

Научная статья
УДК 349.2
EDN LACYQZ



Профсоюзы, организации профсоюзов и профсоюзные организации: специфика и проблемы правового статуса

Мария Александровна Драчук

Омский государственный университет им. Ф. М. Достоевского, Омск, Россия,
maria.omsu@mail.ru, SPIN-код: 8042-8310, <https://orcid.org/0000-0003-3137-565X>

Аннотация

Введение. Профсоюзное право имеет сложную межотраслевую природу и должно развиваться одновременно с совершенствованием частноправовой конструкции юридического лица, изменениями статуса общественных объединений, а также объема и содержания прав работников. Системе социального партнерства в сфере труда в Российской Федерации регулирование видов и признаков профсоюзных организаций сейчас соответствует не в полной мере. Имеются весомые аргументы в пользу необходимого совершенствования структуры профсоюзных организаций и вытекающих из нее правовых конструкций.

Цель. Анализ существующей системы профсоюзных организаций, выявление проблем правового регулирования в ее построении.

Теоретические основы. Методологическую основу исследования составили сравнительно-правовой и историко-правовой методы познания, формально-юридический и метод системного анализа. Теоретические основы настоящей работы заключаются в том, что на основе регуляторного опыта других государств и анализе частноправовой основы юридического статуса любой профсоюзной организации есть основания говорить о возможном и необходимом совершенствовании организационно-правовых форм российских профсоюзных организаций, их прав и гарантий.

Результаты. Представлена позиция автора по поводу изменения некоторых видов профсоюзных организаций, обоснована возможность их создания при отсутствии некоторых закрепленных в законодательстве о профсоюзах признаков с соблюдением общих требований к общественным организациям и конструкции юридического лица. Показано авторское видение проблем включения вновь созданной профсоюзной организации в структуру, конструкции выборного и вышестоящего органов, места этих норм в системе права.

Выводы. Доказывается, что подход к корпоративной природе, видам и статусу различных профсоюзных организаций требует качественной законодательной новации. Представляется оптимальным тот, когда частноправовая и трудовая составляющие правового статуса профсоюзных организаций четко разделены, определены особенности каждого их вида, исключена необоснованная зависимость одних от других, специфика гарантий профсоюзных представителей содержится в трудовом законодательстве как вид дифференциации труда, он обоснован современными потребностями отношений в сфере социального партнерства и не влечет за собой злоупотреблений. К сфере действия гражданского (а при отсутствии регистрации профсоюзной организации как юридического лица – также административного) права должно относиться учреждение такой организации, ее наименование, форма (признаки), структура, реорганизация, ликвидация, компетенция органов ее управления и основы ее имущественной самостоятельности.

Ключевые слова: профессиональные союзы, организации профсоюзов, профсоюзные организации, правовой статус, органы профсоюзных организаций, структура профсоюза, права работников, социальное партнерство, корпоративное право, трудовое право

Для цитирования: Драчук М. А. Профсоюзы, организации профсоюзов и профсоюзные организации: специфика и проблемы правового статуса // Северо-Кавказский юридический вестник. 2026. № 1. С. 136–148. EDN LACYQZ

Original article

Trade unions, organizations of trade unions and trade union organizations: specifics and problems of legal status

Maria A. Drachuk

Dostoevsky Omsk State University, Omsk, Russia,
maria.omsu@mail.ru, SPIN-code: 8042-8310, <https://orcid.org/0000-0003-3137-565X>

Abstract

Introduction. Trade union law has a complex intersectoral nature and should develop simultaneously with the improvement of the private legal structure of a legal entity, changes in the status of public associations, and the scope and content of workers' rights. The current regulation of the types and characteristics of trade union organizations does not fully correspond to the system of social partnership in the field of labor in the Russian Federation. There are significant arguments in favor of the necessary improvement of the structure of trade union organizations and the legal structures that follow from it.

Purpose. In this regard, the author's research aims to analyze the existing system of trade union organizations and identify legal issues in its construction.

Theoretical Basis. The methodological basis of the study is based on comparative legal and historical legal methods of cognition, formal legal methods, and the method of system analysis. The theoretical basis of this work is that, based on the regulatory experience of other countries and the analysis of the private legal basis of the legal status of any trade union organization, there is a basis for discussing the possible and necessary improvement of the organizational and legal forms of Russian trade union organizations, their rights, and guarantees.

Results. The paper presents the author's position on the changes to certain types of trade union organizations, justifying the possibility of their creation in the absence of certain features specified in the legislation on trade unions, while complying with the general requirements for public organizations and the legal entity structure. The author's vision of the challenges associated with incorporating a newly established trade union organization into the structure, design of the elected and higher authorities, and the place of these norms within the legal system is presented.

Conclusions. The article proves that the approach to the corporate nature, types, and status of various trade union organizations requires a high-quality legislative innovation. It seems optimal to have a clear separation between the private law and labor law components of the legal status of trade union organizations, defining the specific features of each type, eliminating unjustified dependence of one type on another, and ensuring that the specific guarantees for trade union representatives are included in the labor legislation as a form of labor differentiation that is justified by the current needs of social partnership relations and does not lead to abuse. The scope of civil (and, in the absence of registration of a trade union organization as a legal entity, also administrative) law should include the establishment of such an organization, its name, form (attributes), structure, reorganization, liquidation, the competence of its governing bodies, and the basis of its property independence.

Keywords: trade unions, organizations of trade unions, trade union organizations, legal status, trade union bodies, trade union structure, workers' rights, social partnership, corporate law, labor law

For citation: Drachuk M.A. Trade unions, organizations of trade unions and trade union organizations: specifics and problems of legal status. *North Caucasus Legal Vestnik*. 2026;(1):136–148. (In Russ.). EDN LACYQZ

Введение

Правовое положение профессиональных союзов (профсоюзов) и их организаций в доктрине отечественного права традиционно связывается со сферой действия трудового законодательства. Трудовой кодекс Российской Федерации (далее также ТК РФ)¹ содержит значительное число норм о защите трудовых прав посредством различных способов участия профсоюзных организаций в установлении и изменении условий труда, рассмотрении и разрешении трудовых споров. При этом на разных уровнях социального партнерства специфика целей и задач профсоюзов может проявляться в большей или меньшей степени и она очевидно дифференцирована в сравнении локального (корпоративного) и федерального (национального, общероссийского) уровней.

Но насколько даже эта специфика дает нам основание полагать регулирование внутри-профсоюзных отношений, а также их создание и функционирование территорией трудового права? Из содержания ст. 1 Федерального закона от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» (далее – Закон о профсоюзах)² следует, что этот документ регулирует в большей мере вопросы сферы действия административного и гражданского законодательства, где к первому относится правовой статус профсоюзов как общественных объединений, а ко второму – условия для их вступления в имущественные отношения, например, по установлению и взиманию членских взносов, формированию и расходованию фонда оплаты труда. Трудовое же право имеет отношение к гарантиям профсоюзной деятельности, которые предопределены целями профсоюзного движения и обеспечивают защиту прав работников, в том числе членов руководящих органов профсоюзных организаций, не принятых на работу собственно в профсоюз, то есть не освобожденных от непосредственного взаимодействия с конкретным работодателем в рамках заключенного трудового договора.

Системное толкование норм о статусе некоммерческих организаций, общественных объединений и так называемого профсоюзного права [1; 2] позволяет констатировать высокую степень сходства в построении соответствующих законов³, а также их взаимосвязь с общими положениями о юридических лицах в гражданском законодательстве. Общественные объединения в теории частного права отдельными исследователями справедливо рассматриваются в качестве «предварительного юридического лица [3, с. 213–214]», которое может трансформироваться в общую конструкцию при необходимости вступить в имущественный оборот.

Таким образом, профсоюзное право имеет сложную межотраслевую природу и должно развиваться и одновременно с совершенствованием частноправовой конструкции юридического лица, изменениями статуса общественных объединений, а также в целях улучшения обеспечения определенного ст. 1 ТК РФ баланса интересов работников, работодателей и государства. Юридические дефекты в той или иной части этого сложного правового статуса обуславливают общее снижение качества нормативного обеспечения права работников на объединение, могут порождать необоснованные ожидания, усиление конфликтности в трудовых отношениях, недоверие профсоюзам и их отдельным представителям, низкий уровень контролируемости организационных и финансовых процессов в профсоюзных корпорациях. Поскольку любая профсоюзная организация – это объединение работников, динамику элементов правового статуса вызывает к жизни и изменение подходов к объединению (организации), и изменение в регулировании прав работников.

¹ Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 06.02.2026) // Собрание законодательства Российской Федерации. 2002. № 1 (ч. 1). Ст. 3.

² Федеральный закон от 12.01.1996 № 10-ФЗ (ред. от 21.12.2021) «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» // Собрание законодательства Российской Федерации. 1996. № 3. Ст. 148.

³ Федеральный закон от 19.05.1995 № 82-ФЗ (ред. от 31.07.2025) «Об общественных объединениях» // Собрание законодательства Российской Федерации. 1995. № 21. Ст. 1930; Федеральный закон от 12.01.1996 № 7-ФЗ (ред. от 14.12.2025) «О некоммерческих организациях» // Собрание законодательства Российской Федерации. 1996. № 3. Ст. 145; Закон о профсоюзах.

Теоретические основы

Важнейшая цель создания профсоюзных организаций и их объединение в систему связана с многочисленностью, чтобы исключить подавление интересов работников возможностью быстрого и высокоорганизованного сопротивления такому воздействию в различных формах – как правовому, так и неправовому. Это обстоятельство делает крупный профсоюз полноценным участником социального диалога в силу осознания его правовых и организационных возможностей.

Исследуя опыт регулирования прав профсоюзов за рубежом (сравнительно-правовой метод), можно заметить, что сложной структуры профсоюзных организаций, как правило, не наблюдается, и все они имеют объем прав и гарантий, как правило, идентичный правам объединений работодателей и соответствующий тому уровню социального партнерства, на котором происходит их взаимодействие. Такой подход основывается на ст. 2 Конвенции МОТ № 87 «О свободе объединения и защите права на организацию» (ратифицированной Указом Президиума Верховного Совета СССР 06.07.1956), где сказано, 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 [4, с. 278-284].

Особое положение могут занимать так называемые представительные (репрезентативные) профсоюзные организации, привилегии которых формируются и закрепляются в силу ряда объективных причин, например, значительной численности, территориального охвата либо длительности своей безупречной уставной деятельности [5]. Именно авторитетность, привлекательная для приобретения членства в такой организации, первоначально становится условием массовости, а далее вызывает к жизни публичное признание такой организации как желательного участника социального диалога, что, в свою очередь, продолжает работать на дальнейшее увеличение членства и таким образом соответствует целям и задачам социального партнерства в сфере труда.

Подобная дифференциация профсоюзных организаций – в зависимости от их численности – нашла свое отражение в российском законодательстве, хотя критерии представительности четко проявляются только на локальном уровне социального партнерства. Однако применяя к исследованию проблематики профсоюзных объединений зарубежный регуляторный опыт, возможно усложнение подхода к конструированию понятия представительности профсоюзов и для остальных уровней взаимодействия с объединениями работодателей и государством, а также изменение требований к членству и принятию решений в объединениях работодателей для дифференциации регулирования отношений в государственном и негосударственном секторах экономики.

Также для анализа норм о правовом статусе современных профсоюзов необходимо применение историко-правового метода познания, поскольку профсоюзному движению в России уже больше ста лет, и именно его итоги, ошибки и достижения определяют современное состояние профсоюзного права, а также позволяют четче уяснить содержание его норм, дефиниций, причин их появления и последующих изменений. Толкование отдельных положений Закона о профсоюзах, особенно в части, содержательно не совпадающей с нормами ТК РФ, требует анализа, основанного на нормативной системе прошедшего времени.

Результаты и обсуждение

Закон о профсоюзах предлагает разные организационно-правовые формы этих объединений: это собственно профсоюзы (общероссийский и межрегиональный), профсоюзные организации (территориальные, первичные и иные) и организации профсоюзов (общероссийское объединение (ассоциация) профсоюзов, а также территориальное и межрегиональное объединение (ассоциация) организаций профсоюзов).

Исходя из приведенного перечня, профессиональный союз – это довольно крупное, статусное общественное объединение, как уже было сказано выше, ориентированные

прежде всего на привлечение к нему внимания государства и объединений работодателей как к участнику социального диалога либо как к возможному организатору массовых акций протеста, крупных забастовок и т.п. Для занятия такой позиции, балансирующей между сферой социально-трудовых отношений, экономики и политики, профсоюзу нужна четкая внутриорганизационная структура и активность членов профсоюза, их вовлеченность в процесс защиты своих трудовых прав. Поэтому ниже такого уровня в социальном диалоге, как межрегиональный, профсоюзы, в отличие от профсоюзных организаций, не создаются.

В этой связи было бы вполне логичным формирование у профессионального союза собственного специфического правового статуса, уникальных прав, которые выделяли бы его из числа прочих профсоюзных ассоциаций, который можно вывести из целей и задач тех уровней социально-партнерского взаимодействия, на которых они существуют. Например, к числу таких особых прав очевидно должны быть отнесены право выступать с предложениями о принятии органами государственной власти нормативных правовых актов, касающихся социально-трудовой сферы (ст. 11 Закона о профсоюзах), профсоюзный контроль за занятостью и соблюдением законодательства в области занятости (ст. 12), заключение соглашений от имени работников на федеральном, в том числе отраслевом и межотраслевом уровнях (ст. 45 ТК РФ), право на участие в управлении государственными фондами, формируемыми за счет страховых взносов, а также на профсоюзный контроль за использованием средств этих фондов (ст. 15 Закона о профсоюзах) и т.д.

Напротив, права и гарантии, связанные с локальным (корпоративным) и структурно-функциональным (ниже указанного) уровнями социального партнерства логичнее связывать с правами первичной профсоюзной организации (ППО): заключение коллективного договора, учет мнения (согласование) при принятии локальных нормативных актов конкретного работодателя, участие в создании комиссии по трудовым спорам, по охране труда, получение от работодателя информации в рамках участия работников в управлении организацией и т.д. – в пределах одного работодателя или созданных им обособленных структурных подразделений.

Возникает интересный вопрос – возможно ли участие в делах конкретного работодателя не ППО, а непосредственно профсоюза, членство в котором для работника возможно по его уставу без вхождения в ППО (например, через территориальную организацию профсоюза либо специально уполномоченного профсоюзного представителя). Из приведенных выше положений о юридическом равенстве всех профсоюзных форм, а также следуя за идентичностью их уставных целей и задач, следует такую возможность признать. Однако технически управление делами профсоюза и защита прав работников потребует в такой ситуации нетипичной для практики трудовых отношений передачи полномочий профсоюза кому-то из членов этого профсоюза, видимо, путем оформления доверенности, и при этом профсоюзные представители, если ими станут работники конкретного работодателя, не будут иметь гарантий, предусмотренных, например, ст. 374 ТК РФ. Поэтому такая конструкция на практике не используется, что не вполне соответствует частноправовым элементам конструкции (статуса) профсоюзной организации и не придает ей необходимой динамики.

Сейчас в итоге для реализации публичных задач социального партнерства на соответствующих уровнях социального партнерства должны присутствовать профсоюзы, а в корпоративных отношениях представительства интересов работников у конкретного работодателя должна создаваться ППО либо же работники сформируют иной представительный орган с аналогичными функциями, но меньшим объемом защиты лиц, в него включающихся и рискующих ухудшением отношений с руководством.

Из-за явной доминанты государственного и локального уровней в социальном партнерстве довольно сложным для уяснения является особый статус территориальных организаций профсоюзов, особенного объема их прав, а также статуса общероссийского

объединения (ассоциации) профсоюзов, территориального и межрегионального объединения (ассоциации) организаций профсоюзов. Исходя из логики существования социального партнерства на каждом из указанных в ст. 26 ТК РФ уровней взаимодействия должен быть уполномоченный орган власти, возможно, также орган местного самоуправления, объединение работодателей либо его региональная (территориальная) организация и такое же объединение работников. Но поскольку ст. 26 ТК РФ предлагает вести социальный диалог также по отраслевому принципу, то форма профсоюза скорее подошла бы для представительства интересов работников отрасли (или тесно связанной общими интересами группы отраслей), а для объединения (ассоциации) профсоюзов – роль объединения усилий в защите прав работников общего характера, без учета специфики (дифференциации) правового регулирования труда.

На региональном (уровня субъекта Федерации) и территориальном (в муниципальном образовании) уровнях соцпартнерства отраслевое начало реализуют территориальные (и здесь нужно добавить в Закона о профсоюзах также термин «региональные») организации профсоюзов, а защита общих трудовых прав – это сфере ведения территориального (и регионального, которого нет в законе) объединения (ассоциации) организаций профсоюзов. Для межрегионального объединения (ассоциации) организаций профсоюзов, видимо, предполагается задача объединения в своем составе всех тех профорганизаций, которые точно создались, но ни в одну ассоциацию на своей территории войти не смогли, например, в субъектах Федерации с низкой профсоюзной активностью. Однако из Закона о профсоюзах всё это четко не вытекает.

Более того, работник, входя в ППО, далее территориальную и федеральную профсоюзные организации, об этом может даже не знать. Членские взносы при такой сложной структуре могут «раздваиваться» и «задваиваться», уходя и к ППО, и в профсоюз, и в объединение профсоюзов. Но некий «профсоюзный сервис», или «профсоюзное обслуживание»¹, понятное работнику, предоставляет ему только та структура, которая соответствует его осознанному выбору. В целом понимая, что все профсоюзы «за него», работник подчас не различает нюансов условий его профсоюзного членства, и, к примеру, финансирование за счет его взносов фонда оплаты труда работников отраслевых и межотраслевых профсоюзов, общероссийских профсоюзных ассоциаций происходит чаще всего вне рамок уяснения этих вопросов ординарными членами ППО. Утверждение в структуре смет ППО отчислений в вышестоящие профсоюзные органы единым тарифом не дает человеку четкого понимания целевого характера дальнейшего использования его средств, а вкупе с чаще всего встречающейся ставкой профсоюзного взноса в виде процента от заработной платы еще и сама ставка членского взноса может быть вариативной и только лишь условно связанной в конечном счете с бюджетом конкретной ППО.

Соответственно, работник не осведомлен никак о том, труд скольких именно профсоюзных сотрудников и каких именно уровней профсоюзных организаций он финансирует, и вопрос количества и целесообразности трудоустройства в профсоюзные организации лиц, освобожденных от иной работы, а также ставки их заработной платы и функциональные обязанности рядовому члену профсоюза неизвестны.

Необходимо также затронуть вопрос о возможности создания профсоюзной организации, не входящей в состав никакого из действующих профсоюзов и не подпадающей под признаки организационно-правовых форм, указанных в ст. 3 Закона о профсоюзах.

¹ Второй термин часто используется судами, см., например: Определение Верховного Суда РФ от 17.10.2012 № 46-АПГ12-11, Определение Верховного Суда РФ от 18.06.2009 № 46-В09-9, Определение Третьего кассационного суда общей юрисдикции от 15.02.2021 № 88-1461/2021 по делу № 2-461/2020, Определение Восьмого кассационного суда общей юрисдикции от 27.06.2024 № 88-13930/2024 (УИД 24RS0056-01-2020-006458-16) // СПС «КонсультантПлюс». Видимо, он основан на тексте уставов конкретных профсоюзных организаций.

Так, в Определении Верховного Суда Российской Федерации от 30.11.1999 № 56-Г99-21 отмечено, что понятие «первичная профсоюзная организация» во всех без исключения случаях наличие вышестоящего профсоюза не предполагает¹, поскольку может быть создана гражданами для защиты их прав и реализации их целей как любая иная общественная организация, то есть безусловно. Кроме того, по ст. 10 Закона о профсоюзах регистрация любой профсоюзной формы происходит в уведомительном порядке, что также в какой-то мере сразу снимает остроту поставленного вопроса.

При этом одним из оснований отказа в регистрации любой профсоюзной организации на общих основаниях будет несоответствие законодательству ее устава², но возможно ли в описанной ситуации реально говорить о таком несоответствии – вопрос снова спорный.

В своем письме «Особенности создания и деятельности профсоюзов» от 10.06.2020 Минюст России отмечает, что при создании структурного подразделения профсоюза необходимо участие в этом с предоставлением соответствующих документов и собственно профсоюза, и его вновь образуемого отделения, но допускаются и прямые уведомительные действия о создании отделения «вышестоящим профсоюзом». Однако является ли отделением профсоюза объединение работников с собственным уставом и в дальнейшем со статусом юридического лица, не детализировано. Отмечается лишь, что в процессе создания профсоюзных организаций Минюст России и его территориальные органы не вправе контролировать деятельность профсоюзов, их объединений (ассоциаций), первичных профсоюзных организаций.³

В части тринадцатой ст. 374 ТК РФ имеется норма, определяющая порядок увольнения руководителей (их заместителей) выборных коллегиальных органов первичных профсоюзных организаций, выборных коллегиальных органов профсоюзных организаций структурных подразделений организаций (не ниже цеховых и приравненных к ним), не освобожденных от основной работы, в случае отсутствия у такой профсоюзной организации соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа. Следовательно, создание самостоятельной профсоюзной организации (пока неясно только, какой именно, но, возможно, что именно первичной, раз об этом говорит ТК РФ) вполне допустимо. Об этом, в частности, пишет А.М. Куренной [6, с. 50-51].

О необходимости создания профсоюзных объединений лиц в сфере нестандартных форм занятости справедливо говорит и С.Ю. Чуча, отмечая значимость не формы, а цели и защищаемых прав [7]. В рамках приведенных выше правовых позиций главное – это цель создания такой организации, форма которой исходя из статьи 50 Гражданского кодекса Российской Федерации (далее также ГК РФ)⁴ – это в любом случае общественная организация.

Постепенно реформируя под потребности постсоветской России уже не трудовое, а гражданское право, законодатель предпринял некий осторожный шаг в направлении усиления идентичности всех неправительственных (непубличных) объединений, где смысловая разница цели создания крайне редко подлежит учету при формировании собственно юридического статуса такого типа корпорации. Эта практика имеет место, например, в Новой Зеландии, где профсоюзов как особой формы нет [8, с. 14-15], но в науке отечественного трудового права такой подход является дискуссионным.

¹ <https://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc&base=ARB&n=34147#Y4eYJBVycWWTLKRk>

² Приказ Минюста России от 26.09.2022 № 199 (ред. от 09.08.2023) «Об утверждении Административного регламента Министерства юстиции Российской Федерации по предоставлению государственной услуги по принятию решения о государственной регистрации некоммерческих организаций» (Зарегистрировано в Минюсте России 26.09.2022 № 70217) // Официальный интернет-портал правовой информации <http://pravo.gov.ru>, 26.09.2022.

³ <https://minjust.gov.ru/ru/documents/7732/>

⁴ Гражданский кодекс Российской Федерации (часть первая) от 30.11.1994 № 51-ФЗ (ред. от 31.07.2025) // Собрание законодательства Российской Федерации. 1994. № 32. Ст. 3301.

Целям социального партнерства, действительно, служат не специфика формы профсоюзной организации, не ее устав или состав ее членов, а, как уже было сказано, массовый характер такого рода объединения. Особенности профсоюзу в сравнении с иными общественными объединениями придают только лишь защищаемые ими права – права работников как разновидность прав социальных. Именно это влечет за собой формирование для отдельных правовых ситуаций специальных норм, например, об отсутствии обязательности регистрации профсоюза как юридического лица, о безвозмездном перечислении работодателем профсоюзных взносов из заработной платы работников, о возможности передать по коллективному договору обязанность оплачивать вознаграждение руководителю профсоюзной организации работодателю (ст. 377 ТК РФ) и т.д. Но специальные нормы из специальных целей – это не особенность профсоюза, такая же ситуация с религиозными, благотворительными, природоохранными организациями, политическими партиями, и этот перечень далеко не полон. Суть правовой формулы здесь в следующем: общий статус общественной организации + специальный закон или группа норм, формирующая институт права + нормы-изъятия либо нормы-гарантии, определяющие специфику регулирования отношений, связанных с участием общественной организации такого вида. Для профсоюзов основу их статуса создают Закон о профсоюзах, ТК РФ и отношения социального партнерства в сфере труда.

Хотя ТК РФ и Закон о профсоюзах в некоторых аспектах противоречат друг другу, исходя из прямого указания ст. 5 ТК РФ (части три-пять) у кодекса имеется закрепленный приоритет по всем вопросам сферы его действия. Аналогичным образом урегулировано и применение ГК РФ (п. 2 ст. 3), на который ориентирована гражданско-правовая часть статуса профсоюзной организации. Следовательно, Закон о профсоюзах следует применять в системе и только в той мере, в которой он, будучи фактически разделен на две основные части – частноправовую и трудовую, не противоречит ни ТК РФ, ни ГК РФ.

К сфере действия гражданского (а при отсутствии регистрации профсоюза как юридического лица – также административного) права относится учреждение такой организации, ее наименование, форма (признаки), структура, реорганизация, ликвидация, компетенция органов ее управления и основы ее имущественной самостоятельности. Трудовое право касаться этих вопросов и никакой дополнительной специфики профсоюзных организаций порождать не должно.

Статья 50 ГК РФ все созданные в качестве юридических лиц профессиональные союзы (профсоюзные организации) относит к общественным организациям, а объединения профессиональных союзов предлагает регистрировать в форме ассоциаций (союзов). Из абзаца первого п. 2 ст. 4 Закона о профсоюзах за этим логично следует, что права профсоюзов и гарантии их деятельности распространяются на все первичные профсоюзные организации, профсоюзы, их объединения (ассоциации), а также на образованные ими профсоюзные органы и на профсоюзных представителей в пределах их полномочий. По какой-то причине здесь не упоминаются территориальные и иные (кроме первичных) профорганизации, а также ошибочно поставлен знак равенства между правами организаций и их органов (представителей), однако считать, что это просто дефект нормы, отдельные положения Закона о профсоюзах иногда мешают.

Так, в соответствии со ст. 5 Закона о профсоюзах последние независимы, в том числе от других общественных объединений. Речь в этой статье идет именно о профсоюзах. В определении же первичной профсоюзной организации, или ППО (ст. 3 этого же закона) указано, что она создается и действует на основании устава общероссийского или межрегионального профсоюза либо на основании отдельного самостоятельного устава первичной профсоюзной организации. То есть в первом случае она в принципе независимой от профсоюза быть не может.

Приобретая права юридического лица при соответствующей регистрации, ППО становится юридически, организационно и финансово независимой от профсоюза. Но если

при этом она, по сути, создавалась в качестве так называемого «ассоциированного члена», возникает вопрос целесообразности ее отделения, ведь работники, числящиеся в ППО, одновременно считаются и членами профсоюза, в который она входит.

Если принимать отдельные уставы, то без правила об их полной идентичности возникнут подразделения профсоюза с различным статусом, а вопрос подчиненности станет заметно более спорным.

С конструкцией соподчиненных друг другу профсоюзных организаций можно было бы согласиться, если бы учредителем всех своих организаций (ППО, территориальных и иных) выступал собственно профсоюз – тогда вышестоящий и подведомственные органы были бы связаны корпоративным подчинением, общим уставом и членством. Однако как общественная организация ППО формируется путем ее создания физическими лицами (ст.ст. 2, 8, 10 и др. Закона о профсоюзах).

По Закону о профсоюзах ППО – это добровольное объединение членов профсоюза (а не самой ППО), которое действует на основании устава профсоюза либо на основании устава самой ППО, но принятого в соответствии с уставом соответствующего профсоюза (ст. 3). Нигде не указано, что учредители ППО должны быть на момент ее создания членами какого-то профсоюза и что только в силу этого допускается регистрация такой организации. Нет также и сроков, в течение которых зарегистрированная ППО или ее члены обязана войти в состав какого-то профсоюза. Наконец, не сформировано четкое правило о том, в каком объеме соответствия должны быть соотнесены между собой устав ППО и профсоюза, в который она желает войти.

Представляется, что одна и та же ППО, чьи цели и задачи соответствуют ТК РФ и у которой имеется свой устав и статус самостоятельного юридического лица, должна иметь возможность свободно входить в любой профсоюз, выходить из него и входить в другие профсоюзы без изменения своего устава. Однако для этого правильнее будет в составе профсоюза оставить не такие ППО, а только созданные и действующие по его уставу наподобие представительств; самостоятельная (независимая) ППО должна входить по существующей структуре не в профсоюз, а в территориальное объединение профсоюзных организаций.

На практике привязка ППО к конкретному профсоюзу чаще всего происходит через наименование, что никакого отношения к организационно-правовой форме и, соответственно, специфике положений устава не имеет (например, ППО профсоюза работников какой-нибудь отрасли). Это делает неоднозначным членство в таких организациях работников смежных по отношению к основной технологических профессий (специальностей), как, например, членство юрисконсульта или бухгалтера в профсоюзе строителей.

Также в случае юридической самостоятельности ППО в соответствии с данными ЕГРЮЛ возникает обоснованное сомнение в возможности существования по отношению к данной ППО некоего «соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа», обеспечивающего наряду с прочим защиту отдельных профсоюзных активистов жестостоящих ППО (см., например, ст. 25 Закона о профсоюзах и ст. 374 ТК РФ).

У юридического лица не должно быть никаких вышестоящих органов. Суждение по схожей ситуации высказал в 2000 году Верховный Суд Российской Федерации, указав, что норма периода существования СССР об упразднении юридического отдела и сокращении должности юрисконсульта в организации только с согласия вышестоящей организации противоречит ст. 49 ГК РФ, декларирующей самостоятельность юридического лица¹.

¹ Решение Верховного Суда РФ от 27.12.2000 № ГКПИ2000-1409 О признании незаконным и не подлежащим применению абзаца 4 пункта 4 Общего Положения о юридическом отделе (бюро), главном (старшем) юрисконсульте, юрисконсульте министерства, ведомства, исполнительного комитета Совета депутатов трудящихся, предприятия, организации, учреждения, утв. Постановлением Совмина СССР от 22.06.1972 № 467 // Бюллетень Верховного Суда РФ. 2001. № 10.

Разница лишь в том, что Верховный Суд основывал свою позицию на невозможности ограничения прав юридического лица внешним управлением, а вышестоящий профсоюзный орган ограничивает возможности не ППО, а работодателя. Поэтому вышестоящий орган формально есть только у той ППО, которая прав юридического лица не имеет.

Более того, почему-то законодателем для характеристики вышестоящего по отношению к ППО органа выбрана не его функция (например, исполнительный или как-то еще), а процедура его формирования – выборный. Предполагая, что в соответствии с уставом конкретного профсоюза выборными могут быть в нем совершенно разные по целям и составу органы и таких может сразу быть несколько, задача согласования либо учета мнения превращается в правовой конфликт уровня оценки понятий добросовестности и злоупотребления субъективным правом. Все, конечно же, понимают, о чем именно в законе идет речь, основываясь на историческом толковании норм профсоюзного права, но факт остается фактом – если по уставу вдруг сейчас выборными являются и ревизионная комиссия, и профком, и какая-то постоянно действующая рабочая группа профсоюза, то кто из них и для кого вышестоящий / нижестоящий профсоюзный орган и кому именно следует предоставлять гарантии необходимого согласования в отношении кого именно – качественная проблема и значительный регуляторный дефект.

Однако следует ли продолжать решать эту задачу, изменяя выборные профсоюзные органы на коллегиальные исполнительные, точно изменяя уже очевидно несовременную конструкцию профсоюзных организаций? Представляется, что нет: подход к корпоративной природе, видам и статусу различных профсоюзных организаций требует качественной законодательной новации.

Заключение

Если, к примеру, сравнить Закон о профсоюзах с законодательством, регулирующим правовое положение хозяйственных обществ, то четко виден разный уровень сложности и проработанности корпоративной модели организации, компетенции ее органов, статуса участников, способов защиты прав последних и такую ситуацию, безусловно, необходимо исправлять, и делать это нужно системно, не заблуждаясь относительно частноправовой природы статуса профсоюзных организаций. Законодатель, продекларировав независимость профсоюзных организаций от государства, в этой связи подчас устраняется от регулирования крайне важных аспектов профсоюзного статуса, что наряду с системными социально-экономическими проблемами снижения интереса к профсоюзной защите влечет за собой утрату доверия к профсоюзам и кризис профсоюзного движения. Современный работник, поставленный в условия осознания возможности перехода от коллективной идентичности к индивидуальным трудовым стратегиям и «проектной» занятости, стал выбирать нетипичные форматы реализации своего права на труд, тем более что цифровизация и демократизация в экономике и на рынке труда позволяют создавать собственный тип организации занятости, под который классический профсоюз в принципе «не заточен» и в силу этого непривлекателен.

В отличие от периода существования СССР, в котором профсоюзам были переданы отдельные публичные управленческие полномочия, сейчас дела обстоят иначе. Хотя по Закону о профсоюзах последние частично вроде как интегрированы в отдельные публично значимые процессы, например, в статусе субъектов общественного контроля (ст. 15 Закона) и участников процесса нормотворчества (ст. 11), но четко определенных механизмов такого участия и способов защиты своих прав либо прав работников в законе не сформировано, а самостоятельный интерес профсоюзных организаций к саморазвитию в современной правовой и экономической среде не выражен.

Однако поскольку законодатель в принципе положительно решает вопрос о регулировании отдельных вопросов статуса профсоюзных организаций, в их существующей правовой

модели и формах взаимодействия с иными участниками общественных отношений совершенствование отдельных конструкций и институтов профсоюзного права необходимо. Как было сказано выше, в существующей модели государственного регулирования профсоюзного права требует внимания проработка статуса каждого вида профсоюзной организации, ее задач и обязанностей в профсоюзной системе и системе социального партнерства, что повлечет за собой более эффективное использование ресурсов профсоюзов, усиление их авторитета и защищенности работников, ради которых эта система создана. Давно назрела и проблема исключения недобросовестности в использовании отдельных профсоюзных гарантий.

Альтернатива усилению публично-правового вмешательства в регулировании организационно-правовых форм профсоюзных организаций – полная самостоятельность работников в принятии решений о своих объединениях, основанное на правовой позиции Конституционного Суда Российской Федерации, изложенной в Постановлении от 24.10.2013 № 22-П. В нем отмечено, что перечень видов профсоюзных организаций и их подразделений, присутствующих в Законе о профсоюзах, не может считаться исчерпывающим, и любой профсоюз вправе определить свою внутреннюю (организационную) структуру на свое усмотрение¹. Иной подход К.С. Раманкулов считает не согласующимся с конституционно значимыми целями вмешательством государства в деятельность профсоюзов и нарушением права на объединение [9, с. 170].

Этот подход будет соответствовать и идее ст. 50 ГК РФ о формах только лишь профсоюзных организаций и их объединений (ассоциаций) с целесообразным исключением в таком случае перечня подвидов и первых, и вторых из ГК РФ, ТК РФ и Закона о профсоюзах. При такой модели становится понятным и водораздел между сферами действия трудового и гражданского законодательства в отношении профсоюзных организаций: в ТК РФ для отраслевых целей точно будут нужны нормы о том, какие именно профсоюзные организации и по каким своим правовым признакам будут признаваться участниками социального диалога для разных уровней социального партнерства, а также особенности регулирования труда отдельных работников, наделенных полномочиями профсоюзного представительства, с указанием на то, кого именно и в каких случаях следует защищать особо. Появится весомый повод говорить и о «цифровых профсоюзах», и о профсоюзах лиц, избравших для себя нетипичную занятость (платформенную, проектную, индивидуально-определенную и т.д.), и об усложнении способов защиты трудовых прав.

Следует заметить, что сегодня, к сожалению, существенную долю интереса к объединению в профсоюзные организации формируют именно персональные гарантии отдельным профсоюзным активистам, исторически возникшие как противовес деланию работодателя избавиться именно от «возмутителей спокойствия», без которых остальные работники в целом нейтральны к работодателю и предпочитают уход с работы активным действиям по изменению существующих условий труда. Однако некоторым из таких гарантий уже под сотню лет, и создавались они совершенно в иных правовых и исторических условиях. Сегодня уже есть все основания говорить о том, что термин «хозяйская власть работодателя» резко утрачивает свои позиции [10], особенно для государственного сектора экономики, поэтому и защита профсоюзных представителей должна быть адекватной и скорее всего реализуемой через прямой судебный спор работодателя и профсоюза.

¹ Постановление Конституционного Суда Российской Федерации от 24.10.2013 № 22-П «По делу о проверке конституционности абзацев первого - восьмого статьи 3 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» в связи с жалобами Общероссийского профессионального союза работников нефтяной, газовой отраслей промышленности и строительства и Общероссийского профессионального союза работников государственных учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации» // https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_153597/.

Как вариант, для гражданского законодательства именно в его предмете возможно решить вопрос приобретения статуса юридического лица для профсоюзных организаций со сложной структурой: и вертикальной, и горизонтальной, особенно в той мере, в которой одно юридическое лицо не может и не должно быть частью другого. Из Закона же о профсоюзах предлагается изъять нормы об особенностях регулирования труда (гарантии) членов профсоюзных органов, чтобы между данным законом и ТК РФ не возникали создающие еще большие проблемы противоречия. И обязательно следует заменить другим термином понятие «профессиональные союзы обучающихся и (или) работников образовательной организации»¹, чьи функции имеют качественно другую природу – участие в управлении делами образовательной организации.

Список источников

1. Догадов В. М. Правовое положение профессиональных союзов в СССР (очерки профсоюзного права). Москва; Ленинград: Гос. изд-во, 1928. 176 с.
2. Сенников Н. М., Стремоухов А. В. Профсоюзное право: курс лекций. 2-е изд., перераб. и доп. М.: Норма, 2008. 350 с. ISBN 978-5-468-00198-1.
3. Козлова Н. В. Правосубъектность юридического лица. М.: Статут, 2005. 474 с. ISBN 5-8354-0257-0
4. Сборник действующих договоров, соглашений и конвенций, заключенных СССР с иностранными государствами. Вып. 19. М., 1960. 410 с.
5. Миронов В. К. Правовые вопросы коллективного договора в странах Восточной Европы // Трудовое право в России и за рубежом. 2010. № 1. С. 53–59. EDN: NSAVVL.
6. Куренной А. М. Вопросы эффективности представительства интересов работников в сфере наемного труда // Закон. 2019. № 11. С. 47–56. EDN: CZGBHU.
7. Чуча С. Ю. Проблемы реализации защитной функции профсоюзов в новых формах занятости // Трудовое право в России и за рубежом. 2023. № 3. С. 18–21. <https://doi.org/10.18572/2221-3295-2023-3-18-21>. EDN: BSSHYA.
8. Сенников Н. М. Свобода объединения в профсоюзы как юридическая категория // Трудовое право в России и за рубежом. 2010. № 4. С. 14–20. EDN: NTDBDF.
9. Раманкулов К. С. Проблемы свободы объединения: сравнительно-правовое исследование норм законов о профессиональных союзах государств Евразийского экономического союза с учетом международных трудовых стандартов // Актуальные проблемы российского права. 2021. № 2. С. 165–174. <https://doi.org/10.17803/1994-1471.2021.123.2.165-174>. EDN: EPRYXL.
10. Драчук М. А. Управленческие права работодателя на смену хозяйской власти: реалии нового времени // Трудовое право в России и за рубежом. 2023. № 3. С. 10–13. <https://doi.org/10.18572/2221-3295-2023-3-10-13>. EDN: POPXAB.

References

1. Dogadov V.M. *Legal Status of Trade Unions in the USSR (Essays on Trade Union Law)*. Moscow-Leningrad: State Publishing House; 1928. 176 p. (In Russ.).
2. Sennikov N.M., Stremoukhov A.V. *Trade Union Law: A Course of Lectures*. 2nd ed., revised and add. Moscow: Norma; 2008. 350 p. ISBN 978-5-468-00198-1. (In Russ.).
3. Kozlova N.V. *Legal Personality of a Legal Entity*. Moscow: Statut; 2005. 474 p. ISBN 5-8354-0257-0. (In Russ.).
4. *Collection of current treaties, agreements and conventions concluded by the USSR with foreign states*. Issue XIX. Moscow; 1960. 410 p. (In Russ.).

¹ Статья 26 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 № 273-ФЗ (ред. от 01.01.2026) // Собрание законодательства Российской Федерации. 2012. № 53 (ч. 1). Ст. 7598.

5. Mironov V.K. Legal issues of collective agreement in the countries of Eastern Europe. *Labor Law in Russia and Abroad*. 2010;(1):53–59. EDN: NSAVVL. (In Russ.).

6. Kurennoi A.M. Issues of the effectiveness of representation of workers' interests in the sphere of wage labor. *Zakon*. 2019; (11):47–56. EDN: CZGBHU. (In Russ.).

7. Chucha S.Yu. Problems of the implementation of the protective function of trade unions in new forms of employment. *Labor Law in Russia and Abroad*. 2023;(3):18–21. (In Russ.) <https://doi.org/10.18572/2221-3295-2023-3-18-21>. EDN: BSSHYA. (In Russ.).

8. Sennikov N.M. Freedom of Association in Trade Unions as a Legal Category. *Labor Law in Russia and Abroad*. 2010;(4):14 – 20. EDN: NTDBDF. (In Russ.).

9. Ramankulov K.S. Problems of Freedom of Association: A Comparative Legal Study of the Laws on Trade Unions in the States of the Eurasian Economic Union, Taking into Account International Labor Standards. *Actual Problems of Russian Law*. 2021;(2):165–174. <https://doi.org/10.17803/1994-1471.2021.123.2.165-174>. EDN: EPRYXL. (In Russ.)

10. Drachuk M.A. Managerial Rights of the Employer to Change the Owner's Authority: Realities of the New Era. *Labor Law in Russia and Abroad*. 2023;(3):10–13. <https://doi.org/10.18572/2221-3295-2023-3-10-13>. EDN: POPXAB. (In Russ.)

Информация об авторе

М. А. Драчук – кандидат юридических наук, доцент, заведующий кафедрой трудового и социального права юридического факультета, Омский государственный университет им. Ф.М. Достоевского.

Information about the author

M. A. Drachuk – Cand. Sci. (Law), Associate Professor, Head of the Department of Labor and Social Law, Faculty of Law, Dostoevsky Omsk State University.

Автор заявляет об отсутствии конфликта интересов.

The author declares that there is no conflict of interest.

Статья поступила в редакцию 30.01.2026; одобрена после рецензирования 10.03.2026; принята к публикации 12.03.2026.

The article was submitted 30.01.2026; approved after reviewing 10.03.2026; accepted for publication 12.03.2026.