

“Легко ли нам царям?!”: дилетантский анализ Трудового кодекса РФ

**Борис Габараев,
Владимир Ершов**

Авторы, будучи руководителями федерального государственного унитарного предприятия (ФГУП), излагают свою личную точку зрения и отдают себе отчет в том, что их дилетантские рассуждения, отнюдь, не истина в последней инстанции и легко могут быть подвергнуты профессиональной критике со стороны юристов, профсоюзных функционеров и многих других более сведущих специалистов. Однако было бы даже неплохо, если предлагаемая статья инициирует на страницах журнала дискуссию о проблемах, актуальных для тысяч ФГУП с точки зрения взаимоотношений их руководителей с работниками.

Любители советского кино и, в том числе культового, как теперь говорят, кинофильма “Иван Васильевич меняет профессию”, конечно же, помнят вынесенную в заголовок статьи бессмертную фразу незадачливого управдома, который волею судеб и сценариста временно оказался на троне великого русского царя Ивана Грозного. Авторы настоящей статьи уже волею действующего трудового законодательства тоже оказались, хоть и не совсем на троне, но на месте Работодателя для Работников ФГУП и хотели бы показать, что их положение еще незавиднее, чем у того самого управдома. Для иллюстрации можно было бы обратиться к действующему “Трудовому кодексу Российской Федерации”*, утвержденному Федеральным законом № 197-ФЗ от 30 декабря 2001 г. В этом своде законов о труде дано определение Работодателя, приведены его права и обязанности.

Работодатель для Работников ФГУП

Согласно ст. 20 “Трудового кодекса Российской Федерации” (ТК), *Работодатель – физическое лицо либо юридическое лицо (организация), вступившее в трудовые отношения с Работником (физическим лицом).* Таким

образом, для Работников ФГУП Работодателем является ФГУП в виде юридического лица.

Вместе с тем, согласно ст. 33 ТК, *представителем Работодателя... является руководитель организации или*

* Последние изменения, внесенные в текст кодекса Федеральным законом от 30 июня 2006 г. № 90-ФЗ и пока еще не действующие на момент написания настоящей статьи, рассмотрены в отдельном ее разделе.

уполномоченные им лица, то есть руководитель ФГУП или уполномоченные им лица играют роль представителей Работодателя. Причем именно **играют роль**, а не являются таковыми.

Это видно из сопоставления частного предприятия с ФГУП.

В случае частного предприятия Работник прямо вступает в трудовые отношения с Работодателем, являющимся полномочным собственником имущества и потому способным принимать необходимые решения. Работник ФГУП вступает в трудовые отношения с ФГУП (как юридическим лицом), то есть с Работодателем, который владеет вверенным ему имуществом только на условиях хозяйственного ведения и потому во многих случаях лишен права и возможности принимать необходимые решения.

Между тем, ТК определяет для Работодателей частных предприятий и ФГУП одни и те же обязанности независимо от имеющейся у них степени свободы распоряжения имуществом и, соответственно, возможности принятия тех или иных решений. Отсюда можно сделать вывод, что Государство в какой-то степени перекладывает свою ответственность перед Работниками ФГУП на Работодателя, “забывая” о многочисленных ограничениях свободы его действий в рамках того же трудового законодательства или иных нормативных актов самого различного уровня и происхождения, например, ФЗ “О государственных и муниципальных унитарных предприятиях” от 14 ноября 2002 г. № 161-ФЗ.

Кстати, один из авторитетнейших российских директоров, возглавляющий процветающий ФГУП с многотысячным коллективом, очень точно подметил, что ФЗ-161 основан на двух презумпциях, а именно недобросовестности и профессиональной несостоятельности директоров ФГУП.

Отмеченная несправедливость в отношении ФГУП получает дальнейшее развитие в практике реализации требований ТК.

В сознании Работника и профсоюзных функционеров, а нередко и в сознании представителей власти, контрольных органов, СМИ и т.п. применительно к государственному предприятию происходит (вольно или невольно) совмещение понятий Работодателя и представителя Работодателя, то есть руководителя ФГУП уже рассматривают как Работодателя, персонально на него возлагая всю ответственность за невыполнение обязанностей Работодателя перед Работником и Государством.

Это отождествление и без того ущербного в своих правах Работодателя (ФГУП) с еще более ущербным представителем Работодателя (директора ФГУП) является причиной многих конфликтов руководства ФГУП как со своими Работниками, так и с внешними структурами, будь то управляющие, контролирующие, общественные или иные органы.

Именно такой горе-Работодатель, на самом деле всего лишь руководитель ФГУП, является героем, а скорее предметом настоящей публикации, поскольку слово “герой” в своем чаще используемом понимании звучит здесь совсем неуместно.

Было бы более уместно еще раз обратиться к классике, но на этот раз уже литературной, слегка ее перефразировав: “Так, кто же я, Работодатель или тварь дрожащая?!”

Такая достаточно резкая постановка вопроса станет понятна, если обратиться к рассмотрению действующего ТК в части, касающейся обязанностей и прав Работодателя и его взаимоотношений с Работниками и профсоюзами.

Действующий ТК: популизм Законодателя и перевод стрелок на Работодателя

Действующий ТК является классическим продуктом непреходящего популизма российского Законодателя.

Желанием последнего принять законы, ласкающие слух российского массового избирателя и его профсоюзов, насквозь пропитаны многие статьи этого свода законов о труде.

Однако Законодатель не забывает и об ответственности за неисполнение многих заведомо невыполнимых обещаний, помня о том, что раз в 4 года разочарованный Работник приходит к избирательным урнам для решения дальнейшей политической судьбы кандидатов в состав высшего законодательного органа страны.

Поэтому в действующем ТК априори определен виновник неисполнения обещаний, данных Работникам со стороны государства в лице Законодателя. Виновником, конечно же, назначен Работодатель, которому вменено в обязанность выполнять обещания Государства. Как известно, во многих случаях неисполнение закона уже само по себе является серьезным преступлением, которое влечет за собой административную, а то и уголовную ответственность.

В отличие от Работодателя-частника, вольного хотя бы распоряжаться своим имуществом для выполнения своих обязательств перед Работниками, рассматриваемый Работодатель-руководитель ФГУП, отвечающий за обязательства Государства, самим же государством повязан, как говорится, по рукам и ногам уже упомянутым ФЗ № 161 “О государственных и муниципальных унитарных предприятиях”, другими федеральными, региональными и муниципальными законодательными актами, постановлениями прави-

тельств различного уровня, инструкциями, “директивными письмами” и иными подзаконными актами самых различных ведомств.

Если уж называть вещи своими именами, то Работодатель-руководитель ФГУП фактически является классическим “мальчиком для битья” или “козлом отпущения” (выбор на усмотрение читателя).

Из рассматриваемых взаимоотношений “Работодатель-Профсоюзы” и “Работодатель-Работники” вначале обратимся к более простому случаю, касающемуся профсоюзов.

ВЗАИМООТНОШЕНИЯ РАБОТОДАТЕЛЯ-РУКОВОДИТЕЛЯ ФГУП С ПРОФСОЮЗАМИ.

Начнем с того, что Работодатель, за редким исключением, состоит членом того же профсоюза, который является единственным или, по крайней мере, основным профсоюзом ФГУП.

Это вполне понятно, так как, во-первых, Работодатель до назначения на должность руководителя ФГУП, скорее всего, уже состоял в этом профсоюзе, как и большинство Работников предприятия, во-вторых, реального профсоюза Работодателей в России пока не существует.

Разработанный Росимуществом типовой контракт руководителя ФГУП с вышестоящим руководством не выдерживает никакой критики с точки зрения защиты интересов руководителя ФГУП, а объем обязательств последнего зашкаливает за любую красную черту. Впору, привычно обратиться к неисчерпаемой классике, на этот раз к цитате “безумству храбрых поем мы песню!”, имея ввиду самоотвержен-

ность или самонадеянность людей, согласившихся руководить ФГУП.

Как отмечалось ранее, функционеры профсоюзов искренне отождествляют руководителя ФГУП с Работодателем и требуют от него выполнения соответствующих обязательств. Эта позиция профсоюзов находит отражение при ведении трудовых споров, заключении “Коллективного договора” и так называемого “Отраслевого соглашения”, когда профсоюзы требуют от руководителя ФГУП дополнительных, зачастую невыполнимых, обещаний.

Например, по одному из таких “Отраслевых соглашений”:

— **Работодатель обязан оплачивать время простоя по вине Работодателя в размере 2/3 средней заработной платы.**

Однако нигде не сказано, откуда руководитель ФГУП возьмет деньги, если административные реформы непрерывно следующие друг за другом, надолго парализуют независимо от него деятельность аппарата экономических и иных государственных ведомств, вследствие чего ФГУП финансируются в эти периоды почти символически.

— **Индексировать ежегодно денежные средства, направляемые на оплату труда, в соответствии с официальным прогнозом индекса потребительских цен с последующим уточнением при превышении фактических индексов потребительских цен над прогнозами.**

В этом случае тоже нигде не указано, откуда возьмутся деньги у руководителя ФГУП, если заказчик, в том числе и государственный, сопротивляется индексации даже по явно заниженной официальной статистике. Между тем, всем известно, что “существуют ложь, большая ложь и официальная статистика”.

— **Предоставлять выборным органам Профсоюзов, действующим в организации, в бесплатное пользование необходимые для их деятельности помещения со всем необходимым оборудованием, организационной и компьютерной техникой, транспортные средства и средства связи.**

Выполнение этого обязательства вызывает множество вопросов у налоговых служб, так как профком является, как правило, другим юридическим лицом. Ситуация еще больше усложняется, когда в организации одновременно функционируют две и более первичных профсоюзных организаций.

Согласно ст. 31 ТК: *“При отсутствии в организации первичной профсоюзной организации, а также при наличии профсоюзной организации, объединяющей менее половины работников, на общем собрании (конференции) Работники могут поручить представление своих интересов указанной профсоюзной организации либо иному представителю. Наличие иного представителя не может являться препятствием для осуществления профсоюзной организацией своих полномочий”.*

В случае *“иного представителя”* руководителю ФГУП остается только гадать, о каких именно полномочиях профсоюзной организации идет речь, должен ли он безвозмездно предоставлять этому “иному представителю” тоже помещения, транспорт и т.д. Также не исключено, что какой-либо “минорный” профсоюз, если он состоит из немногих, но незаменимых ключевых Работников, получает возможность диктовать свои условия как руководителю ФГУП, так и большинству трудового коллектива организации.

Это далеко не полный перечень вопросов, возникающих при рассмотрении взаимоотношений “Работодатель-Профсоюзы” в рамках ФГУП.

Однако еще больше вопросов вызывает анализ взаимоотношений “Работодатель-Работники”.

ВЗАИМООТНОШЕНИЯ РАБОДАТЕЛЯ-РУКОВОДИТЕЛЯ ФГУП С РАБОТНИКАМИ. Для Работника, естественно, наиболее актуальны вопросы оплаты труда, вынужденного про-

стоя, выходного пособия, равно как и оплаты отпусков, сверхурочных, доплат за классность (водителей), ученую степень (научные сотрудники) и т.п.

Соответствующие статьи ТК заслуживают цитирования и комментариев, по крайней мере, вопросительного характера.

Согласно ст. 134 ТК: *“Обеспечение повышения уровня реального содержания заработной платы включает индексацию заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги.... Индексация производится в порядке, установленном коллективным договором, соглашениями или локальным нормативным актом организации”*.

О самом главном, а именно, об источнике финансовых средств на индексацию заработной платы авторы ТК умалчивают, как и в ранее упомянутом “Отраслевом соглашении” с аналогичным требованием об индексации. Даже в хозяйственных договорах на выполнение работ, заключенных с Государственным заказчиком, индексация заработной платы не предусматривается.

Согласно ст. 142 ТК: *“Работодатель и (или) уполномоченные в установленном порядке представители, допустившие задержку выплаты работникам заработной платы и другие нарушения оплаты труда, несут ответственность в соответствии с настоящим Кодексом и иными федеральными законами”*.

О причинах задержки и в какой степени они подконтрольны Работодателю авторы ТК опять-таки деликатно умалчивают, пусть руководитель ФГУП сам объясняется с Работниками и профсоюзным органом.

Согласно ст.149 ТК: *“При выполнении работ в условиях труда, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работы за пределами нормальной продолжительности рабочего времени, в ночное время, выходные и нерабочие праздни-*

чные дни), работнику производятся соответствующие доплаты, предусмотренные коллективным договором, трудовым договором. Размеры доплат не могут быть ниже установленных законами и иными нормативными правовыми актами”.

И опять вопрос об источнике финансовых средств для производства этих доплат авторы ТК предпочитают не затрагивать, оставляя его на заботу руководителя ФГУП.

Согласно ст. 157 ТК: *“Время простоя (ст. 74) по вине работодателя, если работник в письменной форме предупредил работодателя о начале простоя, оплачивается в размере не менее двух третей средней заработной платы работ- ника...”*

Время простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, если работник в письменной форме предупредил работодателя о начале простоя, оплачивается в размере не менее двух третей тарифной ставки (оклада)”.

Руководителю ФГУП авторы ТК оставляют опять-таки полную свободу в поисках финансовых средств на оплату времени простоя Работников, включая и те случаи, когда причины простоя не были ему подконтрольны и поэтому его “вина”, скорее, результат проекции ответственности истинного Работодателя (например, Государства) перед Работником на представителя этого Работодателя, то есть на руководителя ФГУП.

В качестве примера можно привести ситуацию, когда виновниками простоя являются государственные органы или подконтрольные Государству предприятия.

Согласно ст. 22 ТК: *“Работодатель обязан обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности”*.

Вместе с тем, по ст. 132 ТК: *“Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда...”*.

Руководителю ФГУП остается только ломать голову, как одновременно удовлетворить требования этих двух статей ТК, если труд равной ценности, сложности и качества выполняют два Работника различной квалификации, например, водители 2-го и 3-го класса. Если же пойти в данном примере на нарушение ст. 22 ТК, то опять придется уже в который раз задаваться вопросом об источнике финансовых средств для доплаты водителю 2-го класса. Уволить же водителя 2-го класса и принять на работу еще одного водителя 3-го класса можно, но следует понимать, что руководитель ФГУП обрекает себя на заведомый проигрыш в борьбе с профсоюзом и другими защитниками интересов Работников.

Согласно ст. 116 ТК: «Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются... Работникам с ненормированным рабочим днем, ...».

Продолжительность соответствующего дополнительного отпуска определяется по ст. 119 ТК: «коллективным договором или правилами внутреннего трудового распорядка организации и не может быть менее трех календарных дней».

Согласно ст. 116 ТК: «Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются ... Работникам с ненормированным рабочим днем, ...».

Еще большую степень свободы предоставляет ч. 2 уже процитированной ст. 116 ТК: «Организации с учетом своих производственных и финансовых возможностей могут самостоятельно устанавливать дополнительные отпуска для работников, если иное не предусмотрено федеральными законами. Порядок и условия предоставления этих отпусков определяются коллективными договорами или локальными нормативными актами».

Казалось бы, дается возможность стимулировать наиболее ценных Работников, мотивировать у Работников

стремление к профессиональному росту, защите кандидатских и докторских диссертаций. Откуда только возьмется источник финансовых средств на оплату этих дополнительных отпусков? «Вот в чем вопрос», если обратиться уже не к нашей классике, а к бессмертному Уильяму Шекспиру.

Помимо общих гарантий по оплате труда и отпусков ТК гарантирует работникам еще целый ряд компенсаций, связанных с командировками, обучением и т.д.

В частности, ст. 168 ТК предусматривает: «Порядок и размеры возмещения расходов, связанных со служебными командировками, определяются коллективным договором или локальным нормативным актом организации... и не могут быть ниже размеров, установленных Правительством Российской Федерации для организаций, финансируемых из федерального бюджета».

Иными словами, Работник и защищающие его профсоюзы вправе, например, требовать суточные в размере 500 руб. вместо нынешних сиротских 100 руб., которых не хватит на разовое посещение самой рядовой столовой даже в хрестоматийном Урюпинске. Хотелось бы только посмотреть на Заказчика, согласного с повышением нормы суточных до 500 руб.

Гл. 26 ТК гарантирует компенсации работникам, совмещающим работу с обучением. Предоставляются весьма продолжительные (до нескольких месяцев) оплачиваемые отпуска, оплачивается один раз в учебном году проезд к месту нахождения учебного заведения и обратно.

Следующая гл. 27 ТК предусматривает выплату компенсаций при расторжении трудового договора «в связи с ликвидацией организации, либо сокращением численности или штатов работников организации, ... в связи с несоответствием ра-

ботника занимаемой должности вследствие состояния здоровья, либо призывом работника на военную службу...".

Согласно ст. 165 ТК все вышеперечисленные компенсационные "выплаты производятся за счет средств работодателя".

В случае ФГУП подразумеваются мифические средства не менее мифического Работодателя, так как собственником имущества ФГУП является само Государство.

Таким образом, в случае ФГУП статьи ТК не конкретизируют источник финансовых средств для реализации обещаний, данных Работникам со стороны государства по части индексации зарплаты, оплаты дополнительных оплачиваемых отпусков, оплаты за отклонение от нормальных условий труда (сверхурочные работы и т.п.), выплаты компенсаций, связанных со служебными командировками, обучением, расторжением трудового договора и т.д.

Руководителям ФГУП остается только воскликнуть, обратившись на этот раз к классике уже в лице В.Высоцкого: "Где деньги, Зин?!"

Можно констатировать, что уважаемые авторы ТК предпочли направить недоумение (и более жесткие чувства) Работников и профсоюзов в адрес руководителей ФГУП.

Естественно, между Работниками и руководителями ФГУП возникают так называемые трудовые споры, в которых на стороне Работников выступает, как и положено, профсоюзный орган. защите трудовых прав Работников, разрешению индивидуальных и коллективных споров посвящена вся часть пятая ТК.

Ст. 394 ТК содержит норму, согласно которой: "Если неправильная формулировка причины увольнения в трудовой книжке препятствовала поступлению работника на другую работу, то суд принимает решение о выплате работнику среднего заработка за время вынужденного прогула".

Нетрудно представить ситуацию, когда недобросовестный Работник устроился на другую работу без трудовой книжки или по "корочкам", купленным в любом переходе метро, а через несколько месяцев или даже лет, поскольку срок давности в статье не оговорен, обращается в суд, найдя такую работу, на которую его не приняли из-за неправильной формулировки причины увольнения. Вполне возможно, что суд обяжет руководителя ФГУП выплатить Работнику средний заработок за эти несколько лет или месяцев как за время вынужденного прогула.

Одной из наиболее распространенных причин индивидуального трудового спора является расторжение трудового договора по инициативе Работодателя.

Согласно ст. 81 ТК: "Трудовой договор может быть расторгнут работодателем в случаях... однократного грубого нарушения работником трудовых обязанностей: а) прогула (отсутствия на рабочем месте без уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего дня), б) появления на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения".

Казалось бы, руководитель ФГУП имеет эффективный рычаг воздействия на потенциального нарушителя. Судебная практика трудовых споров показывает, что эта норма практически не работает. Имеют место случаи, когда Работник исчезает, не приходит на работу, не отвечает на звонки и письма из отдела кадров. Уволить заочно такого Работника не представляется возможным, объяснений с него не получить.

Через несколько месяцев, а иногда и лет такой Работник возвращается, прослышав об улучшении экономики ФГУП, и требует обеспечения всевозможных условий для продолжения своей работы на должности, которую он занимал.

Если он обратится в суд, ему гарантировано положительное решение, так как ФГУП не выполнил целый ряд формальностей по причине невозможности контакта с Работником.

Еще один пример следует из ст. 79 ТК, согласно которой: *“Срочный трудовой договор расторгается с истечением срока его действия, о чем работник должен быть предупрежден в письменной форме не менее чем за три дня до увольнения”*.

Новая редакция ТК: еще больше популизма

В первой половине 2006 г. СМИ пестрели сообщениями о “революционных” изменениях ТК, бурно обсуждаемых в Государственной Думе РФ. Наконец, эти изменения были окончательно приняты и внесены в ТК Федеральным законом от 30 июня 2006 г. № 90-ФЗ.

Поправки внесены в более чем 300 статей Кодекса, причем сам ТК дополнен 13 новыми статьями. За принятие поправок проголосовали 359 депутатов Госдумы, против – 5, воздержавшихся – 0.

К сожалению, авторы ТК и законодатели не оправдали ожиданий Работодателей. Новая версия ТК характеризуется еще большим популизмом, что возможно, объясняется приближением парламентских, а затем и президентских выборов.

Ст. 112 новой редакции ТК дополнена новой частью: *“Работникам, за исключением работников, получающих оклад (должностной оклад), за нерабочие праздничные дни, в которые они не привлекались к работе, выплачивается дополнительное вознаграждение. Размер и порядок выплаты указанного вознаграждения определяется коллективным договором, соглашениями, локальным нормативным актом, принимаемых с учетом мнения выбранного органа первичной профсоюзной организации, трудовым*

договором. Суммы расходов на выплату дополнительного вознаграждения за нерабочие праздничные дни относятся к расходам на оплату труда в полном размере”.

Вероятна ситуация, когда Работник сознательно не появился на работе в этот период, чтобы не получить предупреждения и, тем самым, перевести срочный договор в разряд договора, заключенного на неопределенный срок.

Иными словами, даже в тех случаях, когда действующий ТК содержит нормы, приветствуемые руководителями ФГУП, поневоле играющих роль Работодателей, эти нормы в судебной практике не реализуются.

Вопрос об источнике финансовых средств на эти доплаты носит, скорее, риторический характер. Для руководителя ФГУП это еще одна головная боль во взаимодействии с заказчиками при определении стоимости договоров.

В новой редакции ТК сохранено положение о том, что за нарушение установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска или выплат при увольнении Работодатель должен выплатить денежную компенсацию. Теперь уже независимо от своей вины в данном нарушении.

Ст. 48 новой редакции ТК фактически декларирует принудительное присоединение Работодателя к любому заключенному без его участия Отраслевому соглашению федерального уровня, так как вряд ли Работодателю удастся согласовать с выборным органом первичной профсоюзной организации отказ от соглашения, сулящего Работникам и профсоюзной организации дополнительные льготы, компенсации и т.п.

Новая редакция ТК лишила еще одной степени свободы и без того связанного по рукам и ногам Работодателя, запретив заключение срочного трудо-

вого договора с работающими пенсионерами, сохраняя эту возможность только применительно к вновь поступающим на работу пенсионерам. Также из обязательного перечня случаев, при которых устанавливается срочность трудового договора, исключены трудовые договоры с лицами, которым по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением разрешена работа исключительно временно-го характера, и лицами, работающими в данной организации по совместительству.

Иными словами, авторы ТК в порыве “заботы” о трудящихся пенсионерах, ограниченно трудоспособных по здоровью лицам и совместителях возлагают соответствующие заботы на Работодателя, а в нашем случае – на руководителя ФГУП.

Остается добавить, что не только в срочном трудовом договоре, но и в трудовом договоре, заключенном на неопределенный срок, исключена ранее действующая норма от увольнения из-за *“несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие состояния здоровья в соответствии с медицинским заключением”* (ст. 81 действующего ТК).

Согласно ст. 101 новой редакции ТК: *“Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем устанавливается коллективным договором, соглашением или локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников”*.

Требование об учете мнения представительного органа работников появилось в новой редакции ТК и является еще одним свидетельством усиления популистского акцента ТК.

В новой редакции ТК исключена ч. 3 ст. 238 действующего ТК: *“Работник не-*

сет материальную ответственность как за прямой действительный ущерб, непосредственно причиненный им работодателю, так и за ущерб, возникший у работодателя в результате возмещения им ущерба иным лицам”.

Это означает, что руководитель ФГУП должен изыскать (неизвестно где!) возможность возмещения ущерба иным лицам, который нередко значительно превышает прямой действительный ущерб, непосредственно причиненный ФГУП.

Например, в пункт приема металлолома работник ФГУП сдал деталь весом в несколько килограммов и получил несколько сотен рублей, а другая организация, заказавшая эту комплектующую деталь, терпит миллионные убытки из-за срыва контрактных сроков поставки системы в целом, поэтому она предъявляет ФГУП соответствующий иск на миллионы рублей.

Дополнительные ограничения в свободе действий руководителя ФГУП содержит 1 ч. ст. 272 новой редакции ТК, так как перед принятием решения он должен *“направлять проект локального нормативного акта и обоснование к нему в выборный орган первичной профсоюзной организации, представляющей интересы всех или большинства работников”* не только в случаях, определенных настоящим Кодексом, но также в случаях, предусмотренных *“другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, коллективным договором, соглашениями”*.

Иными словами, руководителю ФГУП дополнительно придется согласовать с выборным органом первичной профсоюзной организации множество локальных нормативных актов в случаях, предусмотренных коллективным договором, соглашениями. Таковых может оказаться намного больше, чем случаев, определенных ТК, другими федеральными законами и иными правовыми актами страны.

Заключение

Итак, рассмотрены действующая и новая (вступающая в действие через 90 дней после опубликования 7 июля 2006 г.) редакции Трудового Кодекса Российской Федерации.

Рассмотрение носит, как предупреждали авторы, дилетантский характер, причем его трудно считать беспристрастным, так как оно проводилось с точки зрения руководителей ФГУП, многие из которых имеют немало претензий к российскому трудовому законодательству.

Если бы эти претензии были вызваны только тем, что требования ТК приносят лишнюю головную боль руководителям ФГУП, то авторам не стоило бы тратить время на написание статьи, а уважаемому читателю на ее прочтение. Тем более, в нынешнее время, когда только ленивый не кидает камень в адрес ФГУП и их руководителей.

Следует обратить внимание также на то, что руководители акционерных обществ с 100% государственной собственностью оказываются, во многом, в той же ситуации, что и руководители ФГУП.

Поэтому даже с завершением реорганизации ФГУП путем их преобразования в акционерные общества поднятые авторами вопросы останутся актуальными.

Самое главное, что тревожит авторов, это конфликт между требованиями ТК и эффективностью работы ФГУП. В недавние советские времена эту ситуацию назвали бы классическим случаем *“единства и борьбы противоположностей”*, одного из источников движения (прогресса).

Анализ ТК применительно к ФГУП показал, что по вполне понятным причинам ТК страдает популизмом, не обеспечив источник финансовых

средств для выплаты компенсаций и выполнения прочих обещаний Работникам со стороны Государства.

В представлении Работников и их профсоюзов руководитель ФГУПвольно или невольно отождествляется с Работодателем, каковым, на самом деле, является Государство как собственник имущества, находящегося в хозяйственном ведении ФГУП. Поэтому именно от руководителя ФГУП профсоюзы и работники требуют выполнения популистских обещаний ТК, забывая о том, что руководитель ФГУП, в отличие от частного предпринимателя, не имеет возможности полноценно распоряжаться вверенным ему имуществом для выполнения требований ТК.

По иронии судьбы именно Государство, подставившее в конфликт с Работниками вместо себя руководителя ФГУП, обещает наказывать последнего по всей строгости ст. 419 новой редакции ТК: *“Лица, виновные в нарушении трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, привлекаются к дисциплинарной и материальной ответственности,... а также к гражданско-правовой, административной и уголовной ответственности...”*.

Руководителю ФГУП отведена роль “громоотвода”, “мальчика для битья” или “козла отпущения” (на усмотрение Читателю).

Однако это было бы полбеды, если бы дело ограничилось неприятностями для руководителей ФГУП. В конце концов, они сами согласились на эту должность, их никто не неволил. Куда хуже то, что заложенные в ТК популистские финансовые гарантии и компенсации камнем тянут на дно экономику ФГУП, тем более в условиях непрерывно усиливающегося налогового бремени, когда Государство требует налог на землю даже с пороховых заво-

дов, которым большая территория технологически необходима для обеспечения безопасности населения и объектов ближайшей окрестности.

Еще одним фактором отрицательного воздействия ТК на экономику ФГУП является то, что руководитель ФГУП лишен возможности оптимизировать вовлеченный контингент работников и режим их функционирования. Руководитель ФГУП обречен не расставаться с пенсионерами и больными работниками, пока они в состоянии приходить на работу. О каком привлечении молодых рабочих и специалистов может идти речь.

В случае объективной временной нехватки объема работ руководитель ФГУП должен бы пойти на то, чтобы часть работников отправить в отпуск без содержания или перевести в режим работы неполного рабочего времени. Однако ТК допускает это только исключительно по письменному соглашению работника. Нетрудно представить себе реакцию работника, которому необходимо в это трудное время содержать семью, на подобное неприемлемое предложение руководителя ФГУП.

Еще сложнее ситуация, когда нехватка объема работ принимает нео-

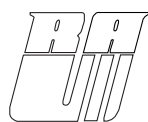
братимый характер и руководитель ФГУП вынужден принимать очень трудное, но неизбежное решение о сокращении штатов или численности работников.

Возникает множество коллизий между требованиями ТК и интересами производства при решении вопроса о том, кого уволить или оставить. Как нетрудно понять, законопослушное руководство ФГУП дорого обходится предприятию.

И напоследок.

Авторы не хотели бы оставить у уважаемого Читателя впечатление, что они начисто лишены гуманизма и сострадания к пенсионерам, беременным женщинам и другим категориям своих сограждан, действительно нуждающимся в материальной поддержке.

Однако как законопослушные налогоплательщики авторы искренне полагают, что Государство как сборщик и распорядитель налогов должно искать иные, более действенные механизмы социальной поддержки нуждающихся, а не уповать на выполнение непосильных требований ТК и без того уже “перегруженными” ФГУП, руководителей которых наказать проще простого, да много ли от этого толку.



ОБОЗРЕВАТЕЛЬ
OBSERVER

<http://www.rau.su>

E-mail: observer@nasled.ru