнении — три рабочих дня (ст. 373, 374 ТК РФ). Соблюдение данных сроков обязательно, в противном случае процедура принятия локальных актов и издания приказов об увольнении будет нарушена, а за уклонение от участия в переговорах о заключении коллективного договора ст. 5.28 Кодекса об административных правонарушениях предусмотрен административный штраф.

В связи с необходимостью решения кадровых вопросов и регулирования социально-трудовых отношений у работодателя и профсоюзов возникает необходимость в поиске новых вариантов взаимодействия, направленных на проведение вышеуказанных процедур в установленные трудовым законодательством сроки и в то же время обеспечивающих фиксацию их проведения на случай возникновения необходимости их дальнейшего подтверждения.

Выходом из сложившейся ситуации является предусмотрение проведения данных процедур посредством системы видеоконференцсвязи. При этом данную форму проведения можно зафиксировать одним из следующих способов: 1) в разделе коллективного договора либо приложении к нему, закрепляющем организационные вопросы проведения заседаний; 2) в Регламенте комиссии по ведению коллективных переговоров; 3) локальном нормативном акте, фиксирующем процедуру проведения дополнительных консультаций; 4) посредством заключения отдельного соглашения между работодателем и профсоюзом по вопросам взаимодействия при проведении процедур с обязательным участием профсоюза, предусмотренных трудовым законодательством. Данные формы взаимодействия также должны предусматривать нормы о порядке последующего подписания формируемых протоколов заседаний, протоколов дополнительных консультаций, изменений в коллективный договор и т.п. Необходимо отметить, что проведение вышеуказанных процедур посредством системы видеоконференцсвязи также снимает вопрос о полномочности представителей сторон работодателя и профсоюза, поскольку у них отпадает необходимость переделегирования своих полномочий и появляется возможность личного участия при их проведении [2, с. 107].

Наиболее удачным вариантом было бы избрание в качестве подписантов лиц, географически находящихся в одном городе, населенном пункте с работодателем. Обязательным условием фиксирования проведенных процедур на случай возникновения необходимости подтверждения их проведения является подписанный протокол и видеозапись видеоконференции. В связи с этим на предприятии целесообразно приказом назначить лицо, ответственное за ведение и хранение видеозаписи видеоконференции.

Значимым достоинством проработки механизмов проведения процедур с участием профсоюзов, предусмотренных трудовым законодательством, является внедрение в практику взаимодействия работодателя и профсоюза механизма решения вопросов в оперативном порядке в форме видеоконференцсвязи, что экономит время сторон социального партнерства, командировочные расходы работодателя, а также повышает качество проведения данных процедур, поскольку в целях очного участия, особенно сопровождаемого командировкой, представлять интересы работодателя направлялся ограниченный круг специалистов (один-два человека), причем, как правило, менее компетентные и востребованные работники. Сегодняшние реалии, предусматривающие проведение встреч с профсоюзами в форме видеоконференцсвязи, позволяют присутствовать на заседаниях комиссий и обсуждениях большему количеству представителей, включая ведущих профессионалов, заместителей руководителя, которые при обычных обстоятельствах в силу своей занятости не могли бы найти время на выезды в командировки. Сложившаяся же практика проведения видеоконференцсвязи, вызванная пандемией и невозможностью/нежелательностью выездов в командировки, позволяет существенно сэкономить временные и финансовые ресурсы работодателя и при этом оперативно и компетентно решить социально-трудовые вопросы.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Зайцева Л.В. Проблемы представительства работников на локальном уровне социального партнерства в условиях множественности профсоюзов // За права трудящихся. Человек труда и профсоюзы в современном мире: материалы второй Международ. науч.-практ. конф. (г. Екатеринбург, 21-22 декабря 2016) / УрГЮУ; Профсоюз работников СЮИ-УрГЮА-УрГЮУ. Екатеринбург, 2016. С. 73.
2. Зайцева Л.В. Представительство и посредничество в трудовом праве: монография. М.: Проспект, 2015. 272 с.