



АВГУСТ 2018

Введена новая форма участия работников в управлении организацией

С 14 августа 2018 года Трудовой кодекс РФ («ТК РФ») дополнен статьей 53.1. Теперь представители работников, определяемые в соответствии со статьями 29-31 ТК РФ, могут направлять своих делегатов для участия в заседаниях коллегиального органа управления организации, если это предусмотрено федеральными законами, учредительным документом, внутренним регламентом, иными внутренними документами организации, коллективным договором, соглашениями.

ЧТО СЛЕДУЕТ ЗНАТЬ РАБОТОДАТЕЛЮ?

1. Определение коллегиального органа управления встречается в Гражданском кодексе РФ в п. 4 ст. 65.3 и означает «наблюдательный или иной совет». Правление является коллегиальным **исполнительным** органом, в связи с чем при буквальном толковании к ст. 53.1. ТК РФ не относится. Таким образом, при буквальном толковании нововведения предусматривают участие представителей работников только в заседаниях совета директоров/наблюдательного совета (далее – «СД»). В случае если такого органа управления в организации нет, то представители работников не могут воспользоваться правом, предусмотренным новой статьей.
2. Определять представителей для участия в СД могут:
 - первичные профсоюзные организации, если они объединяют большинство работников компании;
 - первичные профсоюзные организации, не объединяющие большинство работников, или иной представительный орган работников, если они выбраны на общем собрании/конференции работников.

С практической точки зрения, непрофсоюзные объединения работников и маленькие первичные профсоюзные организации не имеют организационных возможностей и авторитета для сбора общего собрания или конференции. Таким образом, новая норма реально работает в том случае, если есть профсоюз, объединяющий большинство.

3. Право на участие работников в СД может быть предусмотрено в федеральном законе, документах, которые зависят от воли компании или ее участников/акционеров (устав, внутренний регламент, коллективный договор), и соглашения – единственном, помимо федерального закона, не зависящем от воли компании/ее владельцев, документе, который может обязать компанию приглашать представителей работников на заседания СД.
4. Соглашения бывают генеральными (на федеральном уровне), межрегиональными (на территории двух и более субъектов РФ), региональными (на уровне одного субъекта РФ), отраслевыми и территориальными (на территории муниципального образования).



5. Работодатели имеют право отказаться от присоединения только к отраслевому соглашению в течение 30 календарных дней со дня его опубликования, направив мотивированный письменный отказ и протокол консультаций с первичной профсоюзной организацией (в случае наличия). Как правило, работодатели узнают о наличии отраслевого соглашения после того, как срок отказа от присоединения уже прошел. Чтобы этого не случилось, необходимо:
- проверить, имеется ли соглашение в вашей отрасли и когда оно заканчивается;
 - периодически, раз в три недели, проверять информацию на [Интернет-сайте Минтруда России](#) о разработке нового соглашения, если действие текущего отраслевого соглашения подходит к концу;
 - информацию о статусе разработки отраслевого соглашения можно проверять и через Интернет-сайты вышестоящих профсоюзных организаций ([Пример 1](#) или [Пример 2](#)), через правовые базы или через Интернет-сайты объединения работодателей ([Пример 1](#) или [Пример 2](#)).
6. Мы полагаем, что в отсутствие первичной профсоюзной организации работодателю не стоит принимать внутренний регламент по порядку участия представителей работников в СД, а всего лишь следить за принятием отраслевых соглашений и их пролонгацией. Если в компании имеется объединяющий большинство профсоюз, то работодатель, в зависимости от конкретных обстоятельств, может принять внутренний регламент, определив условия участия представителей в заседаниях коллегиальных органов управления.

Не исключено, что законодатель мог подразумевать под «коллегиальным органом управления» правление, поскольку работники в большой степени заинтересованы в участии заседания, которое решает вопросы оперативного управления, а не стратегического. Можем предположить, что на этой почве начнутся споры между работниками и компанией, избежать которых может помочь четкое указание во внутренней инструкции работодателя на то, что Гражданский кодекс РФ к коллегиальным органам управления относит только СД.

Мы имеем большой опыт взаимодействия с профсоюзными организациями и поможем вам составить внутренний регламент или мотивированный отказ от присоединения к отраслевому соглашению. Если у вас остались вопросы по поводу изменений в ТК РФ, направляйте ваши запросы по адресу: alerts@epam.ru

Авторы: руководитель практики слияний и поглощений и корпоративного права (Санкт-Петербург) Елена Агаева, руководитель практики трудового права (Москва) Анна Иванова, юрист Ольга Тянгаева, стажер адвоката Андрей Потапов

Контакты



Елена АГАЕВА

Руководитель практики слияний и поглощений и корпоративного права (Санкт-Петербург)

elena_agaveva@epam.ru

+7 (812) 322 9681



Анна ИВАНОВА

Руководитель практики трудового права (Москва)

anna_ivanova@epam.ru

+7 (495) 935 8010

Данный материал подготовлен исключительно в информационных и/или образовательных целях и не является юридической консультацией или заключением. «Егоров, Пугинский, Афанасьев и партнеры», его руководство, адвокаты и сотрудники не могут гарантировать применимость такой информации для Ваших целей и не несут ответственности за Ваши решения и связанные с ними возможные прямые или косвенные потери и/или ущерб, возникшие в результате использования содержащейся в данных материалах информации или какой-либо ее части.



Управление подпиской

Вы получили эту информацию, так как данная тематика может представлять для вас интерес. Если данная информация была направлена вам по ошибке, приносим наши извинения и просим направить отказ от рассылки.

Чтобы отказаться от получения рассылок «Егоров, Пугинский, Афанасьев и партнеры», пожалуйста, ответьте на это письмо с темой **Unsubscribe**. Для включения нового адресата в число получателей рассылки необходимо ответить на это письмо с темой **Subscribe**.