



Руководителям органов управления
образованием исполнительных
комитетов муниципальных образований
Республики Татарстан

Руководителям подведомственных
учреждений

О направлении информации

Министерство образования и науки Республики Татарстан направляет Вам для использования в работе рекомендации Федеральной службы по труду и занятости Российской Федерации по вопросам определения полномочий представителей работодателей при заключении соглашений, а также соблюдения трудового законодательства при увольнении работников в связи с ликвидацией организации, утвержденные на заседании рабочей группы по информированию и консультированию работников и работодателей по вопросам соблюдения трудового законодательства и нормативных актов, содержащих нормы трудового права.

Приложение: на 9 л. в 1 экз.

Заместитель Премьер-министра
Республики Татарстан – министр

Э.Н. Фаттахов

Л.А. Мутолапова
(843) 294-95-32



Министерство труда и социальной защиты
Российской Федерации

ФЕДЕРАЛЬНАЯ СЛУЖБА
ПО ТРУДУ И ЗАНЯТОСТИ
(Роструд)

Биржевая пл., д. 1, Москва, 109012
Тел.: (495) 698-84-14 Факс (495) 628-73-14

31.07.2014 № 154-36

На № _____ от _____

Руководителям органов
исполнительной власти субъектов
Российской Федерации по труду
(по списку)

Федеральная служба по труду и занятости направляет рекомендации по вопросам определения полномочий представителей работодателей при заключении соглашений и соблюдения трудового законодательства при увольнении работников в связи с ликвидацией организации, утвержденные на заседании рабочей группы по информированию и консультированию работников и работодателей по вопросам соблюдения трудового законодательства и нормативных актов, содержащих нормы трудового права.

Приложение: на 8 л.

И.о. начальника Управления по федеральному
государственному надзору за соблюдением
трудового законодательства и иных
нормативных правовых актов,
содержащих нормы трудового права

Е.Н. Иванов



УТВЕРЖДЕНО

на заседании рабочей группы по информированию и консультированию работников и работодателей по вопросам соблюдения трудового законодательства и нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права,
протокол № 3 от 15.07.2014 г.

РЕКОМЕНДАЦИИ

Федеральной службы по труду и занятости по вопросу определения полномочности представителей работодателей при заключении соглашений

Статья 2 Конвенции № 87 Международной организации труда «Относительно свободы ассоциаций и защиты права на организацию», принятой в г. Сан-Франциско 09.07.1948 на 31-ой сессии Генеральной конференции МОТ и ратифицированной Указом Президиума Верховного Совета СССР 06.07.1956 (далее – Конвенция МОТ № 87), устанавливает, что трудящиеся и предприниматели, без какого бы то ни было различия, имеют право создавать по своему выбору организации без предварительного на то разрешения, а также право вступать в такие организации на единственном условии подчинения уставам этих последних.

Часть 1 статьи 30 Конституции Российской Федерации гарантирует каждому право на объединение, включая право создавать профессиональные союзы для защиты своих интересов.

Применительно к работодателям положения Конвенции МОТ № 87 и Конституции Российской Федерации нашли отражение в абзаце восьмом части первой статьи 22 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ), согласно которому работодатель имеет право создавать объединения работодателей в целях представительства и защиты своих интересов и вступать в них.

В соответствии со статьей 24 ТК РФ одним из основных принципов социального партнерства является полномочность представителей сторон.

Представители работников и работодателей в социальном партнерстве определены в главе 4 ТК РФ.

Согласно части второй статьи 33 ТК РФ при проведении коллективных переговоров, заключении или изменении соглашений, разрешении коллективных трудовых споров по поводу их заключения или изменения, а также при формировании и осуществлении деятельности комиссий по

регулированию социально-трудовых отношений интересы работодателей представляют соответствующие объединения работодателей. В случае отсутствия на федеральном, межрегиональном, региональном или территориальном уровне социального партнерства отраслевого (межотраслевого) объединения работодателей его полномочия может осуществлять соответственно общероссийское, межрегиональное, региональное, территориальное объединение работодателей при условии, что состав членов такого объединения отвечает требованиям, установленным федеральным законом для соответствующего отраслевого (межотраслевого) объединения работодателей.

Под объединением работодателей понимается некоммерческая организация, объединяющая на добровольной основе работодателей для представительства интересов и защиты прав своих членов во взаимоотношениях с профсоюзами, органами государственной власти и органами местного самоуправления (часть третья статьи 33 ТК РФ).

Особенности правового положения объединения работодателей устанавливаются федеральным законом (часть четвертая статьи 33 ТК РФ).

В соответствии с частью 1 статьи 3 Федерального закона от 27 ноября 2002 г. № 156-ФЗ «Об объединениях работодателей» (далее – Закон об объединениях работодателей) объединение работодателей представляет собой форму некоммерческой организации, основанную на членстве работодателей (юридических и (или) физических лиц).

На основании пункта 3 статьи 2 Федерального закона от 12 января 1996 г. № 7-ФЗ «О некоммерческих организациях» (далее – Закон об НКО) некоммерческие организации могут создаваться в форме общественных или религиозных организаций (объединений), общин коренных малочисленных народов Российской Федерации, казачьих обществ, некоммерческих партнерств, учреждений, автономных некоммерческих организаций, социальных, благотворительных и иных фондов, ассоциаций и союзов, а также в других формах, предусмотренных федеральными законами. К другим формам относятся в том числе объединения работодателей. Иными словами, указанные объединения являются особой формой некоммерческих организаций, не относящейся ни к одной из форм, предусмотренных Законом об НКО.

Виды объединений работодателей установлены статьей 4 Закона об объединениях работодателей. Часть 1 вышеуказанной статьи закрепляет положение, согласно которому объединения работодателей могут создаваться по территориальному (региональному, межрегиональному), отраслевому, межотраслевому, территориально-отраслевому признакам.

Право объединения работодателей наделять своих представителей полномочиями на ведение коллективных переговоров по подготовке, заключению и изменению соглашений установлено пунктом 5 части 1 статьи 13 Закона об объединениях работодателей.

Порядок наделения представителя и (или) представителей объединения работодателей вышеуказанными полномочиями должен быть определен

уставом объединения работодателей (пункт 10 части 2 статьи 11 Закона об объединениях работодателей).

На практике возникают ситуации, когда соглашения со стороны работодателей подписываются организациями, не являющимися объединениями работодателей (например, ассоциациями, союзами и т.д.).

В этой связи необходимо отметить, что ТК РФ предусматривает возможность представления интересов работодателя иными представителями только для организаций, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляют федеральные органы исполнительной власти, органы исполнительной власти субъектов Российской Федерации, иные государственные органы, органы местного самоуправления. Представителями таких работодателей при проведении коллективных переговоров, заключении или изменении соглашений, разрешении коллективных трудовых споров по поводу заключения или изменения соглашений, осуществлении контроля за выполнением соглашений, формировании комиссий по регулированию социально-трудовых отношений и осуществлении их деятельности также являются соответствующие федеральные органы исполнительной власти, органы исполнительной власти субъектов Российской Федерации, иные государственные органы, органы местного самоуправления (статья 34 ТК РФ). В остальных случаях представлять интересы работодателей на всех уровнях выше локального (уровня организации) правомочны только соответствующие объединения работодателей.

Из вышеизложенного следует, что различного рода общественные организации, некоммерческие партнерства, ассоциации, союзы и т.д. не могут рассматриваться в качестве полномочных представителей работодателей при заключении соглашений.

Подписание соглашений неуполномоченными представителями сторон влечет за собой невозможность их применения.

Согласно части первой статьи 45 ТК РФ соглашение – это правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения и устанавливающий общие принципы регулирования связанных с ними экономических отношений, заключаемый между полномочными представителями работников и работодателей на федеральном, межрегиональном, региональном, отраслевом (межотраслевом) и территориальном уровнях социального партнерства в пределах их компетенции.

По смыслу вышеприведенной нормы подписанный неуполномоченными субъектами акт не может быть признан соглашением применительно к целям социального партнерства в сфере труда. Следовательно, в отношении такого акта не действуют положения статьи 48 ТК РФ, в том числе части восьмой указанной статьи, предусматривающей возможность распространения соглашения на работодателей, не представивших в федеральный орган исполнительной власти, осуществляющий функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, мотивированный

письменный отказ присоединиться к нему.

В соответствии с частью первой статьи 50 ТК РФ соглашение в течение семи дней со дня подписания направляется работодателем, представителем работодателя (работодателей) на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду. Регистрирующий орган определяется в зависимости от вида соглашения:

- федеральный орган исполнительной власти, уполномоченный на проведение федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (Федеральная служба по труду и занятости) – для отраслевых (межотраслевых) соглашений, заключенных на федеральном уровне социального партнерства, межрегиональных соглашений;

- соответствующие органы исполнительной власти субъектов Российской Федерации – для региональных и территориальных соглашений;

- органы местного самоуправления – для территориальных соглашений (в случае наделения их соответствующими полномочиями законами субъектов Российской Федерации).

ТК РФ не устанавливает обязанности регистрирующего органа проверять полномочия представителя работодателя, подписавшего соглашение. На основании части третьей статьи 50 ТК РФ при осуществлении регистрации соглашения соответствующий орган по труду выявляет условия, ухудшающие положение работников по сравнению с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, и сообщает об этом представителям сторон, подписавшим соглашение, а также в соответствующую государственную инспекцию труда. Условия коллективного договора, соглашения, ухудшающие положение работников, недействительны и не подлежат применению.

Вместе с тем направление запроса на уведомительную регистрацию неуполномоченным представителем работодателя является основанием для отказа в приеме документов, необходимых для получения данной государственной услуги. Так, согласно подпункту 4 пункта 30 Административного регламента предоставления Федеральной службой по труду и занятости государственной услуги по уведомительной регистрации отраслевых (межотраслевых) соглашений, заключенных на федеральном уровне социального партнерства, утвержденным приказом Минздравсоцразвития России от 2 марта 2012 г. № 192н (далее – Административный регламент), одним из оснований отказа в приеме документов является несоответствие правового статуса заявителя требованиям, установленным ТК РФ и пунктом 2 Административного регламента.

Пункт 2 Административного регламента определяет, что государственная услуга по регистрации соглашений предоставляется по запросам заявителей (представителей работодателей – получателей

государственной услуги), которыми являются:
общероссийские объединения работодателей;
представители работодателей.

Порядок уведомительной регистрации региональных и территориальных соглашений устанавливается нормативными правовыми актами соответствующих уровней. В целях повышения эффективности социального партнерства необходимо включить положения об отказе в приеме документов на уведомительную регистрацию от неуполномоченных представителей работодателя и в указанные акты.

Кроме того, целесообразным представляется при проведении коллективных переговоров по заключению соглашений проверять полномочия представителей сторон, в том числе соответствие статуса представителей работодателей требованиям статей 33, 34 ТК РФ, а также Закона об объединениях работодателей.

Исполняющий обязанности начальника
Управления по федеральному
государственному надзору за соблюдением
трудового законодательства и иных
нормативных правовых актов, содержащих
нормы трудового права,
заместитель председателя рабочей группы



Е.Н. Иванов

УТВЕРЖДЕНО
на заседании рабочей группы по
информированию и консультированию
работников и работодателей по
вопросам соблюдения трудового
законодательства и нормативных
правовых актов, содержащих нормы
трудового права,
протокол № 3 от 15.07.2014 г.

РЕКОМЕНДАЦИИ
Федеральной службы по труду и занятости
по вопросу соблюдения трудового законодательства при увольнении
работников в связи с ликвидацией организации

На основании части первой статьи 22 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ) работодатель имеет право расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, иными федеральными законами.

В соответствии с пунктом 1 части первой статьи 81 трудовой договор может быть расторгнут работодателем в случае ликвидации организации либо прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем.

Согласно пункту 2 статьи 61 Гражданского кодекса Российской Федерации (далее – ГК РФ) юридическое лицо может быть ликвидировано:

по решению его учредителей (участников) либо органа юридического лица, уполномоченного на то учредительными документами, в том числе в связи с истечением срока, на который создано юридическое лицо, с достижением цели, ради которой оно создано;

по решению суда в случае допущенных при его создании грубых нарушений закона, если эти нарушения носят неустранимый характер, либо осуществления деятельности без надлежащего разрешения (лицензии), либо запрещенной законом, либо с нарушением Конституции Российской Федерации, либо с иными неоднократными или грубыми нарушениями закона или иных правовых актов, либо при систематическом осуществлении некоммерческой организацией, в том числе общественной или религиозной организацией (объединением), благотворительным или иным фондом, деятельности, противоречащей ее уставным целям, а также в иных случаях, предусмотренных ГК РФ.

Порядок ликвидации кредитной организации установлен Федеральным законом от 2 декабря 1990 г. № 395-1 «О банках и банковской деятельности». На основании статьи 23.3 данного закона решение арбитражного суда о

ликвидации кредитной организации вступает в законную силу со дня его принятия. Со дня вступления в законную силу решения арбитражного суда о ликвидации кредитной организации наступают последствия, предусмотренные Федеральным законом от 25 февраля 1999 года № 40-ФЗ «О несостоятельности (банкротстве) кредитных организаций» (далее – Закон № 40-ФЗ) для случая признания кредитной организации несостоятельной (банкротом).

В силу пункта 1 статьи 50.16 Закона № 40-ФЗ принятие арбитражным судом решения о признании кредитной организации банкротом влечет за собой открытие конкурсного производства.

Из положений статьи 62 ГК РФ и статьи 50.21 Закона № 40-ФЗ следует, что со дня вступления в законную силу решения арбитражного суда о ликвидации кредитной организации полномочия ее руководителя и иных органов управления кредитной организации осуществляет ликвидатор (конкурсный управляющий).

Часть шестая статьи 20 ТК РФ устанавливает, что права и обязанности работодателя в трудовых отношениях осуществляются: физическим лицом, являющимся работодателем; органами управления юридического лица (организации) или уполномоченными ими лицами, иными лицами, уполномоченными на это в соответствии с федеральным законом, в порядке, установленном настоящим Кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации, нормативными правовыми актами органов местного самоуправления, учредительными документами юридического лица (организации) и локальными нормативными актами.

Таким образом, права и обязанности работодателя в период конкурсного производства осуществляются конкурсным управляющим.

В соответствии с пунктом 2 статьи 50.16 Закона № 40-ФЗ конкурсное производство вводится сроком на один год. Срок конкурсного производства может продлеваться по ходатайству лица, участвующего в деле о банкротстве, не более чем на шесть месяцев.

После рассмотрения арбитражным судом отчета конкурсного управляющего о результатах проведения конкурсного производства арбитражный суд выносит определение о завершении конкурсного производства, а в случае погашения требований кредиторов в соответствии со статьей 50.37 Закона № 40-ФЗ – определение о прекращении производства по делу о банкротстве, которые направляются конкурсному управляющему и в Банк России (пункт 1 статьи 50.44 Закона № 40-ФЗ).

Внесение в единый государственный реестр юридических лиц сведений о государственной регистрации кредитной организации в связи с ее ликвидацией осуществляется в порядке, предусмотренном Федеральным законом от 8 августа 2001 г. № 129-ФЗ «О государственной регистрации юридических лиц и индивидуальных предпринимателей», с учетом

особенностей указанной регистрации, установленных Федеральным законом от 2 декабря 1990 г. № 395-1 «О банках и банковской деятельности» (пункт 3 статьи 50.44 Закона № 40-ФЗ).

Как разъяснил Пленум Верховного Суда Российской Федерации в пункте 28 постановления от 17 марта 2004 г. № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации», основанием для увольнения работников по пункту 1 части первой статьи 81 ТК РФ может служить решение о ликвидации юридического лица, т.е. решение о прекращении его деятельности без перехода прав и обязанностей в порядке правопреемства к другим лицам, принятое в установленном законом порядке (статья 61 ГК РФ).

Из системного толкования вышеприведенных норм следует, что основанием увольнения работников кредитной организации по пункту 1 части первой статьи 81 ТК РФ является решение арбитражного суда о ликвидации кредитной организации, а не факт завершения процедуры ликвидации, подтверждаемый внесением в единый государственный реестр юридических лиц сведений о государственной регистрации кредитной организации в связи с ее ликвидацией. Иными словами, работодатель, функции которого выполняет конкурсный управляющий, вправе увольнять работников по данному основанию в течение всего периода конкурсного производства с соблюдением требований, установленных статьями 178 и 180 ТК РФ.

Данный вывод подтверждается судебной практикой. В частности, суды исходят из того, что отсутствие в едином государственном реестре юридических лиц сведений о ликвидации организации само по себе не свидетельствует об отсутствии оснований для увольнения по п. 1 ч. 1 ст. 81 ТК РФ (апелляционное определение Московского городского суда от 6 июля 2012 г. по делу № 11-13139, апелляционное определение Верховного суда Удмуртской Республики от 15 января 2014 г. по делу № 33-164/2014).

Исполняющий обязанности начальника
Управления по федеральному
государственному надзору за соблюдением
трудового законодательства и иных
нормативных правовых актов, содержащих
нормы трудового права,
заместитель председателя рабочей группы



Е.Н. Иванов

Лист согласования

Тип согласования: **последовательное**

№	ФИО	Срок согласования	Результат согласования	Замечания
1	Казанцева С.В.		Согласовано 30.09.2014 18:52	-
2	Сулима Л.О.		Согласовано 30.09.2014 23:40	-
3	Фаттахов Э.Н.		 Подписано 01.10.2014 09:11	-