

# **Правовое заключение о порядке присоединения к коллективному договору**

Хасенов Муслим Ханатович  
*PhD по юриспруденции*  
*руководитель Центра трудового и социального права, assistant*  
*professor Университета КАЗГЮУ им. М.С. Нарикбаева*

## **ПРАВОВОЕ ЗАКЛЮЧЕНИЕ**

### **Об эксперте**

Настоящее правовое заключение подготовлено доктором философии (PhD) по специальности «Юриспруденция», руководителем Центра трудового и социального права, assistant professor Университета КАЗГЮУ им. М.С. Нарикбаева в связи с возникающими на практике вопросами о порядке присоединения к коллективному договору.

Эксперт является внешним консультантом Международной организации труда (г. Женева, Швейцария), членом Клуба молодых экспертов при Сенате Парламента РК, экспертом Евразийского правозащитного центра, выполнял консультационные и экспертные услуги по заказу Всемирного Банка, ООН, Министерства труда и социальной защиты населения РК (МТСЗН), Министерства юстиции РК, партии «Нур Отан» и др.

Экспертом опубликовано свыше 90 научных трудов, в том числе свыше 50 публикаций по трудовому праву. Тема диссертации: «Правовой механизм социального партнерства в сфере труда: проблемы теории и практики» (2016 год, Евразийский национальный университет им.Л.Н.Гумилева). Соавторство монографии «Labour Law and Industrial Relations in Kazakhstan» (Wolters Kluwer, Нидерланды, 2017), учебника «Евразийское трудовое право» (издательство «Проспект», Россия, 2017), монографии «Профсоюзы: теория и практика» (г. Нур-Султан, 2018).

Лауреат Государственной молодежной премии Правительства РК «Дарын» в номинации «Наука» (2018), премии Фонда Первого Президента РК «Лучший молодой юрист-2018» в номинации «Вклад в юридическую науку», обладатель международной стипендии Фонда имени Конрада Аденауэра (Германия).

### **История вопроса**

Во многих организациях республики между работодателем и представителями работников заключены коллективные договоры, которые регулируют социально-трудовые отношения. Согласно Трудовому кодексу РК, действие коллективного договора распространяется на работодателя и работников организации, от имени которых заключен коллективный договор, и присоединившихся к нему работников, а порядок и условия присоединения определяются в коллективном договоре.

В ряде организаций в коллективных договорах предусматривается, что по письменному заявлению работников, присоединившихся к коллективному договору, работодатель перечисляет денежные суммы (в размере, не превышающем размер членского профсоюзного взноса) из заработной платы таких работников на счет профсоюза, который является стороной коллективного договора.

По мнению некоторых правоприменительных органов, такие условия коллективного договора являются неправомерными, поскольку навязывают работникам принудительное вступление в профсоюз.

Вместе с тем, правовой анализ соответствующих норм трудового и профсоюзного законодательства свидетельствует о правомерности вышеуказанных условий.

### **Вопросы для анализа**

1. Является ли присоединение работника по его заявлению к коллективному договору на условиях, предусматривающих перечисление с его заработной платы денежных сумм, не превышающих размер членского взноса в профсоюзе, принуждением к вступлению в профсоюз?

2. Является ли требование в адрес профсоюза безвозмездно (без оплаты денежных средств, не превышающих размер членского взноса в профсоюзе) представлять интересы работников, не являющихся членами профсоюза, в том числе, путем присоединения к коллективному договору, вмешательством в законную деятельность профсоюза?

3. Ограничивает ли права членов профсоюза, которые платят членский взнос, осуществление данным профсоюзом представительства прав и законных интересов работников, которые не являются членами профсоюза и не платят денежные средства в размере членского взноса наравне с членами профсоюза? Является ли данная практика дискриминацией членов профсоюза по сравнению с работниками, не являющимися членами профсоюза, которые получают тот же объем прав и преимуществ по коллективному договору, что и члены профсоюза?

Для наглядности и доступности изложения основных выводов Центром трудового и социального права подготовлен видео комментарий по ссылке: <https://youtu.be/IPfO3ePJja4>

## **ПРАВОВОЙ АНАЛИЗ ПО ПОСТАВЛЕННЫМ ВОПРОСАМ**

1. Является ли присоединение работника по его заявлению к коллективному договору на условиях, предусматривающих перечисление с его заработной платы денежных сумм, не превышающих размер членского взноса в профсоюзе, принуждением к вступлению в профсоюз?

Для ответа на данный вопрос определим правовое содержание понятий «присоединение к коллективному договору» и «принуждение к вступлению в профсоюз».

1.1. В соответствии с *пп.79 п.1 статьи 1 Трудового кодекса Республики Казахстан* (далее — *ТК РК*), коллективный договор — правовой акт в форме письменного соглашения, заключаемого *между работниками в лице их представителей* и работодателем, регулирующий социально-трудовые отношения в организации. На основании *п.1 статьи 156 ТК РК*, сторонами коллективного договора являются работодатель и *работники в лице их представителей, уполномоченных* в установленном порядке.

Согласно *пп.9 п.1 статьи 22 ТК РК*, работник имеет право на участие *через своих представителей в коллективных переговорах* и разработке проекта коллективного договора, а также ознакомление с подписанным коллективным договором

Это означает, что сторону работников коллективного договора могут представлять только их представители, уполномоченные в установленном порядке. Работник может участвовать в коллективных переговорах и разработке проекта коллективного договора только через своих представителей (включая профсоюз).

1.2. *Статья 20 ТК РК* относит к представителям работников *органы профессиональных союзов* в соответствии с *Законом Республики Казахстан «О профессиональных союзах»* (далее — *Закон о профсоюзах*), а при их отсутствии — *выборных представителей*. При этом, в случае если членство работников в профессиональных союзах составляет менее половины штатной численности работников организации, то интересы работников могут представлять профессиональные союзы и выборные представители. *Не допускается ведение коллективных переговоров* между работодателем и работниками *без участия профессионального союза*, если в данной организации создан профессиональный союз.

Это означает, что профсоюз является полномочным представителем работников, и при наличии в организации одновременно профсоюза и выборных представителей работников участие профсоюза в коллективных переговорах по заключению коллективного договора обязательно.

1.3. В соответствии с *п.1 статьи 18 Закона о профсоюзах*, профсоюзы являются *независимыми* от работодателя и через профсоюзные органы представляют своих членов в отношениях с работодателем, защищают их трудовые и социальные права и интересы, в том числе, путем заключения коллективного договора с работодателем *от имени своих членов*, а также *от имени работников, не являющихся членами профсоюза, уполномочивших* профсоюз письменным заявлением.

Согласно *пп.6 статьи 1 Закона о профсоюзах*, профессиональный союз (профсоюз) — общественное объединение с фиксированным членством, добровольно создаваемое на основе общности трудовых, производственно-профессиональных интересов граждан Республики Казахстан для *представительства и защиты* трудовых и социально-экономических *прав и интересов своих членов*.

Это означает, что профсоюз может представлять интересы не только своих членов, но и иных работников, не являющихся членами профсоюза, при условии наличия письменного заявления.

1.4. В соответствии с [п.1 статьи 28 Закона о профсоюзах](#), *материальные условия* профсоюзного органа определяются на основании устава, *коллективного договора* или соглашения.

Согласно [п.2 статьи 30 Закона о профсоюзах](#), наряду с членскими профсоюзными взносами к источникам формирования собственности профсоюза отнесены *добровольные взносы*.

Это означает, что профсоюз вправе получать добровольные взносы от лиц, не являющихся членами профсоюза, и соответствующие материальные условия профсоюзного органа могут определяться уставом, коллективным договором или соглашением.

Перечисление с заработной платы работников, не являющихся членами профсоюза, денежных сумм, эквивалентных размеру членского профсоюзного взноса, является добровольным взносом.

1.5. В соответствии с [п.2 статьи 20 ТК РК](#), *работники, не являющиеся членами* профессионального союза, *вправе делегировать право представлять их интересы профсоюзным органам*. На основании письменного заявления работника профсоюзные органы обеспечивают представительство его интересов.

Согласно [п.1 статьи 158 ТК РК](#), *действие коллективного договора* распространяется на работодателя и работников организации, от имени которых заключен коллективный договор, и *присоединившихся к нему работников*. Порядок и условия присоединения определяются в коллективном договоре.

Присоединение к коллективному договору не предполагает членства в профсоюзе, поскольку на основании [статьи 1 Закона о профсоюзах](#), член профсоюза — физическое лицо, добровольно изъявившее желание и вступившее в состав профсоюза, которое *признает и соблюдает его устав, платит членские профсоюзные взносы*.

Это означает, что *присоединение работников, не являющихся членами профсоюза, к коллективному договору, представляет собой делегирование* данными работниками права представлять их права и законные интересы профсоюзу, *добровольное согласие на представительство их интересов профсоюзом, заключившим коллективный договор от имени своих членов*.

Другими словами, если работник пишет заявление на присоединение к коллективному договору, это означает, что профсоюз становится его законным представителем, т.е. будет осуществлять представительство его интересов перед работодателем в процессе выполнения обязательств по коллективному договору. При этом такой работник не становится членом профсоюза и не обязан признавать и соблюдать его устав. Вместе с тем *одним из условий такого представительства может быть добровольный взнос, удерживаемый с заработной платы такого работника в пользу*

профсоюза, в размере, не превышающем размер членского профсоюзного взноса. Уплата такого взноса не означает членства в профсоюзе.

1.6. Принуждение к вступлению в профсоюз является *нарушением конституционного права на свободу объединений*, гарантируемого [статьей 23](#) Конституции Республики Казахстан, и права на свободу ассоциации и организацию, установленного Конвенцией Международной организации труда (МОТ) №87 о свободе ассоциации и защите права на организацию (1948 г.), ратифицированной Законом Республики Казахстан от 30 декабря 1999 года № 29-ІІ. Согласно статье 2 указанной Конвенции, трудящиеся без какого бы то ни было различия имеют право вступать в организации на единственном условии подчинения уставам этих последних.

[Конвенция МОТ № 98](#) о применении принципов права на организацию и на ведение коллективных переговоров (1949 г.), ратифицированная [Законом](#) Республики Казахстан от 14 декабря 2000 года №118-ІІ, гласит, что трудящиеся пользуются *надлежащей защитой против любых дискриминационных действий*, направленных на ущемление свободы объединения в области труда.

1.7. В Энциклопедии социологии (Antinazi, 2009) дается следующее определение понятию «*принуждение*» — это насилие над волей индивида или социальной группы *путем применения санкций*[1].

Это означает, что принуждение к вступлению в профсоюз характеризуется угрозой наступления неблагоприятных последствий для работника (санкций), которые могут выражаться в отказе в приеме на работу, расторжении трудового договора и других формах ограничения прав, установленных законодательством Республики Казахстан.

1.8. *Нераспространение коллективного договора* на работников, не являющихся членами профсоюза, *не может быть признано неблагоприятным последствием для работника*, поскольку законодательство не гарантирует безусловное присоединение работников к коллективному договору. Условия присоединения определяются коллективным договором *на усмотрение его сторон*.

Государство гарантирует каждому работнику установление минимальных гарантий прав и свобод в сфере труда. Государство также гарантирует, что положения коллективных договоров, ухудшающие положения работников по сравнению с трудовым законодательством Республики Казахстан, признаются недействительными и не подлежат применению ([п.2 статьи 10 ТК РК](#)). Однако распространение действия коллективного договора на каждого работника государством не гарантируется.

Коллективный договор является *результатом коллективных переговоров работодателей и представителей работников*. Соответственно, условия распространения коллективного договора на работников определяются в коллективном договоре, т.е. работодателем и представителями работников. Государство не вправе вмешиваться в процесс

определения данного условия, поскольку минимальные гарантии в данном вопросе законодательством не установлены.

Как справедливо отмечается в Комментарии к Трудовому кодексу РК, правовые акты социального партнерства (к которым относится коллективный договор) носят *представительский характер*: они *порождают права и обязанности* не только у лиц, заключивших соответствующий коллективный договор или соглашение, но и у *лиц, ими представляемых* (конкретных работников или работодателей). При этом основной круг и обязанностей возникает именно у представляемых лиц[2].

Учитывая, что *присоединение к коллективному договору* осуществляется на основании письменного заявления работника, которым он дает согласие профсоюзу на представительство его прав и законных интересов по коллективному договору, то такое присоединение на условиях, предусматривающих перечисление с его заработной платы денежных сумм, эквивалентных размеру членского взноса в профсоюзе, *не может быть признано принуждением к вступлению в профсоюз*.

Вывод по вопросу №1:

Присоединение к коллективному договору работников, не являющихся членами профсоюза, означает делегирование данными работниками права представлять их интересы профсоюзным органам, т.е. добровольное согласие данных работников на представительство их интересов профсоюзом, заключившим коллективный договор.

Членство в профсоюзе предполагает два обязательного условия: 1) признавать и соблюдать его устав; 2) платить членские профсоюзные взносы.

Присоединение работника по его заявлению к коллективному договору на условиях, предусматривающих перечисление с его заработной платы денежных сумм, не превышающих размер членского взноса в профсоюзе, не означает членства в профсоюзе и поэтому не является принуждением к вступлению в профсоюз.

Присоединение работника к коллективному договору не требует от работника признавать и соблюдать его устав, но может предполагать уплату добровольного взноса. Такие добровольные взносы входят в установленный законом перечень источников формирования собственности профсоюза.

2. Является ли требование в адрес профсоюза безвозмездно (без оплаты денежных средств, не превышающих размер членского взноса в профсоюз) представлять интересы работников, не являющихся членами профсоюза, в том числе, путем присоединения к коллективному договору, вмешательством в законную деятельность профсоюза?

Конституция РК (*п.2 статьи 5*) запрещает незаконное вмешательство государства в дела общественных объединений.

На основании *статьи 5 Закона о профсоюзах*, профсоюзы самостоятельно разрабатывают и утверждают уставы, структуру, определяют приоритетные направления деятельности, образуют профсоюзные органы,

организуют деятельность, проводят собрания, конференции, съезды и другие мероприятия, не запрещенные законодательными актами Республики Казахстан. Профсоюзы независимы в своей деятельности от государственных органов всех уровней, политических партий, работодателей и их объединений, не подконтрольны и не подотчетны им.

Это означает, что профсоюз вправе самостоятельно определять, на каких условиях он будет представлять интересы работников. Никто не может вмешиваться и принуждать профсоюз выполнять какие-либо требования в нарушение норм закона и в ущерб интересам профсоюза, включая освобождение работников, делегировавших ему право представлять их интересы, от уплаты добровольного взноса.

Поэтому требование освободить работников, которых профсоюз будет представлять во взаимоотношениях с работодателем при выполнении коллективного договора, от уплаты денежной суммы, равной членскому взносу, является вмешательством в деятельность профсоюза.

Вывод по вопросу №2:

Требование в адрес профсоюза безвозмездно (без оплаты денежных средств, равных размеру членского взноса в профсоюз) представлять интересы работников, не являющихся членами профсоюза, в том числе, путем присоединения к коллективному договору, является вмешательством в законную деятельность профсоюза и воспрепятствованием его законной деятельности.

3. Ограничивает ли права членов профсоюза, которые платят членский взнос, осуществление данным профсоюзом представительства прав и законных интересов работников, которые не являются членами профсоюза и не платят денежные средства в размере членского взноса наравне с членами профсоюза? Является ли данная практика дискриминацией членов профсоюза по сравнению с работниками, не являющимися членами профсоюза, которые получают тот же объем прав и преимуществ по коллективному договору, что и члены профсоюза?

В соответствии с [Конвенцией МОТ №111](#) о дискриминации в области труда и занятий (1958 г.), ратифицированной [Законом Республики Казахстан от 20 июля 1999 года № 444-І](#), термин «дискриминация» включает:

а) всякое различие, недопущение или предпочтение, проводимое по признаку расы, цвета кожи, пола, религии, политических убеждений, иностранного происхождения или социального происхождения, приводящее к уничтожению или нарушению равенства возможностей или обращения в области труда и занятий;

б) *всякое другое различие, недопущение или предпочтение*, приводящее к уничтожению или нарушению равенства возможностей или обращения в области труда и занятий, определяемой соответствующим Членом по консультации с представительными организациями предпринимателей и

трудящихся, где таковые существуют, и с другими соответствующими органами.

*Статья 4 ТК РК* относит к принципам трудового законодательства РК *равенство прав и возможностей работников*. Согласно *п.2 статьи 6 ТК РК*, никто не может подвергаться какой-либо дискриминации при реализации трудовых прав по мотивам происхождения, социального, должностного и имущественного положения, пола, расы, национальности, языка, отношения к религии, убеждений, места жительства, возраста или физических недостатков, а также *принадлежности к общественным объединениям*.

Это означает, что членство или нечленство в профсоюзе может быть мотивом дискриминации.

Исходя из принципа равенства прав и возможностей работников, а также *статьи 18* Закона о профсоюзах, профсоюз *обязан представлять интересы* своих членов и работников, делегировавших ему право представлять их интересы, *на равных условиях*. Одним из таких условий является уплата взноса: членами профсоюза — членского профсоюзного взноса, нечленами профсоюза — добровольного взноса.

Поскольку коллективный договор *устанавливает более высокий уровень гарантий трудовым правам работников*, то его распространение на работников, не являющихся членами профсоюза без уплаты добровольного взноса, может поставить членов профсоюза в менее благоприятное материальное положение.

Кроме того, такое положение *может привести к массовому оттоку из членства в профсоюзах* ввиду наличия возможности получать преимущества коллективного договора без уплаты взносов.

Таким образом, освобождение нечленов профсоюза от уплаты добровольного взноса при делегировании ими права представлять их интересы профсоюзу, представляет собой *нарушение принципа равенства прав и возможностей работников, соответственно ущемлением прав работников, являющихся членами профсоюза*.

Вывод по вопросу №3:

Освобождение работников, которые не являются членами профсоюза, от уплаты добровольного взноса, размер которого равен размеру членского профсоюзного взноса, ограничивает права членов профсоюза, которые платят членский взнос, поскольку первые находятся в более благоприятном материальном положении, чем последние, хотя получают одинаковый уровень гарантий по коллективному договору. В этой связи данная практика может быть признана дискриминацией членов профсоюза по сравнению с работниками, не являющимися членами профсоюза, которые получают тот же объем прав и преимуществ по коллективному договору, что и члены профсоюза.

## Общие выводы

1. Присоединение работников к коллективному договору и уплата добровольного взноса не означает членства в профсоюзе, а является делегированием данными работниками права представлять их интересы профсоюзным органам, т.е. добровольное согласие данных работников на представительство их интересов профсоюзом, заключившим коллективный договор, во взаимоотношениях с работодателем. Эта возможность предусмотрена статьями 20 и 158 Трудового кодекса.

2. Коллективный договор является результатом коллективных переговоров работодателей и представителей работников. Условия присоединения определяются сторонами коллективного договора, т.е. профсоюзом совместно с работодателем. Законодательство не гарантирует безусловное присоединение работников к коллективному договору. Государство не вправе вмешиваться в процесс определения данного условия, поскольку минимальные гарантии в данном вопросе законодательством не установлены.

3. Перечисление с заработной платы работников, не являющихся членами профсоюза, денежных сумм, эквивалентных размеру членского профсоюзного взноса, является добровольным взносом. Добровольный взнос от лиц, не являющихся членами профсоюза, предусмотрен [статьей 30](#) Закона о профсоюзах и является одним из источников формирования собственности профсоюза, наряду с членскими профсоюзными взносами.

4. Требование в адрес профсоюза безвозмездно (без оплаты денежных средств, равных размеру членского взноса в профсоюз) представлять интересы работников, не являющихся членами профсоюза, в том числе, путем присоединения к коллективному договору, является вмешательством в законную деятельность профсоюза и воспрепятствованием его законной деятельности.

5. Освобождение работников, которые не являются членами профсоюза, от уплаты добровольного взноса, размер которого равен размеру членского профсоюзного взноса, ограничивает права членов профсоюза, которые платят членский взнос, поскольку первые находятся в более благоприятном материальном положении, чем последние, хотя получают одинаковый уровень гарантий по коллективному договору. В этой связи данная практика может быть признана дискриминацией членов профсоюза по сравнению с работниками, не являющимися членами профсоюза, которые получают тот же объем прав и преимуществ по коллективному договору, что и члены профсоюза. К тому же здесь нарушается принцип социальной справедливости.

[1] [http://endic.ru/enc\\_sociology/Prihuzhdehie-2222.html](http://endic.ru/enc_sociology/Prihuzhdehie-2222.html)

[2] Кусаинов А.К., Нургалиева Е.Н. Комментарий к Трудовому кодексу Республики Казахстан. Астана, 2016. — с.27.