

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Тольяттинский государственный университет»

ИНСТИТУТ ПРАВА

Кафедра «Гражданское право, гражданский процесс и трудовое право»

030900.62 «Юриспруденция»

Гражданско-правовой

БАКАЛАВРСКАЯ РАБОТА

на тему Коллективный договор по российскому законодательству

Студент	<u>Д.А. Медведева</u> (И.О. Фамилия)	_____ (личная подпись)
Руководитель	<u>О.С. Лапшина</u> (И.О. Фамилия)	_____ (личная подпись)

Допустить к защите

Заведующий кафедрой канд.юрид.наук, доцент О.Е. Репетева _____
(ученая степень, звание, И.О. Фамилия) (личная подпись)

« _____ » _____ 2016 г.

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
 федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
 высшего образования
 «Тольяттинский государственный университет»
ИНСТИТУТ ПРАВА
 Кафедра «Гражданское право, гражданский процесс и трудовое право»

УТВЕРЖДАЮ
 Зав. кафедрой «Гражданское право, гражданский
 процесс и трудовое право»
 _____ О.Е. Репетева
 (подпись)
 « ____ » _____ 2015 г.

ЗАДАНИЕ

на выполнение бакалаврской работы

Студент Медведева Д.А.

1. Тема: Коллективный договор по российскому законодательству

2. Срок сдачи студентом законченной бакалаврской работы: 15.06.2016 г.

3. Исходные данные к бакалаврской работе: Конституция РФ, нормативно-правовые акты РФ, материалы с преддипломной практики, учебники, научные статьи.

4. Содержание бакалаврской работы (перечень подлежащих разработке вопросов, разделов): 1. Правовая природа коллективных договоров; 2. Проблемы действия коллективного договора; 3. Роль коллективного договора в регулировании трудовых отношений.

5. Дата выдачи задания « 15 » декабря 2015 г.

Руководитель бакалаврской работы

(подпись)

О.С. Лапшина

(И.О. Фамилия)

Задание принял к исполнению

(подпись)

Д.А. Медведева

(И.О. Фамилия)

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Тольяттинский государственный университет»
ИНСТИТУТ ПРАВА
Кафедра «Гражданское право, гражданский процесс и трудовое право»

УТВЕРЖДАЮ
Зав. кафедрой «Гражданское право, гражданский
процесс и трудовой право»
_____ О.Е. Репетева
(подпись)
« ____ » _____ 2015 г.

КАЛЕНДАРНЫЙ ПЛАН
выполнения бакалаврской работы

Студента: Медведева Д.А.

по теме: Коллективный договор по российскому законодательству

Наименование раздела работы	Плановый срок выполнения раздела	Фактический срок выполнения раздела	Отметка о выполнении	Подпись руководителя
Составление плана работ и библиографии.	Декабрь 2015	15.12.2015	выполнено	
Обсуждение I главы работы	Февраль 2016	25.02.2016	выполнено	
Обсуждение II главы работы	Март 2016	15.03.2016	выполнено	
Обсуждение III главы работы	Март 2016	25.03.2016	выполнено	
Предоставлен черновой вариант работы	Апрель 2016	25.04.2016	выполнено	
Представление работы для проверки в системе «Антиплагиат»	Май 2016	15.06.2016	выполнено	
Предзащита	Май 2016	07.06.2016	выполнено	
Корректировка работы	Май 2016	15.06.2016	выполнено	
Защита бакалаврской работы перед государственной аттестационной комиссией	Июнь 2016	27.06.2016	выполнено	

Руководитель бакалаврской работы

_____ (подпись)

Задание принял к исполнению

_____ (подпись)

О.С. Лапшина

_____ (И.О. Фамилия)

Д.А. Медведева

_____ (И.О. Фамилия)

Аннотация

к бакалаврской работе

«Коллективный договор по российскому законодательству»

Актуальность исследования, определяется тем, что в настоящее время, индустриальное общество, пришло к осознанию того факта, что с точки зрения общественной и производственной эффективности сотрудничество между миром труда, капитала и государством приносит большую прибыль для всех заинтересованных лиц, нежели конфронтация между ними.

Предметом работы являются проблемы реализации коллективных договоров на современном этапе.

Объектом исследования являются реально существующие общественные отношения, которые возникают в процессе заключения, изменения и расторжения коллективного трудового договора.

Цель исследования: провести комплексное исследование коллективного договора, при помощи анализа его правовой сущности, содержания, динамики и мер юридической ответственности сторон.

Задачи данной работы:

- провести анализ правовой природы коллективного договора;
- рассмотреть динамику коллективного договора;
- исследовать роль коллективного договора в регулировании трудовых отношений;
- осуществить анализ норм о действии коллективного договора во времени;
- рассмотреть различные виды дефектов трудового права, содержащиеся в коллективных договорах и предложить меры по их преодолению.

Бакалаврская работа состоит из введения, трех глав, восьми параграфов, заключения и списка используемой литературы.

Количество источников: 74

Объем работы: 60 листов.

Содержание

Введение.....	6
Глава 1. Правовая природа коллективных договоров.....	10
1.1 Понятие и содержание коллективного договора.....	10
1.2 Реализация и способы обеспечения исполнения сторонами условий коллективного договора.....	21
1.3 Государственная регистрация коллективных договоров.....	24
Глава 2. Проблемы действия коллективного договора	26
2.1 Действие коллективного договора по кругу лиц.....	26
2.2 Общие правила действия коллективного договора во времени.....	28
2.3 Действие коллективного договора при реорганизации юридического лица.....	30
Глава 3. Роль коллективного договора в регулировании трудовых отношений	37
3.1 Коллективный договор в системе российского трудового законодательства.....	37
3.2 Преодоление дефектов трудового права при принятии коллективных договоров.....	43
Заключение.....	50
Список используемой литературы.....	54

Введение

Актуальность исследуемого нами вопроса заключается в том, что в настоящее время, индустриальное общество, опираясь на отрицательный опыт тех государств, которые не смогли своевременно сформировать институты социального партнерства, пришло к осознанию того факта, что с точки зрения общественной и производственной эффективности сотрудничество между миром труда, капитала и государством приносит большую прибыль для всех заинтересованных лиц, нежели конфронтация между ними.

Социальный мир в обществе отдельно взятой страны помимо того, что в условиях международной конкуренции является для нее важным преимуществом, также выступает и в качестве предпосылки для формирования эффективной и действенной экономической системы, которая позволяет развивать благосостояние граждан и процветать как самому государству, так и всему обществу в целом. В конечном итоге, в своевременных условиях социальное партнерство выступает в качестве преобладающего способа достижения договоренностей; кроме того, механизм социального сотрудничества оказывается наиболее выгодным и эффективным, нежели открытое противостояние капитала и труда.

Современная российская модель социального партнерства все больше тяготеет к так называемой модели «трипартизма», то есть, трехстороннему сотрудничеству организаций работников, работодателей и государства, в которой значительная роль отводится государству. Причиной этого являются исторические особенности развития отношений применения наемного труда в России, в которых государство традиционно выступало как законодатель и фактический работодатель для подавляющего большинства работников.

В настоящее время, государство по-прежнему продолжает восприниматься в качестве источника реальной власти, которое будет способно урегулировать все трудовые отношения, как в целом, так и в отдельно взятой организации. Данное мнение поддерживается и тем

обстоятельством, что реальные условия труда большого числа наемных работников все еще по-прежнему, определяются напрямую государством, это в частности характерно для работников тех организаций, которые финансируются из бюджетов Российской Федерации, субъектов РФ и местного самоуправления.

На сегодняшний день, в регулировании трудовых отношений развиваются частноправовые начала, по этой причине прямое участие государства в социально-партнерском взаимодействии постепенно сокращается, при этом происходит усиление его роли в правовом регулировании отношений социального партнерства.

Поскольку в настоящее время наблюдается ослабление вмешательства государства в трудовые отношения, а также создаются сектора экономики, которые практически полностью независимы от государственных органов, то происходит значительное усиление роли локального регулирования, в свою очередь в границах данного регулирования, договорные формы установления прав и обязанностей сторон трудового процесса играют определяющую роль. Как известно, в нашей стране уже давно происходят преобразования экономической и политической системы, произошло значительное расширение полномочий субъектов Федерации, хозяйствующих субъектов и отдельных граждан в частности, в этих условиях не властный приказ из центра, а именно коллективный договор становится наиболее оптимальной формой учета разнообразного спектра интересов.

В настоящее время существенно возросло количество попыток реформирования трудового законодательства в целом и Трудового кодекса РФ (далее - ТК РФ) в частности. Таким образом, особую значимость приобретает сохранение механизма правового регулирования социально-трудовых отношений с помощью коллективного договора.

Стремительное развитие предпринимательской деятельности, также подчеркивает актуальность данной работы, по той простой причине, что при этом увеличивается и количество наемных работников. И в этом случае, в

соответствии с особенностями метода правового регулирования трудового права, коллективный договор является надежным средством правового регулирования возникающих правоотношений.

Актуальность коллективного договора в качестве источника трудового права состоит и в возможности его влияния на осуществление приоритетных российских национальных проектов. К примеру, улучшить положение работников в рамках таких проектов как: «Здоровье», «Жилище», «Образование», можно при помощи фиксации способов и путей решения данных задач в условиях коллективного договора.

Данный локальный документ также обладает и различными средствами стимулирования трудовой активности работников. Принимая во внимание экономические возможности организации, коллективный договор способствует пробуждению у работников интереса к производительному и творческому труду посредством установления различных материальных и моральных стимулов в виде предоставления дополнительных отпусков, доплат и надбавок к основной заработной плате, компенсаций и льгот. Если коллективный договор был разработан квалифицировано, то это в свою очередь позволит заложить в него существенные возможности, которые в дальнейшем можно использовать с целью стимулирования тех работников, которые являются наиболее активными. Наконец, коллективному договору отводится особая роль в механизме правового регулирования условий труда на современном этапе развития России, поскольку данный локальный документ способствует повышению гарантий трудовых прав.

Объектом исследования являются реально существующие общественные отношения, которые возникают в процессе заключения, изменения и расторжения коллективного трудового договора.

Предмет исследования - проблемы реализации коллективных договоров на современном этапе.

Цель данной работы - провести комплексное исследование коллективного договора, при помощи анализа его правовой сущности, содержания, динамики и мер юридической ответственности сторон.

Задачи работы:

- провести анализ правовой природы коллективного договора;
- рассмотреть динамику коллективного договора;
- исследовать роль коллективного договора в регулировании трудовых отношений;
- осуществить анализ норм о действии коллективного договора во времени;
- рассмотреть различные виды дефектов трудового права, содержащиеся в коллективных договорах и предложить меры по их преодолению.

В ходе работы мы использовали различные общенаучные методы познания: формально-юридический, исторический, диалектический, логический, сравнительно-правовой.

Нормативно-правовой основой работы являются: Конституция РФ, Гражданский кодекс РФ, Трудовой кодекс РФ.

Теоретической основой работы является специализированная литература таких авторов как: Анисимов А.Л., Антонов В.И., Антонова Л.И., Баева С.С., Баскакова В.Е., Бегичев Б.К., Зайкин А.Д., Бушуев И.С., Гредяева А.В., Гумерова Э.Ф., Гусов К.Н., Джафарова Н.М., Догадов В.М., Драчук М.А., Ершова Е.А., Журба М.В., Иванова И.А., Ищенко Е.А., Карпухин А.Е., Киселев И.Я., Королева Е.В., Красноярова Е.В., Крылов И.В., Колабаева А.А., Лушникова М.В., Лютов Н., Макарова С.В., Молотилина А.Г., Киселев И., Никонова Н.Д., Нуртдинова А.Ф., Павлова М.А., Петров А., Потарин И.А., Снигирева И., Смирнов О., Смолярчук В.И., Соловьев А.В., Стрижаков Г., Тарасова В.А., Толкунова В.Н., Ткаченко О.Ю., Хромова Г.В., Цитульский В.Ф., Ширабон О.В.

Глава 1. Правовая природа коллективных договоров

1.1 Понятие и содержание коллективного договора

В соответствии с действующим российским законодательством (ст. 40 ТК РФ), коллективный договор - правовой акт, который регулирует социально-трудовые отношения в организации или у индивидуального предпринимателя и заключаемый работниками и работодателем в лице их представителей¹. Здесь сразу же возникает закономерный вопрос, о том, как понимать весьма неоднозначное понятие «правовой акт», который определяет природу коллективного договора. С одной стороны, может быть речь идет об акте, который содержит нормы права, включая локальные? С другой стороны, может быть речь идет об акте, который реализует права и обязанности сторон в форме договора? Ведь в обоих случаях, речь идет именно о правовом акте.

Исходя из ответов на поставленные вопросы, в теории трудового права обосновываются две концепции, которые определяют непосредственно саму юридическую природу коллективного договора. В частности, с одной стороны имеется в виду концепция публично-правовой природы коллективного договора, которая имеет силу закона. К примеру, страны, которые взяли за основу названную концепцию, на законодательном уровне придают коллективным договорам принудительную силу.

Во втором случае, имеется в виду договорная концепция, на основании которой коллективный договор является соглашением сторон.

Необходимо отметить, что, к примеру, в советском трудовом праве не прижилась ни одна из этих концепций, а сформировалось в целом единодушное суждение о смешанной природе коллективного договора. В соответствии с вышеназванной дуалистической концепцией коллективный

¹ Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 30.12.2015) // Собрание законодательства РФ. - 07.01.2002. - № 1 (ч. 1). - ст. 3.

договор, во-первых, является источником трудового права, а во-вторых, актом совместного нормотворчества лиц, которые его заключили. В то же время, обращается внимание и на сложную природу коллективного договора, поскольку в него входят нормативные условия и обязательства². Следует отметить, что в юридической литературе, учитывая при этом современное российское трудовое законодательство, вплоть до недавнего времени преобладала точка зрения, о том, что коллективный договор все более ясно и отчетливо приобретает черты локально-правового нормативного акта, а в его содержании преобладающее значение заняли нормативные положения, нежели обязательственно-правовые положения³. Другими словами, в правовой литературе констатировался факт значительного усиления в смешанной природе коллективного договора публично-правовых начал.

Мы считаем, что названный подход к юридической природе коллективного договора, прежде всего, связан с концепцией локального нормотворчества в трудовом праве и во многом продиктован именно ею. К примеру, в науке советского трудового права целый ряд авторов дифференцировал на два вида акты, которые принимались в локальном порядке. Так, с одной стороны они выделяли локальные нормативные акты, которые администрация предприятия принимала совместно с профсоюзами, либо по согласованию с ними, и нормативные соглашения (коллективные договоры), которые на предприятиях заключали администрация и трудовой коллектив⁴.

В этой связи отметим, что нормативные соглашения отличаются особым порядком их принятия и существенной диспозитивностью по сравнению с нормативными актами.

Конечно, в условиях единства и доминирования социалистической государственной собственности можно было бы согласиться с той точкой зрения, что коллективный договор является особым локальным нормативным

² Бегичев Б.К., Зайкин А.Д. Советское трудовое право - М.: Юридическая литература, 1985. - С. 83.

³ Смирнов О., Снигирева И. Трудовое право. М.: РГ-Пресс, 2015.- С. 125.

⁴ Антонова Л.И. Локальное правовое регулирование. Л.: Издательство Ленинградского университета. - 1985. - С. 107-108.

актом или же можно было придерживаться несколько более мягкой формулировки о том, что коллективный договор наряду с обязательственными положениями также содержит и нормативные положения (локальные нормы)⁵. Причем, что интересно, последняя приведенная нами формулировка, которая учитывает то обстоятельство, что коллективный договор имеет сложную природу, в последующем привела к тому, что в научном обороте появился своеобразный гибрид-договор, под которым понимают нормативные соглашения⁶ или нормативно-договорные соглашения⁷. В конечном итоге, «канонической» стала трактовка коллективного договора как нормативного акта, который имеет договорную природу. Причем, на сегодняшний день некоторые правоведы делают акцент на публично-правовой природе коллективных договоров. К примеру, Н.И. Дивеева считает, что коллективный договор содержит конституционные признаки договора как средства согласованной организации общественных отношений, и, следовательно, он является нормативным соглашением, имеющим публично-правовую природу и носящим локальный характер.⁸

Необходимо отметить, что в науке трудового права общепризнанной и единогласной является точка зрения о том, что коллективный договор содержит нормативные и обязательственные условия. Нормативные условия содержат локальные нормы права. В свою очередь обязательственные условия не носят нормативный характер, а прямо устанавливают конкретные обязательства участников с указанием срока исполнения данных обязательств и ответственного лица.

Отметим, что ранее в ТК РФ (вплоть до изменений, которые были внесены Федеральным законом от 30.06.2006 г. № 90-ФЗ) действовала крайне некорректная классификация условий коллективного договора, поскольку к

⁵ Тарасова В.А. Предмет и понятие локальных нормативных актов // Правоведение. - 1968. - № 4. - С. 95.

⁶ Антонова Л.И. Локальное правовое регулирование. Л.: Издательство Ленинградского университета, 1985. - С. 101.

⁷ Гусов К.Н., Толкунова В.Н. Трудовое право России. - М.: Проспект, 2013. - С. 35.

⁸ Дивеева Н.И. Договорные основы трудового права России. Барнаул, Издательство Алтайского университета, 1999. - С. 50.

нормативным положениям коллективного договора относились исключительно положения, которые появлялись в нем при прямом предписании в действующем законодательстве об обязательности их отражения в коллективном договоре. В то же время, все остальные условия договора относились к взаимным обязательствам сторон. По нашему мнению, подобный подход нельзя признать правильным, поскольку, по сути, происходило ограничение сферы локального нормотворчества в коллективном договоре⁹.

Ст. 41 ТК РФ в новой редакции вводит однотипное содержание коллективного договора; теперь в него могут быть включены обязательства работников и работодателей по определенному перечню вопросов. Отметим, что данный перечень является открытым.

В то же время, подобная формулировка содержания коллективного договора приводит к возникновению двух важных вопросов.

Первый аспект данной проблемы, на котором следует остановиться, заключается в следующем. Поскольку речь, прежде всего, идет об обязательствах сторон, то возникает закономерный вопрос: могут или не могут коллективные договора содержать нормы права? На этот вопрос следует дать отрицательный ответ. Если мы обратимся к содержанию ст. 5 ТК РФ то увидим, что в круг актов, содержащих нормы трудового права входят и коллективные договоры. Кроме того, в соответствии со ст. 8 ТК РФ коллективные договора обладают большей юридической силой по сравнению с локальными нормативными актами. В результате, мы можем сделать логический вывод о том, что стороны данных договоров имеют право самостоятельно определять перечень тех вопросов, по которым они будут принимать нормативные условия.

⁹ Нуртдинова А.Ф. Определение содержания коллективного договора // Закон. - М.: Известия, 2005, № 2. - С. 108.

Соответственно вполне очевидно, что к подобным условиям коллективного договора предъявляется целый ряд установленных законом определенных требований.

Следует отметить, что в коллективном договоре локальное нормотворчество осуществляется, прежде всего, в пределах, определенных законом. Сказанное означает, что условия, которые регулируются императивными нормами российского законодательства, не могут регулироваться локальной нормой. Кроме того, стороны коллективного договора обязаны включить в него нормативные положения, в том случае, если в действующих законодательных актах содержится прямое предписание об обязательной фиксации в коллективном договоре данных положений. Наконец, еще один немаловажный аспект, в коллективный договор посредством соглашения сторон включаются любые другие локальные нормы, которые не противоречат действующему законодательству и не влекут последствия в виде ухудшения положения работника по сравнению с действующим законодательством, равно как и другими актами, которые являются вышестоящими по своей юридической силе, и которые также содержат нормы трудового права.

Следующий важный вопрос связан с «открытым» перечнем обязательств, установленных сторонами коллективного договора. Необходимо отметить, что в данном случае не устанавливается даже минимальный набор тех вопросов, которые следует решить в пределах коллективного договора.

Содержание в коллективном договоре нормативных, информационных, организационных и обязательственных условий может свидетельствовать о том, что он имеет смешанную юридическую природу. В свою очередь нормативные условия предусматривают определенные правила поведения для неограниченного числа участников трудовых отношений на предприятии. Также важно отметить, что данные правила не ограничены никакими временными рамками и не погашаются в ходе реализации

субъективных прав и исполнении юридических обязанностей, к примеру, право работника на получение дополнительного отпуска либо право на получение дополнительного отпуска или дополнительного вознаграждения за непрерывный стаж работы в организации.

Информационные условия коллективного договора, прежде всего, связаны с действующими трудовыми нормами права, которые касаются сторон трудовых правоотношений, к примеру, правом работника на получение дополнительного отпуска за работу с вредными условиями труда. Например, коллективный договор Шадринского государственного педагогического института содержал положение о том, что при работе с неблагоприятными условиями труда предусматриваются соответствующие доплаты (работающим с химическими реактивами, уборщицам туалетов, работающим с ПЭВМ, слесарям-сантехникам и т.д.)¹⁰.

Обязательственные или облигаторные условия, прежде всего, касаются конкретных участников трудовых правоотношений. Особенность данных обязательств состоит в том, что они погашаются при помощи исполнения, например, на работодателя была возложена обязанность отремонтировать душевую либо оборудовать к установленному сроку комнату отдыха.

Наконец, организационные условия непосредственно обеспечивают процедуру и реализацию норм (включая локальные нормы) трудового права. В частности к организационным условиям относятся, порядок подготовки проекта коллективного договора, порядок разрешения возникших при переговорах разногласий. Ведь не случайно в правовой литературе коллективный договор считается особым локальным нормативным актом, который способен разрешить весь комплекс отношений, которые связаны с использованием труда в отдельно взятой организации.

По нашему мнению, в действующем в настоящее время ТК РФ следует отразить вышеназванное положение концепции Модельного трудового

¹⁰ Стрижаков Г. Правовая природа коллективного договора как акта социального партнерства // Трудовое право. - М.: Интел-Синтез, 2007, № 10. - С. 88.

кодекса. Это в свою очередь позволит обеспечить действенную и эффективную процедуру принудительного распространения отраслевых коллективных соглашений.

Также отметим, что в структуре коллективного договора нередко выделяется преамбула. К примеру, в западных странах, в современных условиях существует следующая тенденция коллективно-договорной практики - в коллективных договорах содержится положение о том, что их участники берут на себя обязательства учитывать в своих действиях (включая случаи локаутов и забастовок) не только интересы работников и работодателя, но также и интересы инвесторов, потребителей, и даже всего общества в целом. В свою очередь в Российской Федерации данные заявления и условия присущи только коллективным соглашениям, которые заключаются на отраслевом, национальном, территориальном уровнях¹¹.

Необходимо отметить, что в международной практике юридическая сила коллективного договора традиционно определяется по трем главным категориям:

- взаимодействие индивидуального трудового договора и коллективного договора;
- действие коллективного договора по кругу лиц;
- обязательность и принудительность коллективного договора, то есть, возможность реализации положений коллективного договора при помощи судебных органов и других государственных органов.

Теперь рассмотрим, как коллективный договор соотносится с индивидуальным трудовым договором.

Прежде всего, необходимо отметить, что международная правовая практика по этому критерию пришла практически к единому знаменателю. В соответствии с Рекомендациями МОТ № 163 о содействии коллективным

¹¹ Анисимов А.Л. Коллективный договор как средство укрепления трудовых отношений и социального партнерства // Трудовое право. - М.: Интел-Синтез, 2007, № 5. - С. 23.

переговорам от 1981 года, указанное соотношение сводится к следующим двум правилам¹²:

- коллективный договор прочно связывает подписавших его участников, а также лиц, от имени которых он заключен, и в подобном случае в индивидуальные трудовые договоры не должны включаться условия, которые противоречат положениям коллективного договора;

- если же условия индивидуальных договоров противоречат положениям коллективного договора и тем самым ухудшают положение работника, то их следует считать недействительными и их необходимо замещать на соответствующие положения коллективного договора. В то же время, если для трудящихся более благоприятны условия индивидуальных договоров, нежели положения коллективного договора, то они сохраняют свою силу.

Следует отметить, что в ТК РФ (ст. 9) закреплена близкая по содержанию норма; аналогичная норма также содержится и в трудовом законодательстве многих стран.

Необходимо отметить, что на практике коллективные споры встречаются значительно реже, чем индивидуальные споры. На примере судебной практики последних лет рассмотрим, о чем коллективы работников спорят с работодателями в настоящее время, и чью сторону суд признает правой.

Нередки случаи, когда работники обращаются с исковыми требованиями в суд, а последний на их основании просто прекращает дело, объясняя свое решение тем, что этот спор не подлежит рассмотрению как индивидуальный трудовой спор. К примеру, ТК РФ не содержит норм, которые позволяют работнику оспорить в суде коллективный договор в том порядке, который установлен для разрешения индивидуальных трудовых споров.

¹² Ткаченко О.Ю. Коллективный договор: некоторые особенности обязательственной части // Право: теория и практика. - 2010, № 6-7 (131-132). - С. 16.

При этом часть споров состоит в том, что один работник, не имея необходимых полномочий представителя, обращается в суд в интересах всего трудового коллектива.

В соответствии со ст. 399 ТК РФ правом выдвижения требований обладают работники, а также их представители, установленные на основании со ст. ст. 29-31 и ч. 5 ст. 40 ТК РФ.

Требования, которые выдвигают работники и (или) представительные органы работников организации, предварительно утверждаются на соответствующем собрании работников, затем излагаются в письменной форме и далее направляются работодателю.

Ст. 37 ТК РФ устанавливает три случая, когда профсоюзные организации выступают от имени всех работников конкретного работодателя:

- в соответствии с ч. 2 ст. 37 ТК РФ две либо более первичные профсоюзные организации, объединяющие в совокупности более половины работников данного работодателя, сформировали единый представительный орган;
- в соответствии с ч. 3 ст. 37 ТК РФ в организации действует первичная профсоюзная организация, которая объединяет более половины работников;
- на общем собрании работников была избрана первичная профсоюзная организация, которой было поручено вступить от имени работников в коллективные переговоры.

Рассмотрим актуальный пример из судебной практики.

А. обратился в суд с иском к ООО «Ш» о взыскании выплат по коллективному договору. Истец обосновал свои исковые требования тем, что на протяжении с 14.04.2000 по 08.10.2012, он работал в ООО «Ш», а затем был уволен в связи с уходом на пенсию. Истец указал, что на момент обращения в суд работодатель не произвел ему выплат, которые установлены коллективным договором, а конкретно - единовременное пособие и материальную помощь на оздоровление.

Представитель ответчика не признал исковые требования. Он пояснил суду, что в соответствии с коллективным договором все социальные выплаты производятся лишь при наличии условия о том, что у организации есть на это денежные средства. На сегодняшний день нет никакой финансово-экономической возможности для осуществления данных выплат. В то же время представитель ответчика подтвердил, что отдельным работникам работодатель осуществлял выплаты. В данных случаях работодатель исходил из особых личных обстоятельств данных работников, представить суду никаких доказательств этому.

Рассмотрев материалы дела, суд пришел к следующему выводу.

Как следует из материалов дела, истец состоял в трудовых отношениях с ответчиком и был уволен в связи с выходом на пенсию.

Суд установил, что в ООО «Ш» действует коллективный договор, который был принят 03.04.2010.

Пунктом 7.1.1 данного коллективного договора установлена обязанность работодателя, оказывать материальную помощь на оздоровление к ежегодному основному оплачиваемому отпуску один раз в год тем работникам, которые отработали не менее двух календарных лет в обществе.

Пунктом 7.1.10 данного коллективного договора предусмотрено, что работодатель обязан осуществлять выплату единовременного пособия работникам, в случае наличия у них непрерывного стажа работы в ООО «Ш» и более лет, и увольняющимся из ООО «Ш» впервые по причине выхода на пенсию.

Вплоть до настоящего времени истцу не были выплачены суммы, предусмотренные указанными пунктами коллективного договора.

Кроме того, справкой, которая была составлена бухгалтерией, также подтверждается право истца на получение единовременного пособия.

Ответчик обосновал свои возражения против заявленных исковых требований тем, что на сегодняшний день у ООО «Ш» отсутствуют необходимые денежные средства на выплаты по коллективному договору.

Суд не может принять во внимание данные доводы ответчика по следующим основаниям.

Суд установил, что ответчик на протяжении периода с 2010 по 2012 г. включительно продолжал исполнять условия коллективного договора в той части, которые касаются социальных выплат отдельным работникам, что и подтверждается теми справками, которые имеются в деле.

Доводы ответчика о том, что у организации отсутствуют денежные средства, не могут свидетельствовать о том, что названные выплаты не могут быть произведены и истцу.

Представитель ответчика пояснил в судебном заседании, что всем работникам ООО «Ш» было объявлено, что выплаты по коллективному договору временно приостанавливаются, а всем работникам задолженность в данной части будет погашена, как только поступят необходимые денежные средства. В то же время отдельным работникам работодатель продолжал осуществлять социальные выплаты.

Ответчик также не представил суду никаких доказательств того, что истец был извещен о том, что выплаты по коллективному договору возобновились и у него есть право обратиться с заявлением о выплате причитающихся ему сумм.

Таким образом, принимая во внимание, что работодатель намеренно ввел работников в заблуждение относительно приостановления действия коллективного договора в той части, которая касается выплат, и в то же время продолжал выборочно выполнять его условия, суд считает очевидным злоупотребление правом со стороны ответчика.

Данный иск был полностью удовлетворен¹³.

Как мы можем видеть, в этом примере работодатель сам создал такие условия, которые в конечном итоге и стали причиной удовлетворения иска работника. Также отметим, что формулировка статьи допускает возможность

¹³ Решение Надымского городского суда ЯНАО от 13.06.2012 по делу № 2-759/2012 // Справочно-поисковая система «Консультант Плюс».

ссылаться на тяжелое финансовое положение, и этот довод может учитываться судом, но именно наличие сведений об осуществляемых другим лицам выплатах, позволило суду усомниться в приводимых аргументах и не учитывать их. Помимо этого, работодатель обязан подтвердить факт своего тяжелого финансового положения, в случае если он ссылается на данное обстоятельство как на причину, по которой выплаты не могли быть осуществлены.

1.2 Реализация и способы обеспечения исполнения сторонами условий коллективного договора

Необходимо отметить, что в большинстве зарубежных стран коллективные договоры являются актами, которые юридически обязательны для всех сторон. Данный факт означает, что работодатель и работники имеют право обратиться в судебные органы с целью принудительного исполнения условий коллективного трудового договора.

На основании ТК РФ в содержание коллективного договора должны быть включены взаимные обязательства сторон - работников и работодателя. В то же время, если внимательно прочитать закон, то можно обнаружить, что данные обязательства носят односторонний характер, поскольку односторонний договор у одной стороны порождает исключительно обязанности, а у другой стороны - права. В то же время, односторонний договор остается договором, который требует соглашения сторон. По сути, по коллективному договору юридические обязанности несет только одна сторона, а именно - работодатель. В свою очередь, именно обязанности работодателя обеспечиваются при помощи санкции - дисциплинарной и административной ответственностью представителя работодателя, который виновен в нарушении либо невыполнении коллективного договора. При этом следует отметить, что административный штраф перечисляется не потерпевшей стороне (коллективу работников), а в государственный бюджет.

Кроме того, административный штраф сам по себе еще не является гарантией как обеспечения принудительного исполнения условий коллективного договора, так и восстановления нарушенных коллективных прав. Суд не наделен правом обязать работодателя выполнить те действия, которые должны быть осуществлены по коллективному договору.

Кроме того, разрешению проблемы не способствует и применение в отношении представителя работодателя мер дисциплинарной ответственности. В соответствии со ст. 195 ТК РФ на работодателя возложена обязанность рассмотрения заявления представительного органа работников о допущенных нарушениях со стороны руководителя организации, руководителя структурного подразделения и их заместителей условий коллективного договора, и сообщения о результатах рассмотрения. Если факты допущенных нарушений подтверждаются, то работодатель будет обязан применить в отношении руководителя дисциплинарное взыскание, причем вплоть до увольнения. В то же время работодатель, к примеру, имеет право ограничиться только объявлением замечания, и требования анализируемой статьи закона будут полностью соблюдены.

Однако нам могут вполне обоснованно возразить, указав, что каждый работник имеет право индивидуально либо группой сначала обратиться в комиссию по трудовым спорам или напрямую в суд с иском о нарушении индивидуальных трудовых прав установленных коллективным договором.

Принудительным исполнительным производством обеспечивается решение суда по конкретному делу. Естественно, что подобные индивидуальные обращения в суд не могут считаться адекватным способом обеспечения исполнения договора со стороны работодателя. В соответствии с коллективным договором, коллективным социально-трудовым правам работников соответствуют обязанности работодателя. Таким образом, возникает необходимость не только в индивидуальных, но и в коллективных средствах защиты прав работников.

Как следует из действующего трудового законодательства, забастовка выступает в качестве коллективного средства для понуждения работодателя выполнить условия коллективного договора. Работники вправе в любое время реализовать свое право на забастовку при соблюдении установленных примирительных процедур. В частности, работники могут провести забастовку как во время коллективных переговоров по поводу заключения коллективного договора, так и непосредственно после его подписания. Более того, работники сохраняют право на забастовку даже при условии, что в коллективном договоре зафиксировано обязательство отказа коллектива работников от забастовок на основании условий, включенных в этот коллективный договор, при их полном и своевременном выполнении со стороны работодателя. Об этом в частности свидетельствует закрепленный в ст. 413 ТК РФ перечень оснований для признания забастовки незаконной. Также отметим, что данный перечень является исчерпывающим и не предусматривает такого основания, как нарушение обязательства об отказе от забастовок. Таким образом, мы приходим к выводу, что рассмотренное обязательство носит исключительно декларативный характер и не обеспечивается санкциями в случае его нарушения. Это еще раз подтверждает наш тезис о том, что коллективный договор носит односторонний характер.

Необходимо отметить, что точно такие же обязательства были известны и российской коллективно-договорной практике 1920-х годов. К примеру, В.М. Догадов исследовал практику применения КЗоТа 1922 г. в отношении коллективных договоров и писал в частности о том что, что у нас обязанность профсоюзов воздержаться от стачек по коллективному договору существует исключительно в отношении частновладельческих предприятий, а на государственных предприятиях не практикуется¹⁴.

¹⁴ Догадов В.М. Правовое положение профессиональных союзов в СССР. М.: Госиздат, 1928. - С. 47.

Но вернемся вновь к действующему российскому трудовому законодательству. Возникает один справедливый вопрос: зачем нужно прибегать к такому «обоюдоострому» и весьма конфликтному способу обеспечения исполнения коллективного договора, как забастовка? Ведь коллективный договор является обязательством, которое подписано его сторонами, соответственно и разрешать данный конфликт необходимо в юрисдикционном органе. В то же время отметим, что общие суды при определенной специализации все же способны справиться с данной задачей, потому что разрешается трудовой спор о праве и спор относительно применения установленных социально-трудовых прав.

1.3 Государственная регистрация коллективных договоров

Важно отметить, что при характеристике юридической силы коллективного договора вопрос о его государственной регистрации стоит несколько особняком.

Российский законодатель выбрал «половинчатое» решение, а именно - уведомительная регистрация коллективных договоров. Ст. 50 ТК РФ говорит нам о том, что коллективные договора могут в уведомительном порядке регистрироваться в соответствующих органах по труду. Необходимо отметить, что уведомительная регистрация не оказывает абсолютно никакого влияния на юридическую силу коллективных договоров, которые вступают в силу, начиная с момента их подписания или другой даты, которая указана в коллективном договоре. Орган по труду при осуществлении уведомительной регистрации соглашений должен выявить условия коллективного договора, которые противоречат трудовому законодательству, и если будут обнаружены нарушения, то орган по труду, во-первых, должен сообщить представителям сторон об обнаруженных противоречиях, и, во-вторых, аналогичное сообщение должно быть сделано в соответствующую государственную инспекцию труда.

В соответствии со ст. 50 ТК РФ условия коллективного договора, которые ухудшают положение работников, являются недействительными и не подлежат применению. Соответственно возникает закономерный вопрос: означает ли данный факт, что после осуществления уведомительной регистрации коллективный договор действует исключительно в части условий, за исключением тех условий, которые ухудшают положение работника? Если ответить на данный вопрос положительно, то изменяется характер регистрации коллективного договора, поскольку она уже перестает быть просто уведомительной. Если на данный вопрос ответить отрицательно, то судьба условий коллективного договора будет являться неопределенной.

Считаем важным отметить, что уведомительная регистрация не проводится только ради самого процесса регистрации, она должна преследовать конкретную цель, которая связана с обнаружением условий, которые противоречат законодательству. По нашему мнению, в подобной ситуации органу по труду необходимо делегировать право приостанавливать действие условий коллективного договора, сохраняя при этом коллективный договор в остальной его части. Именно право приостановления, а не отмены данных условий, полностью соответствует уведомительной природе государственной регистрации, а окончательное решение принимают стороны коллективного договора. Если не удастся принять согласованного решения в отношении договорного условия, которое противоречит закону, то любая из сторон коллективного договора имеет право обратиться в юрисдикционные органы с заявлением о признании недействительным данного условия. Мы считаем, что с точки зрения интересов социальных партнеров предлагаемый нами механизм уведомительной регистрации взамен действующего принесет положительный эффект.

Глава 2. Проблемы действия коллективного договора

2.1 Действие коллективного договора по кругу лиц

В современной трактовке действие коллективного договора по кругу лиц означает принцип всеобщности действия коллективного договора по кругу работников. В соответствии с действующим российским трудовым законодательством при заключении коллективного договора интересы работников, как правило, представляют профсоюзные органы или другие представители работников. В соответствии со ст. 30 ТК РФ, работники, которые не являются членами профсоюза, наделены правом уполномочить орган первичного профсоюза представлять их интересы в ходе проведения коллективных переговоров и заключения коллективного договора.

Но здесь есть один важный нюанс, если работники не уполномочат профсоюзный орган на представительство своих интересов, то не будет ли это означать, что на данных работников не распространяется действие коллективного договора? Если исходить из положений ТК РФ, то на данный вопрос следует дать отрицательный ответ. В соответствии со ст. 43 ТК РФ действие коллективного договора распространяется на всех работников конкретной организации, ее филиала, представительства и другого обособленного структурного подразделения, причем в независимости от членства работника в профсоюзе и участия в заключении коллективного договора. Кроме того, коллективный договор автоматически распространяет свое действие на всех работников, которые были приняты на работу непосредственно после заключения коллективного договора. Если же говорить буквально, то речь идет о безусловной сфере действия коллективного договора по кругу лиц.

Здесь необходимо отметить, что в большинстве стран коллективные договоры распространяются на всех занятых у работодателя лиц, от имени

которых он и был заключен, причем в независимости от их членства в профсоюзе.

В то же время, существуют и такие страны, в которых коллективные договора действуют исключительно в отношении членов профсоюза.

Следует отметить, что если в результате продажи предприятия происходит смена работодателя, то есть, смена формы собственности, либо же происходит реорганизация предприятия, то данные обстоятельства могут оказать влияние на судьбу коллективного договора. У данной проблемы существует два законодательных варианта решения. При первом варианте, в соответствии со ст. 43 ТК РФ в случаях смены формы собственности организации, реорганизации (разделение, выделение присоединение, слияние) не возникает трудового правопреемства. И соответственно по истечении трех месяцев со дня перехода прав собственности либо периода реорганизации, коллективный договор прекращает свое действие. Стороны наделены правом заключить новый трудовой договор, либо продлить действие прежнего договора на срок до трех лет. Мы считаем, что данный вариант не соответствует принципу стабильности коллективного договора.

Наиболее адекватным самой правовой природе коллективного договора, нам кажется второй вариант, который связан с легализацией правопреемства в коллективном договоре. К примеру, КЗоТ 1922 г. предполагал, что зарегистрированный коллективный договор сохраняет свою силу в течение всего срока его действия при реорганизации предприятия либо учреждения или перехода предприятия к новому владельцу. В соответствии со ст. 23 КЗоТ 1922 г. стороны наделены правом пересмотреть данный коллективный договор, что не лишает его силы до момента заключения нового соглашения¹⁵.

¹⁵ Джафарова Н.М. Общая характеристика коллективного договора как одного из важнейших актов нормативно-договорного типа // Научные труды РАЮН. Вып. 11. В 2 т. Т. 2. - М.: Юрист, 2011. - С. 455.

2.2. Общие правила действия коллективного договора во времени

После принятия Закона РФ о коллективных договорах и соглашениях в России сложилась особая ситуация. С одной стороны, коллективные договоры признавались срочными договорами и заключались сроком от одного года до трех лет. С другой стороны, в ст. 14 Закона было установлено правило о продлении срока действия коллективного договора, что на практике превращало его в договор который заключался на неопределенный срок, если этого пожелает хотя бы одна из его сторон.

В соответствии с данным правилом по истечении установленного срока коллективный договор продолжает действовать до тех пор, пока стороны не заключат новый договор, либо не изменят, дополнят действующий. Также отметим, что Закон не устанавливал правила о прекращении коллективного договора по причине истечения срока его действия даже по соглашению сторон. Напомним, что данный Закон был отменен в 2006 году.

В ТК РФ законодатель принял разумное решение и восстановил общие правила срочности коллективного договора. В соответствии с ТК РФ коллективный договор заключается на срок до 3 лет. Стороны имеют право при помощи соглашения продлить срок их действия, но не более чем на три года. Кроме того, законодатель не установил возможность досрочного прекращения коллективного договора на основании договоренности сторон (ст. 43 ТК РФ).

В ст. 43 ТК РФ установлены основные правила действия коллективного договора. Коллективный договор может заключаться на срок не более трех лет и вступает в силу со дня своего подписания или со дня, который установлен непосредственно в самом коллективном договоре. Стороны коллективного договора наделены правом на продление срока его действия на срок не более трех лет, в то же время, законодатель не ограничивает количество таких продлений.

Необходимо отметить, что практика заключения коллективного договора в странах с рыночной экономикой говорит о том, что профсоюзам более выгодны краткосрочные коллективные договоры, которые дают им возможность использовать благоприятную экономическую конъюнктуру с целью предъявления новых требований и заключения нового коллективного договора по окончании срока действия прежнего. Если коллективный договор имеет длительный срок действия, то это ограничивает свободу действий профсоюзов, в свою очередь работодатель крайне заинтересован в стабильности коллективного договора и в возможности не дать профсоюзам использовать названные обстоятельства¹⁶.

Деятельность подавляющего большинства российских профсоюзов складывается несколько по-другому. Российские профсоюзы настаивают на том, чтобы коллективный договор был заключен на как можно более длительный срок с перспективой его превращения в постоянно действующий. Данный факт объясняется наличием у профсоюзов различного рода опасений, связанных с тем, что работодатель будет затягивать проведение нового переговорного процесса, либо в ходе его проведения откажется согласиться на те же условия труда, на которых был заключен и действующий коллективный договор. По нашему мнению, данное обстоятельство лишний раз свидетельствует о крайней слабости профсоюзов в России, поскольку в большинстве своем, они полностью не готовы на равных вести коллективные переговоры с работодателем, тем более с позиции силы, даже сами профсоюзы вполне отдают себе в этом отчет и признают свою слабость и бессилие¹⁷.

В свою очередь, со стороны законодателя нормативное определение срока действия коллективного договора, прежде всего, нацелено на привитие

¹⁶ Баскакова В.Е., Симонова Е.В. Проблемы профсоюзов как представителя стороны при заключении коллективных договоров // Актуальные проблемы юридической науки. - Тольятти: Изд-во Волжского университета им. В.Н. Татищева, 2013, Ч. II. - С. 14.

¹⁷ Колабаева А.А. Коллективный договор и профсоюзы: правовые аспекты и особенности судебной защиты // Актуальные проблемы защиты прав физических и юридических лиц: материалы круглого стола. Вып. 2 «Гражданские и гражданские процессуальные права физических и юридических лиц». - Вологда: ВГПУ, 2010. - С. 42.

всем сторонам социального партнерства навыков проведения переговоров, что в конечном итоге должно способствовать укреплению организаций работников и развитию социального сотрудничества в сфере труда. В итоге, предложение об исключении возможности установления конкретного и четкого срока действия коллективного договора со стороны государства не соответствует позиции государства по содействию развитию социального партнерства¹⁸.

Что же касается вопроса о продлении срока действия коллективного договора на основании соглашения сторон, то у нас не вызывает никаких возражений данное правило, по той причине, что оно основано на добровольном волеизъявлении сторон, которое было принято в результате проведения переговоров.

2.3 Действие коллективного договора при реорганизации юридического лица

Важно отметить, что коллективный договор продолжает действовать и в случае изменения наименования организации, проведения ее реорганизации в форме преобразования, при изменении типа государственного либо муниципального учреждения, расторжения с руководителем организации (который подписал коллективный договор) трудового договора.

При проведении реорганизации предприятия в форме слияния, разделения, присоединения или выделения, коллективный договор продолжает действовать в течение всего периода проведения реорганизации. При смене формы собственности организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев, начиная со дня перехода прав собственности.

¹⁸ Цитульский В.Ф. Коллективный договор как инструмент социально-партнерского регулирования трудовых отношений в Российской империи // Вестник Российской правовой академии. - 2011, № 3. - С. 26.

В данных случаях, любая сторона вправе начать переговоры о заключении нового коллективного договора либо о продлении на срок до трех лет прежнего коллективного договора. В случае отсутствия подобной инициативы, коллективный договор прекращает свое действие по истечении названных сроков. В соответствии со ст. 43 ТК РФ в случае ликвидации организации коллективный договор действует в течение всего периода проведения ликвидации.

Подобные правила вызывают целый ряд вопросов. В соответствии с трудовым законодательством преобразование организации, ее переименование, смена акционеров, изменение персоналии руководителя организации ни оказывают абсолютно никакого влияния на действие коллективного договора.

На основании ст. 57 Гражданского кодекса РФ, юридическое лицо считается реорганизованным, начиная с момента государственной регистрации юридических лиц, создаваемых в результате проведения процесса реорганизации. При проведении реорганизации юридического лица в форме присоединения к нему другого юридического лица первое из них является реорганизованным, начиная с момента внесения в единый государственный реестр юридических лиц записи о прекращении деятельности присоединенного юридического лица. Начиная с этого момента, реорганизация является оконченной и прекращается действие коллективного договора. Кроме того, необходимо отметить, что сама процедура проведения реорганизации пока еще не изменяет правовое положение организации, поскольку данная процедура является всего лишь подготовительным этапом, который служит для оформления вопросов правопреемства. Проведение процедуры реорганизации юридического лица не может оказать объективное влияние на действие коллективного договора. Также отметим, что норма о сохранении действия коллективного договора в течение всего срока реорганизации юридического лица имеет исключительно информационное значение.

Ст. 58 Гражданского кодекса РФ устанавливает конечную судьбу прав и обязанностей юридического лица при его реорганизации. В случае если юридическое лицо, имеющее одну организационно-правовую форму, преобразуется в другую организационно-правовую форму, то права и обязанности реорганизованного юридического лица в отношении других лиц не изменяются. Из этого правила существует одно исключение, а именно - происходит изменение прав и обязанностей в отношении учредителей (участников), однако оговоримся, что это не имеет никакого отношения к коллективно-договорному регулированию трудовых отношений. Таким образом, права и обязанности по коллективному договору не претерпевают никаких изменений в случае реорганизации юридического лица.

При осуществлении реорганизации юридического лица в других формах, все его права и обязанности переходят к другому юридическому лицу. Если происходит слияние юридических лиц, то права и обязанности каждого из них переходят к вновь возникшему юридическому лицу. В случае присоединения одного юридического лица к другому юридическому лицу, к последнему переходит весь комплекс прав и обязанностей присоединенного юридического лица. В случае разделения юридического лица, на основании передаточного акта, все его права и обязанности переходят к вновь возникшим юридическим лицам. Наконец, если происходит выделение из состава юридического лица одного либо нескольких юридических лиц, то к каждому из них на основании передаточного акта переходят все права и обязанности реорганизованного юридического лица. При слиянии юридических лиц права и обязанности каждого из них переходят к вновь возникшему юридическому лицу. При присоединении юридического лица к другому юридическому лицу, к последнему, переходят права и обязанности присоединенного юридического лица. При разделении юридического лица его права и обязанности переходят к вновь возникшим юридическим лицам в соответствии с передаточным актом. При выделении из состава юридического лица одного или нескольких юридических лиц к каждому из

них переходят права и обязанности реорганизованного юридического лица в соответствии с передаточным актом.

В то же время, не происходит передачи прав и обязанностей по коллективному договору к вновь возникшему юридическому лицу (лицам), они прекращаются по окончании реорганизации юридического лица.

Как нам кажется, подобное решение не имеет под собой достаточных оснований применительно к реорганизации юридического лица, которое происходит в форме разделения и выделения. Важно отметить, что при слиянии и присоединении вновь возникшее юридическое лицо может непосредственно столкнуться с действием различных коллективных договоров, которые были заключены на разных условиях, что в свою очередь объективно не позволяет сохранить действие коллективных договоров, а требует проведения их унификации либо при помощи проведения новых коллективных переговоров, либо же можно распространить на всех работников присоединенного юридического лица условий коллективного договора, который действовал в той организации, к которой собственно и произошло присоединение. В этой связи, следует отметить, что на период проведения коллективных переговоров, условия труда непосредственно определяет работодатель, что вытекает из существа его полномочий.

Другая ситуация складывается в случае разделения или выделения юридического лица. В указанных случаях на основании передаточного акта все права и обязанности организации переходят к вновь возникшим юридическим лицам, что в свою очередь исключает конкуренцию различных коллективных договоров, поскольку в реорганизованном юридическом лице действовал один коллективный договор. Поэтому, мы не усматриваем в данном случае каких-либо препятствий для продолжения действия коллективного договора, более того, таковое способствовало бы укреплению социального мира и установлению стабильности трудовых отношений. В то же время, мы не отрицаем, что работодатель имеет право инициировать

проведение коллективных переговоров по внесению изменений в действующий коллективный договор.

В данном случае, целесообразно кратко рассказать об опыте зарубежных государств. К примеру, ст. 3 Директивы Европейского Союза 2001/23/ЕС от 12 марта 2001 г. устанавливает, что после передачи прав и обязанностей работодателя к своему правопреемнику, последний должен продолжать придерживаться условий коллективного договора в том же объеме, что и ранее существовал по отношению к правообладателю до момента расторжения или истечения срока его действия или до вступления в силу либо применения другого коллективного договора. Государства-члены Европейского Союза имеют право ограничить период сохранения предыдущих условий на срок не менее одного года¹⁹.

Точно такая же аргументация может быть использована и при осуществлении анализа нормы о том, как действует коллективный договор при смене собственности юридического лица. Поскольку в соответствии с общим правилом новый собственник приобретает организацию со всеми ее правами и обязанностями, то нам представляется крайне спорным ограничение срока действия коллективного договора трехмесячным периодом, в свою очередь, соответствующая норма должна быть изменена таким образом, чтобы коллективный договор по прежнему продолжал свое действие и применительно к новому работодателю вплоть до истечения срока действия соответствующего коллективного договора.

Из этого же исходит и законодательство зарубежных государств.

Для нас является вполне очевидным, что трехмесячный срок сохранения действия коллективного договора в случае смены формы собственности юридического лица по российскому праву связан, прежде всего, с тем, что фактически именно три месяца российский законодатель отводит на проведение коллективных переговоров по заключению

¹⁹ Ширабон О.В. Особенности нормативно-правового договора в трудовом праве на примере коллективного договора // Вопросы гуманитарных наук. - 2007, № 6 (33). - С. 122.

коллективного договора, таким образом, именно по истечению указанного срока стороны должны подписать коллективный договор на согласованных условиях.

В то же время, если внимательно присмотреться к этой норме, то можно сделать вывод, что она, прежде всего, направлена на обеспечение интересов нового собственника организации и его освобождение от исполнения своих обязанностей по коллективному трудовому договору, который был заключен до приватизации или национализации организации, передачи ее из государственной собственности в муниципальную собственность либо, наоборот, из муниципальной собственности в государственную собственность.

Необходимо отметить, что смена формы собственности организации нередко сопровождается и проведением реорганизации юридического лица в форме преобразования с другими правилами действия коллективного договора. Кроме того, коллизии норм разрешаются в пользу специальной нормы, в качестве которой в данном случае выступает норма, которая обеспечивает права нового собственника. В то же время, если хоть как то можно оправдать привилегии, которые предоставляются частному собственнику, который приобрел находящуюся в убыточном состоянии государственную либо муниципальную организацию, то нам не совсем понятно, по какой причине в аналогичном льготном положении оказываются и публичные собственники, которые изменяют форму собственности организации не с целью обеспечить эффективность деятельности конкретного юридического лица, а с целью общей реализации перераспределений полномочий между органами государственной власти и органами местного самоуправления.

Наконец, следует также принимать во внимание и то обстоятельство, что непосредственно в момент перехода права собственности и проведении реорганизации юридических лиц в соответствии с новыми формами собственности, на основании общих правил, коллективные переговоры не

могут быть начаты. Здесь мы отметим два важных аспекта. В первую очередь, необходимо отметить, что смена формы собственности юридического лица может сопровождаться слиянием либо разделением юридических лиц, в свою очередь, это требует выбора новых представителей работников либо подтверждения полномочий действующих представителей (реорганизации профсоюзных организаций), что занимает определенное время, причем, зачастую весьма значительное. Кроме того, сторона, которая получила предложение о вступлении в коллективные переговоры, обязана ступить в данные переговоры не немедленно, а в течение семидневного срока.

Поскольку до акта государственной регистрации, который устанавливает момент непосредственного перехода прав собственности, коллективные переговоры о заключении нового коллективного договора не могут быть начаты по причине отсутствия субъекта, который был бы способен участвовать в данных переговорах со стороны работодателя, то таким образом, момент прекращения действия коллективного договора будет предшествовать моменту истечения трехмесячного срока ведения коллективных переговоров, которые в свою очередь, обязывают представителя работодателя подписать коллективный договор на согласованных условиях. Кроме того, завершение коллективных переговоров вплоть до момента прекращения действия коллективного договора целиком и полностью зависит от доброй воли представителя работодателя. Поэтому, мы приходим к логичному выводу о том, что положения ч. 5 ст. 43 ТК РФ не способны должным образом обеспечить постоянное коллективно-договорное регулирование при смене формы собственности организации, несмотря на ее внешнюю направленность именно на это.

Подводя итог исследованного вопроса, мы приходим к выводу, что нормы о действии коллективного договора во времени нуждаются в проведении значительной корректировки.

Глава 3. Роль коллективного договора в регулировании трудовых отношений

3.1 Коллективный договор в системе российского трудового законодательства

В соответствии с общепринятой в теории трудового права точкой зрения, коллективный договор выступает в качестве одного из видов нормативного договора и занимает по юридической силе место после нормативных правовых актов органов местного самоуправления и соглашений.

Приведенная точка зрения нашла свое отражение в ст. 5 ТК РФ, которая определяет перечень и соотношение по юридической силе источников трудового права. В указанной статье говорится о том, что трудовые отношения, а также иные связанные с ними отношения также регулируются коллективными договорами, соглашениями и локальными нормативными актами, которые содержат нормы трудового права.

Важно отметить, что коллективный договор официально не являлся источником трудового права вплоть до первой половины 2006 года, когда были приняты соответствующие поправки в ТК РФ, поэтому в правовой литературе долгое время обсуждался вопрос о том, входит ли коллективный договор в число локальных нормативно-правовых актов и обладает ли он равной юридической силой с ними.

В начале следует отметить, что в правовой литературе под локальными нормативными правовыми актами принято понимать акты, которые принимаются работодателем, которые содержат нормы трудового права, распространяющиеся на всех работников или определенные категории работников данной организации. В свою очередь, под нормативным соглашением понимается договор, который заключается между сторонами после проведения переговоров и который содержит нормы права.

В первой главе работы мы провели анализ правовой природы коллективного договора, на основании данного анализа мы можем сделать вывод о том, что коллективный договор больше подпадает под определение «нормативное соглашение», по той причине, что содержит нормы права и заключается между сторонами непосредственно после проведения коллективных переговоров.

При сравнении коллективного договора с локальными нормативными правовыми актами, необходимо исходить из того, что локальный нормативный правовой акт, который регулирует трудовые и другие непосредственно связанные с ними трудовые отношения, принимается работодателем в результате волеизъявления одного субъекта - работодателя единолично, или же в установленных законом случаях, с соблюдением процедуры учета мнения представительного органа работников. В свою очередь коллективный договор заключается сторонами после проведения коллективных переговоров, при этом, в ходе проведения данных переговоров все стороны в равной степени принимают участие в определении содержания коллективного договора и в придании ему юридической силы.

Таким образом, мы приходим к выводу, что договорная процедура заключения коллективного договора не является идентичной требуемой в целом ряде случаев процедуре учета мнения по проекту локального нормативного правового акта, поскольку в соответствии со ст. 372 ТК РФ несогласие работников с проектом локального нормативного правового акта не является препятствием для его принятия работодателем, в свою очередь, коллективный договор не будет заключен если какая-либо из сторон не будет согласна со всеми его условиями.

Помимо процедуры принятия управомоченными на то субъектами, локальные нормативные правовые акты и коллективный договор отличаются и по сроку своего действия. В соответствии со ст. 43 ТК РФ коллективный договор всегда носит срочный характер, в то время как локальные нормативные правовые акты могут являться срочными (с указанием срока их

действия) так и могут носить бессрочный характер (без указания срока их действия).

В то же время коллективный договор имеет определенное сходство с локальными нормативными правовыми актами, данное сходство заключается в том, что оба они содержат нормы права, а также носят локальный внутрикорпоративный характер, по той причине, что принимаются и действуют в рамках конкретной организации. Некоторые авторы считают, что коллективный договор относится к числу локальных правовых актов, которые содержат нормы трудового права, поскольку принимаются и действуют в рамках конкретной организации, филиала или представительства. Данная позиция находила свое отражение еще в КЗоТ РФ. К примеру, в соответствии с п. 5 ст. 68 КЗоТ дополнительные ежегодные отпуска предоставлялись кроме случаев, названных в п. п. 1-4 ст. 68 КЗоТ, также и в других случаях, установленных законодательством и коллективными договорами или другими локальными нормативными правовыми актами, а на основании ст. 80 КЗоТ организации самостоятельно определяли и закрепляли в коллективных договорах и других локальных нормативных правовых актах вид, системы оплаты труда, размеры тарифных ставок, окладов и премий, других поощрительных выплат, а также соотношение об их размерах между отдельными категориями персонала. Также отметим, что КЗоТ содержат следующую формулировку: «...регулируется коллективным договором или иными локальными нормативными правовыми актами»; как следует из анализа данной формулировки, КЗоТ относил коллективный договор к числу локальных нормативных правовых актов²⁰.

Что же касается вопроса о том, относит ли ТК РФ коллективный договор к числу локальных нормативных правовых актов, то, по мнению законодателя - не относит. Подобный вывод можно сделать из анализа норм, которые содержатся в целом ряде статей ТК РФ. К примеру, в ч. 2 ст. 116 ТК

²⁰ Макарова С.В. Соотношение коллективного договора с иными локальными нормативными актами // Вестник Челябинского государственного университета. - 2009, Вып. 21, № 31. - С. 82-83.

РФ говорится о том, что порядок и условия предоставления дополнительных отпусков устанавливается при помощи коллективного договора или локальными нормативными правовыми актами. В соответствии с ч. 2 ст. 168 ТК РФ коллективным договором или локальными нормативными правовыми актами определяется порядок и размеры возмещения расходов, которые связаны со служебными командировками. Соответственно из анализа формулировки «...определяется коллективным договором или локальными нормативными правовыми актами» следует, что законодатель произвел отграничение коллективного договора от локальных нормативных правовых актов и не относит коллективный договор к их числу, хотя, как нам кажется, ни у кого не вызывает сомнения тот факт, что коллективный договор носит локальный характер, по той причине, что принимается и действует в пределах конкретной организации, филиала и представительства. По нашему мнению, подобный подход объясняется тем, что законодатель стремится показать превосходство по юридической силе коллективного договора над локальными нормативными правовыми актами. В ТК РФ под локальными нормативными правовыми актами понимаются принимаемые работодателем правовые акты, которые содержат нормы права. В свою очередь коллективный договор не принимается работодателем, а заключается между сторонами социального партнерства, и таким образом является нормативным правовым соглашением, поэтому ТК РФ и не относит его к числу локальных нормативных правовых актов²¹.

Что же касается соотношения юридической силы коллективного договора и локальных нормативных правовых актов, то вплоть до принятия ТК РФ, данный вопрос никак законодательно не регулировался. Правоприменительная практика занимала следующую позицию: поскольку законодатель не установил прямой запрет на включение в локальные нормативные акты условий, которые ухудшают положение работников по

²¹ Баева С.С. Проблемы реализации коллективных договоров на современном этапе // Современная доктрина гражданского, арбитражного процесса и исполнительного производства: теория и практика. Сборник научных статей. - Краснодар: Юрид. центр Пресс, 2004. - С. 728.

сравнению с коллективным договором, а если они все же были включены, то законодатель не признавал их недействительными, то соответственно и не возникало оснований считать, что коллективный договор обладает большей юридической силой, нежели иные локальные нормативные правовые акты.

Мы считаем, что подобный подход нельзя считать оправданным, поскольку порядок заключения коллективного договора и принятия локальных нормативных правовых актов значительно отличается. К тому же, на практике это приводило к тому, что после заключения коллективного договора работодатель сразу же принимал локальный нормативный правовой акт, при помощи которого осуществлял регулирование части вопросов, которая содержалась в коллективном договоре, и таким образом в одностороннем порядке мог отменять или изменять условия коллективного договора, о которых его стороны заранее договорились в ходе ведения коллективных переговоров, поскольку в данном случае применялись положения локального нормативного правового акта, поскольку данный акт был принят позднее.

Приходится с сожалением констатировать, что в ТК РФ отсутствует четкая и ясная законодательная позиция касательно соотношения юридической силы коллективного договора и локальных нормативных правовых актов. В соответствии с ч. 4 ст. 8 ТК РФ не подлежат применению локальные нормативные правовые акты, которые ухудшают положение работников по сравнению с коллективным договором.

Таким образом, из указанной формулировки косвенно следует, что по своей юридической силе коллективные договоры находятся выше, чем локальные нормативные правовые акты, по той простой причине, что если бы коллективный договор и локальные нормативные правовые акты обладали одинаковой юридической силой, то непосредственно после вступления в силу локального нормативного правового акта, который бы ухудшал положение работников по сравнению с коллективным договором,

использовались положения данного локального нормативного правового акта на основании ст. 12 ТК РФ.

Необходимо отметить, что данное правило о признании нормативного акта недействительным применяется исключительно в отношении правового акта, который имеет меньшую юридическую силу, по сравнению с актом, которому он противоречит, поскольку в ч. 1 ст. 15 Конституции РФ, говорится о том, что законы и иные нормативные правовые акты не должны противоречить Конституции РФ, а если же они противоречат Конституции, то они должны быть признаны недействительными и не подлежат применению.

Точно такое же правило установлено и в отношении международных договоров РФ и федеральных законов (ч. 4 ст. 15 Конституции РФ). То обстоятельство, что признаются недействительными условия только тех локальных нормативных правовых актов, которые ухудшают положение работников по сравнению с коллективным договором, объясняется необходимостью защиты прав и интересов работника, который в трудовом правоотношении является самой слабой и незащищенной стороной.

Ч. 1 ст. 8 ТК РФ косвенно подтверждает то обстоятельство, что коллективный договор по своей юридической силе стоит выше локальных нормативных правовых актов. Так, на основании указанной нормы, все работодатели (за исключением работодателей - физических лиц, не являющихся индивидуальными предпринимателями) в пределах своей компетенции и в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективными договорами, соглашениями, принимают локальные нормативные правовые акты, которые содержат нормы трудового права. Важно отметить, что процедура принятия нижестоящих по юридической силе нормативных правовых актов, как правило, устанавливается, в вышестоящем по юридической силе нормативном правовом акте.

Таким образом, мы можем сделать вывод, что ранее ТК РФ не содержал нормы, которые бы непосредственно определяли место коллективного договора в системе российского трудового законодательства, в то же время комплексный анализ ТК РФ не давал никаких оснований для однозначного утверждения о том, что коллективный договор по своей юридической силе стоит выше локальных нормативных правовых актов.

На сегодняшний день современный коллективный договор все более явно приобретает черты локального нормативного правового акта, и призван служить в роли своеобразного трудового кодекса для работодателя и наемных работников в конкретной организации. Также отметим, что в содержании коллективного договора нормативные положения заняли доминирующее положение. Нормативные положения являются одной из форм реализации правотворчества и, прежде всего, нацелены на организацию автономной системы определения условий труда. В качестве правового акта коллективный договор занимает свое место в иерархии источников трудового права. Условия договоров, которые были заключены в соответствии с законодательством, являются обязательными для выполнения для всех сторон социального партнерства, на которых они распространяют свое действие.

3.2 Преодоление дефектов трудового права при принятии коллективных договоров

Необходимо отметить, что зачастую в коллективных договорах проявляется антиномия, которая в свою очередь является системным дефектом трудового права. В свою очередь, в ч. 2 ст. 9 ТК РФ содержится механизм устранения и преодоления названных противоречий. Если последние даже и появляются в различных социально-партнерских актах, то не должны подлежать применению, поскольку в данном случае должны применяться правила соответствующих нормативно-правовых актов.

К примеру, в коллективном договоре одного из акционерных обществ г. Иркутска, который был заключен на период 2006-2008 гг. было включено правило о том, что графики работы должны доводиться до сведения работников не позже, чем за один месяц до их введение в действие, и сразу же после того, как Правительство РФ опубликует производственный календарь²².

Вполне очевидно, что подобное правило полностью противоречит ст. 103 ТК РФ, которая устанавливает термин «графики сменности». А вот такого термина как «графики работы» ТК РФ не содержит и не предусматривает. Также уместно отметить, что ст. 103 ТК РФ ничего не говорит о том, что графики сменности должны быть доведены до сведения работников только после объявления Правительством РФ производственного календаря. Вообще, если отталкиваться от смысла данной статьи, то графики сменности могут быть введены и непосредственно в течение календарного года, не обязательно их вводить только лишь после того, как Правительство РФ приняло производственный календарь на очередной год.

Пожалуй, одним из наиболее распространенных противоречий, которое постоянно включается в коллективные договоры, является правило о том, что на основании соглашения между работником и работодателем отпуск может быть разделен на две части. В то же время, хотя бы одна из частей данного отпуска должна составлять как минимум четырнадцать дней.

В свою очередь, нам остается только добавить, что это правило напрямую противоречит ч. 1 ст. 125 ТК РФ. Как следует из содержания данной нормы, ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части, но только на основании соглашения между работником и работодателем. В то же время, хотя бы одна из частей данного отпуска должна составлять как минимум четырнадцать календарных дней. Таким образом, ч. 1 ст. 125 ТК РФ устанавливает возможность деления отпуска не

²² Красноярова Е.В. Заключение коллективных договоров в Иркутской области // Современные проблемы правотворчества и правоприменения: Сборник научных трудов. - 2011, Вып. 8. - С. 94.

на две части, а на несколько частей, но есть одно обязательное условие, хотя бы одна из частей данного отпуска должна длиться как минимум четырнадцать календарных дней. Все остальные части могут длиться и менее четырнадцати дней.

К большому сожалению, приходится констатировать, что ТК РФ не включает правило о том, каким образом следует поступать участникам социального партнерства в том случае, когда условия соглашения находятся в противоречии с условиями коллективного договора. Результаты анализа целого ряда норм ТК РФ позволяют нам сделать однозначный вывод о том, что в такой ситуации действуют условия того акта, который предусматривает более благоприятное положение для работников.

В качестве примера уместно привести коллективный договор одного из акционерных обществ г. Архангельска. На основании данного коллективного договора была установлена тарифная сетка по оплате труда работников, которую в свою очередь использовал работодатель. Однако в дальнейшем выяснилось, что данный работодатель является одним из членов объединения работодателей, которое в свою очередь заключило отраслевое соглашение, один из разделов которого содержал тарифную сетку, которая предусматривала для работников более высокие тарифные ставки²³.

В связи с вышесказанным следует отметить, что зачастую встречаются случаи, когда работодатель напрочь «забывает» о существовании других соглашений, кроме коллективных договоров. Зачастую подобные акты содержат более благоприятные условия для работников.

Хорошим примером антиномии является правило, которое было зафиксировано в п. 1.4.2 Отраслевого соглашения по организациям Российской академии медицинских наук на 2010-2012 гг. На основании данного пункта все докторанты, аспиранты, а также клинические ординаторы

²³ Петров А. Практика и проблемы применения коллективного договора // Хозяйство и право. - 2013, № 10. - С. 37.

не являются штатными работниками организации РАМН и не могут являться субъектами коллективных договоров.

Однако все названные лица могут работать по совместительству, как на преподавательских, так и на других должностях, а ТК РФ не содержит никаких ограничений касательно действия коллективного договора в отношении лиц, которые работают по совместительству. Как следует из содержания ч. 3 ст. 43 ТК РФ коллективный договор распространяет свое действие на всех работников конкретной организации или индивидуального предпринимателя. В свою очередь коллективный договор, который был заключен в филиале, представительстве либо другом обособленном структурном подразделении организации распространяет свое действие на всех работников соответствующего подразделения.

Другой распространенный дефект, который особенно характерен для социально-партнерских актов и, особенно для коллективных договоров - дублирование трудовых норм. Если говорить конкретнее, то наиболее часто именно работодатели являются непосредственными инициаторами проведения коллективных переговоров, соответственно они заключают трудовой договор с работниками, однако парадоксальность данной ситуации заключается в том, что данные акты не содержат никаких условий, которые могли бы улучшить положение работников.

По нашему мнению, можно назвать несколько причин появления подобных абсолютно «пустых» с точки зрения наличия гарантий для работников социально-партнерских актов.

Как следует из содержания ч. 1 ст. 36 ТК РФ представители стороны, которые получили предложение в письменной форме о начале проведения коллективных переговоров, обязаны вступить в переговоры в течение семи календарных дней, начиная со дня получения названного предложения. Они же, должны направить инициатору проведения коллективных переговоров ответ, который должен содержать наименования представителей от своей стороны для участия в работе комиссии по ведению коллективных

переговоров и объем их полномочий. В свою очередь, как только работодатель или объединение работодателей получили предложение о начале проведения коллективных переговоров, то они обязаны вступить в них. Работодатель может воспользоваться правилом, которое содержится в ч. 2 ст. 40 ТК РФ в случае, если он не желает или у него нет возможности брать на себя какие-либо дополнительные обязательства. Согласно содержанию указанной нормы, если стороны не достигли согласия между собой, касательно отдельных положений проекта коллективного договора в течение трех месяцев начиная со дня начала коллективных переговоров, то они должны, во-первых, на согласованных условиях подписать коллективный договор, а во-вторых, одновременно составить протокол о наличии определенных разногласий.

Работодатели применяют названную норму с целью затягивания коллективных переговоров, и по прошествии трех месяцев представители работников будут вынуждены заключить такой коллективный договор, который будет содержать такие условия, которые были либо просто-напросто переписаны из ТК РФ или из других нормативных правовых актов.

Также отметим, что другой причиной появления указанных социально-партнерских актов является возможность получения работодателем определенных льгот и преимуществ в зависимости от наличия коллективного договора.

Приведем актуальный пример. В соответствии с Приказом Министерства здравоохранения Саратовской области от 10 июня 2004 г. № 443-п «О проведении областного конкурса на лучшую больничную аптеку» было утверждено Положение об областном конкурсе на лучшую больничную аптеку, а также анкета участника, которая является приложением к данному положению. В одной из граф этой анкеты участник конкурса должен был указать, был ли в аптеке заключен коллективный договор или нет. В результате, некоторые работодатели с целью получения звания лучшей

больничной аптеки могли заключить коллективный договор, который не содержал реальных обязательств сторон²⁴.

Как мы уже говорили выше, одним из дефектов трудового права является существование пробелов в случае, когда ТК РФ содержит отсылочные нормы, которые позволяют участникам самим регулировать те или иные трудовые отношения, а также отношения, которые напрямую связаны с трудовыми отношениями.

В тех ситуациях, когда стороны в силу какой-либо причины не включили в коллективный договор соответствующее условие, то появляется пробел в правовом регулировании трудовых отношений, а также отношений, которые напрямую связаны с трудовыми отношениями.

В целом ряде случаев участники социального партнерства включают в коллективные договоры ссылки на нормативные акты, которые уже устарели либо утратили свою силу, по причине их отмены, либо данные акты могут быть не отменены формально, но они не применяются по той причине, что уже действуют нормативные правовые акты, которые были приняты позднее.

Как нам кажется, в случае, когда в коллективном договоре содержится ссылка на нормативный акт, которые содержит недействующие либо устаревшие нормы, то подлежат применению нормативные правовые акты, которые содержат актуальные нормы трудового права.

В то же время, в целом ряде случаев ТК РФ содержит отсылочные нормы на отраслевые соглашения, которых на самом деле может и не быть, в то время как ранее этот вопрос регулировался нормативным актом.

Существует еще одна проблема, с которой могут столкнуться правоприменители в случае возникновения трудового спора - участники социального партнерства могут использовать в коллективном договоре понятие, которого трудовое законодательство не знает. В данном случае,

²⁴ Петров А. Практика и проблемы применения коллективного договора // Хозяйство и право. - 2013, № 10. - С. 37.

если возникнет трудовой спор, то соответственно возникнет и проблема толкования условий этих актов.

Например, один из коллективных договоров, который был заключен представителями работников и работодателей в городе Набережные Челны, устанавливает работу в соответствии с графиком «прерванного рабочего дня». В то же время, ТК РФ вообще ничего не говорит о названном режиме рабочего времени. Также отметим, что ст. 105 ТК РФ устанавливает разделение рабочего дня на части. На основании указанной нормы, названный режим рабочего времени должен вводиться на тех работах, где это является необходимым в силу особого характера труда, а также при производстве работ, чья интенсивность является неодинаковой в течение рабочего дня или смены. В то же время, общая продолжительность рабочего времени не должна превышать предусмотренную продолжительность ежедневной работы²⁵.

Еще одним дефектом, который является характерным для коллективных договоров, является включение условий, смысл которых довольно сложно выявить.

Необходимо отметить, что коллективные договоры конкретизируют нормы трудового права.

Итак, подведем итог. Как мы выяснили, в процессе заключения коллективных договоров участники часто допускают появление в нем различных дефектов трудового права. С целью избегания подобной ситуации представителям работников и работодателей следует внимательно следить за тем, чтобы условия названных актов не ухудшали положения работников по сравнению с действующим российским законодательством. В целом ряде случаев, коллективные договоры преодолевают дефекты трудового права, в том числе, способствуют устранению пробелов трудового права.

²⁵ Петров А. Практика и проблемы применения коллективного договора // Хозяйство и право. - 2013, № 10. - С. 38.

Заключение

Таким образом, изложенные нами в работе положения позволяют сформулировать следующие выводы и предложения.

Коллективный договор представляет собой нормативный акт локального значения, который имеет публично-правовую природу и, прежде всего, предназначен для осуществления регулирования общественных отношений в трудовой сфере.

По нашему мнению, законодатель крайне осторожно подошел к вопросу определения коллективного договора как правового акта, и не указал, является ли коллективный договор нормативным актом или нет. В то же время в правовой литературе на первый взгляд кажущаяся очевидность нормативности коллективного договора все же не позволяет однозначно и с большой долей уверенности отнести коллективный договор к нормативно-правовым актам.

Коллективный договор является локальным актом, его действие строго ограничено рамками конкретной организации, поэтому его необходимо отличать от локального нормативного акта, который содержит нормы трудового права. Причем, используя последнее понятие, законодатель также проявил осторожность. Подобный акт есть ни что иное, как локальный нормативно-правовой акт, который хорошо известен теории государства и права со всеми присущими данному акту признаками.

В соответствии с ч. 1 ст. 8 ТК РФ локальные нормативно-правовые акты в сфере трудового права не должны вступать в противоречие с актами законодательства и коллективными договорами. Одна из особенностей трудового права состоит в том, что в системе локального регулирования в сфере трудового права нормативный договор занимает место выше нормативно-правового акта.

Также, считаем важным отметить, что на локальном уровне практическая реализация социального партнерства реализуется в форме

переговоров по подготовке проектов коллективных договоров и дальнейшему их заключению.

ТК РФ не содержит прямого указания об обязательном наличии у организации или индивидуального предпринимателя коллективного договора. Действующее в настоящее время законодательство не включает норму, которая бы непосредственно указывала, что коллективный договор является документом, который обязателен для заключения.

Однако, в соответствии с ч. 1 ст. 21 и ч. 1 ст. 22 ТК РФ стороны трудовых отношений имеют право вести коллективные переговоры и заключить коллективный договор. На основании ч. 2 ст. 36 ТК РФ представители стороны, которые в письменной форме получили предложение о начале коллективных переговоров, обязаны в течение семи календарных дней, начиная со дня получения названного предложения вступить в переговоры и направить ответ инициатору проведения коллективных переговоров, в ответе должны быть указаны представители от своей стороны для участия в работе комиссии по ведению коллективных переговоров, а также объем их полномочий.

На основании проведенного нами анализа соответствующих норм ТК РФ мы приходим к выводу, что если ни одна из сторон трудовых правоотношений не направит другой стороне свое письменное предложение о начале коллективных переговоров, то заключать коллективный договор не потребуется.

Действующим законодательством не предусмотрена ответственность за отсутствие в организации или у индивидуального предпринимателя коллективного договора.

В коллективном договоре находят свое отражение:

- унификация, при которой отпадает потребность в закреплении соответствующих положений в трудовом договоре, который иначе бы пришлось бы заключать с каждым работником по отдельности;

- материальные стимулы в денежном выражении, к которым относятся вопросы заработной платы, система премий и надбавок, порядок сохранения покупательной способности заработной платы работников;

- материальные неденежные стимулы, к которым относятся компенсации и льготы, которые входят в социальный пакет;

- нематериальные составляющие системы мотивации, которые учитывают разные интересы и потребности работников;

Как правило, на практике стороны при заключении коллективного договора преследуют такие цели как:

- установление с работниками стабильных трудовых отношений;

- увеличение мотивации работников в решении тех задач, которые стоят перед организацией или индивидуальным предпринимателем;

- обеспечение материальной заинтересованности работников в творческом и ответственном отношении к выполнению своих трудовых и функциональных обязанностей;

- установление упорядоченной системы оплаты труда;

- оптимизация процесса планирования и управления расходами на оплату труда;

- увеличение социальной защиты и материальной поддержки работников.

Данный перечень не носит исчерпывающий характер, его можно расширить по усмотрению сторон коллективного договора.

С позиции работника главная ценность коллективно-договорного регулирования трудовых отношений состоит в том, что в коллективном договоре для работников устанавливаются льготы и различные преимущества, условия труда являются наиболее благоприятными по сравнению с определенными в законах, других нормативно-правовых актах и соглашениях.

В свою очередь работодателю следует оценить роль подобных льгот и преимуществ в создании у своих работников мотивации к повышению

эффективности и качества труда. Кроме того, обязательства работодателя, которые относятся к мотивации, могут корреспондировать со встречными обязательствами, как трудового коллектива, так и представительного органа работников, к примеру, такими как: отказ от разрешения трудовых конфликтов в форме забастовки, ужесточение контроля над соблюдением трудовой дисциплины и т.д.

Принимая во внимание современные экономические реалии и саму многогранность трудовых отношений, коллективный договор как разновидность нормативных правовых договоров, содержащих нормы трудового права, занимает особое место в иерархии локальных нормативных актов. Коллективный договор ни в коем случае не должен превращаться в формальность, которая дублирует минимальные стандарты, установленные трудовым законодательством РФ. Фундаментом современной концепции коллективного договора является механизм регулирования социально-трудовых отношений, которые возникают в соответствии с принципами социального партнерства.

В настоящее время коллективный договор в значительной степени приобрел все черты присущие локальному нормативному договору, который призван выступать в качестве своеобразного трудового кодекса для работников и работодателя отдельной организации. В содержании коллективного договора нормативные положения заняли доминирующее положение. При этом данные положения являются одной из форм реализации правотворчества и направлены на организацию автономной системы определения условий труда.

Коллективный договор является нормативным договором, и занимает важнейшее место в иерархии источников трудового права. Для всех сторон социального партнерства являются обязательными для выполнения условия коллективных договоров, которые были заключены на основании Трудового кодекса и иных нормативных правовых актов, которые содержат нормы трудового права.

Список используемой литературы

1. Нормативные правовые акты

1. Конституция Российской Федерации (принята всенародным голосованием 12.12.1993) (с учетом поправок, внесенных Законами РФ о поправках к Конституции РФ от 30.12.2008 № 6-ФКЗ, от 30.12.2008 № 7-ФКЗ, от 05.02.2014 № 2-ФКЗ, от 21.07.2014 № 11-ФКЗ) // Собрание законодательства РФ. - 04.08.2014, № 31, ст. 4398.

2. Гражданский кодекс Российской Федерации (часть первая) от 30.11.1994 № 51-ФЗ (ред. от 31.01.2016) // Собрание законодательства РФ, 05.12.1994. - № 32. - ст. 3301.

3. Гражданский кодекс Российской Федерации (часть вторая) от 26.01.1996 № 14-ФЗ (ред. от 23.05.2016) // Собрание законодательства РФ, 29.01.1996, № 5, ст. 410.

4. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 30.12.2015) // Собрание законодательства РФ. - 07.01.2002. - № 1 (ч. 1). - ст. 3.

5. Федеральный закон от 12.01.1996 № 10-ФЗ (ред. от 31.01.2016) «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» // Собрание законодательства РФ, 15.01.1996, № 3, ст. 148.

2. Специальная литература

6. Анисимов А.Л. Коллективный договор как средство укрепления трудовых отношений и социального партнерства // Трудовое право. - М.: Интел-Синтез, 2007, № 5. - С. 20-31.

7. Антонов В.И. О способах обеспечения обязательств, вытекающих из коллективных договоров // Юридические записки молодых ученых и аспирантов ЯрГУ: Сборник статей. - Ярославль: ЯрГУ, 2009, Вып. 9. - С. 28-29.

8. Антонова Л.И. Локальное правовое регулирование. Л.: Издательство Ленинградского университета. - 1985. - 216 с.

9. Баева С.С. Проблемы реализации коллективных договоров на современном этапе // Современная доктрина гражданского, арбитражного процесса и исполнительного производства: теория и практика. Сборник научных статей. - Краснодар: Юрид. центр Пресс, 2004. - С. 726-730.

10. Баева С.С. Сфера действия коллективного договора // Очерки новейшей камералистики. - Краснодар: ГУК КК «Кубанькино», 2009, № 3-4. - С. 52-56.

11. Баскакова В.Е., Симонова Е.В. Проблемы профсоюзов как представителя стороны при заключении коллективных договоров // Актуальные проблемы юридической науки. - Тольятти: Издательство Волжского университета им. В.Н. Татищева, 2013, Ч. II. - С. 13-17.

12. Бегичев Б.К., Зайкин А.Д. Советское трудовое право - М.: Юридическая литература, 1985. - 519 с.

13. Бушуев И.С. К вопросу об ответственности сторон социально-трудовых отношений за невыполнение условий коллективного договора // Седьмые Всероссийские Державинские чтения: сборник статей: в 7 кн. Кн. 6: Проблемы трудового, исполнительного и информационного права. - М.: РПА Минюста России, 2012. - С. 10-15.

14. Бушуев И.С. К вопросу о роли коллективного договора в укреплении гарантий трудовых прав работников // Актуальные проблемы современного права в научных исследованиях молодых ученых-юристов: материалы научно-практической конференции аспирантов и соискателей. - М.: РПА Минюста России, 2014. - С. 220-223.

15. Власов А. Трудовое право. М.: Юрайт, 2015. - 210 с.

16. Воробьев В. Трудовое право. - М.: Форум, Инфра-М, 2015.- 368 с.

17. Гехман В., Дмитриева И. Трудовое право. - М.: Юрайт, 2014.- 530 с.

18. Городилина И.А. Трудовое право России. М.: Инфра-М, РИОР.- 2016.- 308 с.

19. Гредяева А.В. Коллективный договор и его значение в трудовом праве РФ // Современные проблемы юридической науки. Материалы III Всероссийской с международным участием научно-практической конференции молодых исследователей, 26-28 апреля 2007 г. - Челябинск: Полиграф-Мастер, 2007, Ч. 1. - С. 227-231.

20. Гумерова Э.Ф. Историко-правовой анализ развития коллективного договора // Вестник Института экономики, управления и права. - Казань: Познание, 2009, Вып. 10. - С. 149-153.

21. Гумерова Э.Ф. Характеристика коллективного договора // Вестник научных трудов Нижнекамского филиала Московского гуманитарно-экономического института. - Казань: ЗАО «Новое знание», 2010. - С. 20-22.

22. Гусов К.Н., Толкунова В.Н. Трудовое право России. М.: Проспект. - 2013. - 350 с.

23. Джафарова Н.М. Общая характеристика коллективного договора как одного из важнейших актов нормативно-договорного типа // Научные труды РАЮН. Вып. 11. В 2 т. Т. 2. - М.: Юрист, 2011. - С. 452-460.

24. Догадов В.М. Правовое положение профессиональных союзов в СССР. М.: Госиздат, 1928. - 180 с.

25. Драчук М.А. О функциях и содержании коллективного договора // Вестник Омского университета. Серия «Право». - 2007, № 4 (13). - С. 116-121.

26. Ершова Е. Трудовое право в России.- М.: Российская академия правосудия, 2014. - 637 с.

27. Ершова Е.А. Коллективные договоры - вид нормативных правовых договоров, содержащих нормы права // Трудовое право. - М.: Интел-Синтез, 2008, № 10 (104). - С. 47-62.

28. Ершова Е.А. Соглашения и коллективные договоры, содержащие нормы трудового права // Трудовое право. - М.: Интел-Синтез, 2007, № 6. - С. 47-58.

29. Желтов Б. Трудовое право.- М.: Флинта, 2015. - 440 с.

30. Журба М.В. Коллективный договор как разновидность социально-партнерских отношений // Юридическая наука и практика: исторический опыт и перспективы развития. - Белгород: Изд-во БУКЭП, 2013. - С. 499-502.
31. Зарипова З., Шавин В. Трудовое право. М.: Юрайт, 2015. - 340 с.
32. Иванова И.А. Коллективные переговоры при заключении коллективных договоров в системе социального партнерства // Дайджест диссертационных исследований: Трудовое право. - М.: ЭкООнис, 2010, Т. I ч. 1. - С. 101-106.
33. Информационный бюллетень Межпарламентской Ассамблеи государств - участников СНГ. - 2001. - № 25. - С. 39-45.
34. Иванчак А. Трудовое право. - Мю: Омега-Л. - 2015.- 356 с.
35. Ищенко Е.А. Коллективный договор и его сущность в современных условиях // Право и практика: Научные труды Института (филиала) Московской государственной юридической академии имени О.Е. Кутафина в г. Кирове. - Киров: Ин-т (филиал) ГОУ ВПО «МГЮА» им. О.Е. Кутафина в г. Кирове, 2012, № 10. - С. 240-246.
36. Казанцев В., Васин В. Трудовое право. - М.: Academia, 2014.- 448 с.
37. Карпухин А.Е. Коллективный договор: подготовка, заключение, изменение // Трудовые споры. - М.: Изд. Дом «Арбитражная практика», 2007, № 5. - С. 31-35.
38. Киселев И.Я. Трудовые конфликты в капиталистическом обществе: социально-правовые аспекты. М.: Наука. - 1978. - 250 с.
39. Королева Е.В. Диспозитивные нормы трудового права: на примере институтов трудового и коллективного договоров // Дайджест диссертационных исследований: Трудовое право. - М.: ЭкООнис, 2010, Т. I ч. 1. - С. 29-32.
40. Красноярова Е.В. Заключение коллективных договоров в Иркутской области // Современные проблемы правотворчества и правоприменения: Сборник научных трудов. - 2011, Вып. 8. - С. 93-108.

41. Крылов И.В. Коллективный договор в системе российского трудового законодательства // Ленинградский юридический журнал. - С.-Пб., 2009, № 2 (16). - С. 200-205.

42. Крылов И.В. Защита прав работников - участников коллективного договора // Проблемы защиты прав: история и современность: материалы четвертой международной межвузовской научно-практической конференции 15 мая 2009 г. - С.-Пб.: Изд-во ЛГУ им. А.С. Пушкина, 2009. - С. 39-44.

43. Колабаева А.А. Коллективный договор и профсоюзы: правовые аспекты и особенности судебной защиты // Актуальные проблемы защиты прав физических и юридических лиц: материалы круглого стола. Вып. 2 «Гражданские и гражданские процессуальные права физических и юридических лиц». - Вологда: ВГПУ, 2010. - С. 41-54.

44. Курбанов Р. Трудовое право. - М.: Юрайт, 2015. - 415 с.

45. Кучина Ю., Головина С. Трудовое право. - М.: Юрайт, 2014.- 530 с.

46. Лютов Н. Коллективные договоры в России: правовые проблемы // Хозяйство и право. - 2008, № 1. - С. 73-80.

47. Магницкая Е.В. Трудовое право. - М.: НИЦ ИНФРА-М, 2015. - 512 с.

48. Макарова С.В. Роль коллективного договора в регулировании трудовых отношений // Вестник Челябинского государственного университета. - Челябинск: Изд-во ЧелГУ, 2011, Вып. 27. - С. 52-54.

49. Макарова С.В. Соотношение коллективного договора с иными локальными нормативными актами // Вестник Челябинского государственного университета. - 2009, Вып. 21, № 31. - С. 82-83.

50. Мелихов В., Шаронов С., Рыженков А. Трудовое право России. - М.: Юрайт, 2014.- 578 с.

51. Молотилина А.Г. Коллективный договор как форма регулирования социально-трудовых отношений // Норма. Закон. Законодательство. Право. Материалы и тезисы докладов студенческой межвузовской научно-практической конференции. - Пермь: Изд-во Перм. ун-та, 2007. - С. 219-221.

52. Мышко Ф., Гасанов К. Трудовое право. М.: Закон и право, Юнити-Дана, 2015. - 514 с.
53. Нуртдинова А.Ф. Определение содержания коллективного договора // Закон. - М.: Известия, 2005, № 2. - С. 107-111.
54. Орловский Ю.П. Трудовое право.- М.: Юрайт, 2015. - 350 с
55. Оробец В., Яковлев Д. Трудовое право.- СПб.: Питер, 2014.- 280 с.
56. Павлова М.А. Значение коллективных договоров и соглашений в развитии социального партнерства // Юрист. - М.: Юрист, 2005, № 6. - С. 44-45.
57. Петров А. Практика и проблемы применения коллективного договора // Хозяйство и право. - 2013, № 10. - С. 36-43.
58. Потарин И.А. Развитие коллективных договоров в первой четверти XX века // Аспирант и соискатель. - М.: Компания Спутник+, 2006, № 5. - С. 51-52.
59. Пресняков М., Чаннов С. Трудовое право. - М.: Норма, Инфра-М, 2015. - 352 с.
60. Смирнов О., Снигирева И. Трудовое право. М.: РГ-Пресс, 2015. - 540 с.
61. Смолярчук В.И. Источники советского трудового права. - М.: Юридическая литература, 1978. - 170 с.
62. Соловьев А.В. О необходимости совершенствования института коллективного договора // Гражданин и право. - 2007, № 11. - С. 42-50.
63. Стрижаков Г. Правовая природа коллективного договора как акта социального партнерства // Трудовое право. - М.: Интел-Синтез, 2007, № 10. - С. 87-92.
64. Тарасова В.А. Предмет и понятие локальных нормативных актов // Правоведение. - 1968. - № 4. - С. 92-97.
65. Ткаченко О.Ю. Коллективный договор: некоторые особенности обязательственной части // Право: теория и практика. - 2010, № 6-7 (131-132). - С. 15-16.

66. Хохлов Б. Трудовое право России в 2 т. Том 1.- М.: Юрайт.- 2016.- 339 с.

67. Цитульский В.Ф. Коллективный договор как инструмент социально-партнерского регулирования трудовых отношений в Российской империи // Вестник Российской правовой академии. - 2011, № 3. - С. 25-27.

68. Ширабон О.В. Особенности нормативно-правового договора в трудовом праве на примере коллективного договора // Вопросы гуманитарных наук. - 2007, № 6 (33). - С. 120-124.

3. Материалы юридической практики

69. Решение Надымского городского суда ЯНАО от 13.06.2012 по делу № 2-759/2012 // Справочно-поисковая система «Консультант Плюс».

70. Решение Самарского районного суда г. Самары от 07.08.2012 по делу № 4-753/2012 // Справочно-поисковая система «Консультант Плюс».

71. Решение Ленинградского областного суда от 25.01.2013 по делу № 3-5/2013 // Справочно-поисковая система «Консультант Плюс».

72. Решение Ленинградского областного суда от 22.11.2013 // Справочно-поисковая система «Консультант Плюс» // Справочно-поисковая система «Консультант Плюс».

73. Решение Подольского городского суда Московской области от 10.06.2010 // Справочно-поисковая система «Консультант Плюс».

74. Решение Коломенского городского суда Московской области от 11.05.2010 // Справочно-поисковая система «Консультант Плюс».