Филипцова Наталья Александровна. Коллективный договор как вид нормативных правовых договоров: диссертация ... кандидата Юридических наук: 12.00.05 / Филипцова Наталья Александровна;[Место защиты: Российский государственный университет правосудия], 2016.- 222 с.

**Содержание к диссертации**

Введение

**Глава 1. Правовая природа коллективного договора 11**

1.1. Развитие правового регулирования отношений по заключению коллективных договоров 11

1.2. Нормативные правовые договоры в системе форм российского трудового права 33

1.3. Соотношение коллективного договора с другими видами форм российского трудового права 59

**Глава 2. Заключение и действие коллективного договора как вида нормативных правовых договоров 78**

2.1. Правовые элементы коллективного договора 78

2.2. Порядок заключения коллективного договора 111

2.3. Действие коллективного договора во времени, пространстве и по кругу лиц 156

Заключение 178

Список использованных правовых актов и литературы 1

**Введение к работе**

**Актуальность темы исследования**. Правовая природа коллективного договора является важной теоретической и практической темой научных исследований в области трудового права, значение которой постоянно возрастает. Это связано с происходящими экономическими, политическими и социальными процессами, а также с типом правопонимания. Долгое время в России господствующей правовой доктриной являлся легизм, сводящий все право к нормативным правовым актам, принятым управомоченными органами государственной власти. Легистский тип правопонимания продолжает доминировать и в настоящее время. В связи с этим российское трудовое право также преимущественно сводится к трудовому законодательству.

В настоящее время приобретает актуальность интегративное правопони-мание, которое заключается в интеграции разных типов правопонимания, в том числе естественно-правового, легистского, социологического, путем установления общих точек их соприкосновения. С позиции интегративного правопо-нимания нормативные правовые договоры являются элементом единой взаимосвязанной и взаимозависимой системы форм российского и международного трудового права, реализуемых в России.

Одним из видов нормативных правовых договоров, содержащих принципы и нормы права, регулирующие социально-трудовые отношения, является коллективный договор. В современных правовых условиях сфера централизованного государственного регулирования трудовых отношений сужается, ограничиваясь установлением основ правового регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений, минимальных гарантий трудовых прав и правовых интересов работников, процессуальных норм, способов защиты прав участников трудовых отношений. При этом законодатель все больше внимания уделяет коллективно-договорному регулированию социально-трудовых отношений.

Определение законодателем коллективного договора как правового акта значительно усложняет осмысление его сущности и влечет за собой возникновение неопределенности в процессе уяснения правовой природы коллективного договора. Выявление правовой природы коллективного договора приобретает принципиальное значение для обеспечения эффективности правотворчества и правоприменения в сфере трудового права. Рассмотрение коллективного договора как вида нормативных правовых договоров позволит выявить источник принципов и норм права применительно к данному виду формы трудового права, определить круг субъектов правотворчества и источник их правотворческой способности, усовершенствовать правотворческий процесс в области трудового права и практику заключения коллективных договоров.

Отмеченные факты свидетельствуют об актуальности избранной темы диссертационного исследования.

**Степень научной разработанности темы.** Исследованию правовой природы коллективного договора посвящено несколько диссертационных исследований на соискание ученой степени доктора и кандидата юридических наук. Вместе с тем подавляющее большинство научных исследований правовой природы коллективного договора основано на легистском типе правопонимания, в соответствии с которым ученые, как правило, рассматривают коллективный договор как «локальный нормативный акт», «правовой акт» или говорят о его смешанной правовой природе. Специалисты в области трудового права, к сожалению, при рассмотрении вопроса о формах трудового права зачастую не выделяют нормативный правовой договор в качестве отдельной формы российского трудового права.

В настоящее время отсутствуют комплексные исследования правовой природы коллективного договора как вида нормативных правовых договоров с позиции общей теории права, трудового права в рамках системы форм российского и международного трудового права, реализуемых в России. Несмотря на большой интерес специалистов в области трудового права к коллективному договору, вопрос о правовой природе коллективного договора остается весьма

5 дискуссионным, что приводит к возникновению нерешенных теоретических и практических проблем в правотворчестве и правоприменении. Изложенные аргументы и практические выводы определили выбор темы диссертационного исследования.

**Целью диссертационного исследования** является разработка научных положений о правовой природе коллективного договора, выделение теоретических и правовых оснований отнесения коллективного договора к виду нормативных правовых договоров, обобщение и разработка положений, имеющих прикладное значение для совершенствования трудового права и практики его применения.

В соответствии с предусмотренной целью очерчен круг следующих взаимосвязанных задач диссертационного исследования:

провести анализ развития правового регулирования отношений по заключению коллективных договоров в России;

выявить правовую природу нормативных правовых договоров как формы российского трудового права;

выявить правовую природу коллективного договора и его соотношение с другими видами форм российского трудового права;

определить правовые элементы коллективного договора;

проанализировать порядок заключения коллективных договоров;

выявить сферу действия коллективного договора;

- разработать положения, имеющие прикладное значение для совершен  
ствования трудового права и практики его применения.

**Объектом диссертационного исследования** являются правоотношения, связанные с заключением и действием коллективного договора как вида нормативных правовых договоров.

**Предмет диссертационного исследования** составляют правовые нормы, определяющие правовую природу, понятие, стороны коллективного договора, вступление его в силу, а также практика заключения конкретных коллективных

6 договоров, судебная практика рассмотрения споров, связанных с действием коллективных договоров.

**Методологичекую базу исследования** образуют общенаучные (сравнение, описание, анализ, синтез, обобщение, аналогия, абстрагирование, классификация и др.) и частнонаучные (сравнительно-правовой, историко-правовой, формально-юридический) методы научного познания.

**Теоретическую основу диссертационного исследования** составляют труды дореволюционных, советских и российских правоведов в области общей теории права, трудового права: Абдулаева М.И., Александрова Н.Г., Алексеева С.С., Баевой С.С., Байтина М.И., Валетова Т.Я., Варшавского К.М., Веселовой Е.Р., Войтинского И.С., Воронова И.Ю., Горяевой Г.С., Гумеровой Э.Ф., Гусова К.Н., Догадова В.М., Ершова В.В., Ершовой Е.А., Затолокиной Т.А., Иванова В.В., Ивановой И.А., Киселева И.Я., Коршуновой Т.Ю., Лада А.С., Литвинова-Фалинского В.П., Лушникова А.М., Лушниковой М.В., Лютова Н.Л., Малько А.В., Марченко М.Н., Матузова Н.И., Мелехина А.В., Миронова В.И., Михеева В.А., Мясина А.А., Нечитайло М.А., Нуртдиновой А.Ф., Озерова И.Х., Пигол-кина А.С., Подвысоцкого П.Т., Скобелкина В.Н., Смирнова О.В., Снигиревой И.О., Соловьева А.В., Таля Л.С., Хныкина Г.В., Чуча С.Ю., Шаповал Е.А., Ша-хаева М.В., Ширинкиной О.Ю., Янжула И.И. и др.

**Эмпирическую базу исследования** составляют результаты изучения постановлений и определений Конституционного Суда РФ (3), судебной практики судов общей юрисдикции по рассмотрению конкретных споров и постановлений Пленумов Верховного Суда РФ, в том числе в сфере труда за 2007-2015 гг. (18); судебной практики арбитражных судов по рассмотрению экономических споров и иных дел, рассматриваемых арбитражными судами за 2005-2014 гг. (16).

**Научная новизна исследования** заключается в выявлении и обосновании правовой природы коллективного договора, исходя из отнесения его к виду нормативных правовых договоров; разработке научно-обоснованных предложений, направленных на совершенствование правотворческой деятельности и

7 правоприменительной практики в сфере трудового права. Исследование характерных особенностей правовой природы коллективного договора как вида нормативных правовых договоров позволяет сформулировать следующие **положения, выносимые на защиту**:

1. Коллективный договор в соответствии с его правовой природой рассмотрен в диссертации как вид нормативных правовых договоров, заключаемый между работниками и работодателем в лице их управомоченных представителей, содержащий принципы и нормы права, регулирующие социально-трудовые отношения в правовых пределах, установленных в принципах и нормах права, содержащихся в формах российского и международного права, реализующихся в России.
2. Нормативные правовые договоры автором отнесены к форме российского трудового права, характеризующейся взаимосвязью и взаимозависимостью с иными формами российского и международного права в единой и многоуровневой системе права в России.
3. Диссертантом выработано предложение об установлении в ТК РФ следующего соотношения форм российского трудового права: основополагающие принципы российского трудового права, нормативные правовые акты, нормативные правовые договоры, обычаи российского трудового права, локальные нормативные акты работодателя.
4. В работе выделены коллективные договоры и нормативные правовые соглашения, заключаемые в рамках социального партнерства, как виды нормативных правовых договоров, содержащих принципы и нормы права, регулирующие социально-трудовые отношения.
5. В диссертации выработано предложение о распространении на соотношение видов нормативных правовых договоров действия принципа in fa-vorem, запрещающего ухудшение в коллективном договоре положения работников по сравнению с уровнем и гарантиями, установленными нормативными правовыми соглашениями, дополнив соответствующей нормой права ст. 9 ТК РФ.
6. Диссертантом доказано, что источником принципов и норм права, выработанных в коллективном договоре, является согласованное волеизъявление управомоченных юридических и физических лиц, а не самостоятельная деятельность правотворческих органов. При таком научном подходе сделан вывод: отнесение коллективных договоров к правовым актам (ст. 40 ТК РФ) является теоретически дискуссионным.
7. В связи с отнесением коллективного договора к виду нормативных правовых договоров, содержащих принципы и нормы права, регулирующие социально-трудовые отношения, диссертантом сделан вывод: правовыми элементами коллективного договора являются принципы и нормы права, а не «обязательства работников и работодателя» (ч. 2 ст. 41 ТК РФ); выработаны предложения о внесении соответствующих изменений и дополнений в ст. 41 ТК РФ, абз. 7 ст. 26 ТК РФ, ст. 55 ТК РФ, а также ст. 5.31 КоАП РФ.
8. Диссертантом обосновано: коллективный договор, заключенный без проведения коллективных переговоров или с нарушением полномочий представителей сторон, не имеет юридической силы; в работе выработана новая редакция нормы трудового права, содержащаяся в ст. 42 ТК РФ.
9. В работе выработаны предложения об исключении из ТК РФ термина «недействительность» в отношении условий коллективного договора, ухудшающих положение работников, и о дополнении ТК РФ двумя способами защиты трудовых прав работников в случаях включения в коллективный договор норм права, ухудшающих правовое положение работников. Первый: неприменение в конкретном споре (ad hoc) норм права, содержащихся в коллективном договоре, не соответствующих основополагающим принципам российского трудового права, нормативным правовым актам, нормативным правовым соглашениям; основополагающим принципам международного трудового права, принципам и нормам трудового права, содержащимся в международных договорах, реализующихся в России. Второй: признание судом норм права, содержащихся в коллективном договоре, не соответствующими основополагающим принципам российского трудового права, нормативным правовым актам, нормативным

9 правовым соглашениям; основополагающим принципам международного трудового права, принципам и нормам трудового права, содержащимся в международных договорах, реализующихся в России.

**Теоретическая значимость диссертационного исследования** коллективного договора как вида нормативных правовых договоров определяется разработкой положений по развитию науки трудового права, научных представлений о формах трудового права и нормативных правовых договорах в системе форм российского трудового права, развитии научных представлений о правовой природе коллективного договора как вида нормативных правовых договоров, а не правового акта. Выводы, содержащиеся в исследовании, могут быть использованы в дальнейших научных исследованиях правовой природы коллективного договора.

**Практическая значимость исследования** состоит в разработке и обосновании предложений по совершенствованию норм Трудового кодекса Российской Федерации, направленных на активизацию процессов, связанных с заключением коллективных договоров.

Ряд положений работы может быть использован в целях унификации и совершенствования судебной практики в исследуемой области.

Полученные в результате диссертационного исследования выводы и предложения могут быть использованы в практической работе при заключении коллективных договоров.

Положения диссертационного исследования могут быть использованы при подготовке учебно-методических программ, чтении лекций, проведении семинарских занятий по курсу «Трудовое право» и спецкурсам.

**Апробация результатов исследования**. Научно-практические результаты диссертационного исследования обсуждены в ФГБОУ ВО «Российский государственный университет правосудия». Основные положения диссертационного исследования изложены в опубликованных научных статьях, в том числе в ведущих рецензируемых научных изданиях, перечень которых утвержден Высшей аттестационной комиссией при Министерстве образования и науки

10 Российской Федерации. Теоретические и практические выводы докладывались на научно-практических конференциях: Всероссийской научно-практической конференции «Судебная власть и формы ее реализации в России» (Центральный филиал Российской академии правосудия, 2011), II Международной научно-практической конференции «Теоретические и практические вопросы развития научной мысли в современном мире» (Башкирский государственный университет, 2013), Всероссийской научно-практической конференции «Общество, право, правосудие» (Центральный филиал Российской академии правосудия, 2013), Всероссийской научно-практической конференции «Общество, право, правосудие» (Центральный филиал Российского государственного университета правосудия, 2014).

Результаты диссертационного исследования использовались в практической деятельности Ассоциации «Адвокатское бюро «Дмитриев и партнеры». Результаты диссертационного исследования были применены при проведении лекционных и семинарских занятий в Центральном филиале ФГБОУ ВО «Российский государственный университет правосудия» (г. Воронеж) по курсу «Трудовое право».

**Структура работы** определена целями и задачами исследования. Диссертация состоит из введения, двух глав, которые включают шесть параграфов, заключения, списка использованных правовых актов и литературы.

## Нормативные правовые договоры в системе форм российского трудового права

В XIX веке были приняты нормативные правовые акты, которые регулировали права и обязанности фабрично-заводских рабочих и их отношения с нанимателем, однако не касались иных групп наемных рабочих. Определение мануфактур, фабрик и заводов, взятое из Закона 1799 г., содержалось в ст. 2 Устава о промышленности 1893 г., согласно которому фабрики, заводы, мануфактуры отличались от ремесел использованием «заведений и машин», отсутствовавших у ремесленников (кроме ручных инструментов и машин).1 Таким образом, как справедливо отмечает Т.Я. Валетов: «…условия труда на множестве мелких, «ремесленных» и «кустарных» предприятий оставались вне фабричных законов».

Нормативно-правовое регулирование коллективных договоров в дореволюционной России отсутствовало, союзы и забастовки рабочих были вне закона, в связи с чем отсутствовала сама возможность установления коллективных взаимоотношений между рабочими и нанимателями на правовом основании. В Уложении о наказаниях уголовных и исправительных 1845 г.3 содержалось специальное отделение «О неповиновении фабричных и заводских людей», предусматривающее уголовную ответственность за организованные выступления рабочих. Так, за неповиновение, оказанное фабричными и заводскими людьми владельцу или управляющему заводом, виновные подвергались такому же наказанию, как и за восстание против властей, вплоть до ссылки на каторжную работу (ст. 1791 Уложения). За стачку же между работниками с целью «принудить хозяев к возвышению получаемой ими платы» виновные подверга-1 Свод законов Российской Империи, повелением государя Николая Первого составленный. – Спб. : Гос. тип., 14 лись аресту: «зачинщики – на время от трех недель до трех месяцев, а прочие – от семи дней до трех недель» (ст. 1792 Уложения).

Отсутствие должного государственного регулирования условий труда породило в рабочих осознание необходимости объединения и самостоятельной борьбы за свои права. В 70-х гг. XIX в. стали появляться рабочие союзы. В 1875 г. в Одессе был организован Южнороссийский союз рабочих, в 1878 г. в Петербурге появился Северный союз русских рабочих.1 Однако такие союзы по-прежнему находились под запретом, и потому срок их существования был недолгим. Современники отмечали незначительность той роли, которую играли в регулировании трудовых отношений объединения рабочих в нашей стране, в отличие от государств, где допускалось создание рабочих союзов на правовом основании. Так, например, В.П. Литвинов-Фалинский справедливо отмечал, что в нашей стране желание рабочих улучшить свое положение имело перспективы, только если они привлекали к себе внимание правительства, принимавшее на себя заботу об улучшении их положения.2 Реакция правительства на участившиеся выступления рабочих и рост недовольства в их среде выразилась в принятии в 1886 г. Закона «Об утверждении проекта правил о надзоре за заведениями фабричной промышленности и о взаимных отношениях фабрикантов и рабочих и об увеличении числа членов фабричной инспекции».3 Этот закон регулировал взаимоотношения рабочих и нанимателей, деятельность фабричной инспекции, устанавливал порядок найма и увольнения, содержал нормы об ответственности как рабочих, так и хозяев, в частности, предусматривал ответственность рабочих за участие в стачках. В своих «Воспоминаниях фабричного инспектора» И.И. Янжул описывал характерное для того времени явление: «… рабочие бесправные и безличные не имели никаких средств, обычных в Европе (как стачки, союзы и пр.), выражать свои желания и заявлять требования предпринимателям; между тем злоупотребления в фабрично-заводской жизни и не-1 Щербаков А.В. Историческая роль объединений работников и работодателей в системе социального 15 достаток закона были очень велики, и приходилось, следовательно, закону и инспекторам своим вмешательством и мелочной часто опекой возмещать недостающие средства самодеятельности для охраны и защиты интересов рабо-чих».1

Развитие капиталистических отношений привело к созданию рабочего класса. Рабочее движение еще в 70-80-е гг. XIX в. стало важным фактором социальной жизни в России.2 Первый этап зарождения социального диалога между работниками и работодателями характеризовался попытками рабочих объединяться и выдвигать общие требования нанимателям. Путем организации стачек и забастовок рабочие пытались коллективно отстаивать свои права. Несмотря на то, что эта деятельность находилась вне правовых рамок, она стала зачатком формирующегося в России института представительства работников.

Следующий этап (1900 г. – октябрь 1917 г.) характеризовался собственно становлением социального партнерства. В начале 1900 г. в России неуклонно росло рабочее движение, назревала революционная ситуация. Количество стачек постоянно увеличивалось, причем, рабочие все чаще выдвигали политические требования демократических прав и свобод. Кризис 1900 – 1903 гг. обострил существующее недовольство рабочих, за период с 1899 г. по 1902 г. количество стачек превысило 600, а в 1903 г. их было 550.3

Законом от 10 июня 1903 г. «Об учреждении старост в промышленных предприятиях»4 предусматривалось введение на предприятиях представителей работников, фабричных старост, которые должны были стать посредниками между работниками и администрацией. Однако этот нормативный правовой акт в малой степени содействовал развитию самодеятельности рабочих, поскольку предпринимателям предоставлялось много способов тормозить его нормальное исполнение

## Соотношение коллективного договора с другими видами форм российского трудового права

Наиболее распространенным в науке трудового права является рассмотрение коллективных договоров в качестве «локальных нормативных актов».1 Так, Е.Р. Веселова, например, рассматривает коллективный договор как вид «локальных нормативных актов», при этом признавая приоритет «за локальными актами, принятыми в коллективно-договорном порядке».2 При этом она, как представляется, весьма спорно полагает, что «любой локальный нормативный правовой акт может быть принят работодателем и трудовым коллективом в порядке, предусмотренном для заключения коллективного договора».3

И.О. Снигирева не совсем последовательно, с одной стороны, называет коллективный договор «локальным нормативным актом»: «Современный коллективный договор все более явственно приобретает черты локального правового нормативного акта…», а с другой стороны, относит коллективный договор к «договорам особого рода, отличающимся социально-партнерской природой», «нормативным соглашениям».4 Е.А. Шаповал называет коллективный договор «основным локальным нормативным актом организации».5

Как представляется, указанные авторы не проводят разграничения между такими формами российского трудового права, как нормативный правовой договор и нормативный правовой акт.

Отдельные суды также зачастую делают вывод о том, что коллективный договор относится к категории «локальных нормативных актов». Например, в Определении Верховного Суда РФ от 14.05.2010 № 1-В10-1 коллективный договор назван локальным нормативным актом без какой-либо аргументации изложенной позиции.6 В одном из своих решений Арбитражный суд Санкт

Петербурга и Ленинградской области признал обоснованными доводы налоговой инспекции о том, что производимые Обществом доплаты могут быть отнесены к расходам на оплату труда, согласно ст. 255 НК РФ, поскольку такие доплаты предусмотрены положениями коллективного договора, который в силу ст. 5 ТК РФ является локальным нормативным актом.1 ФАС СевероКавказского округа в одном из постановлений без должного обоснования отметил, что по своей сути коллективный договор является локальным правовым актом, поскольку в нем содержатся нормы трудового права, которыми осуществляется регулирование трудовых отношений в организации.2

На наш взгляд, отнесение коллективного договора к виду нормативных правовых актов (в том числе нормативных правовых актов работодателя) является необоснованным. Как было доказано ранее, источником принципов и норм права, установленных в нормативном правовом акте, выступает правотворческая деятельность органов государственной власти и (или) иных управомочен-ных субъектов в Российской Федерации. В свою очередь источником принципов и норм права, установленных в нормативном правовом договоре (в частности в коллективном договоре), выступает согласованное волеизъявление упра-вомоченных субъектов (в отношении коллективного договора - работодателя и работников). В связи с этим представляется необоснованным рассмотрение коллективного договора в качестве вида нормативных правовых актов и отождествления его с «локальными нормативными актами работодателя».

Традиция отнесения коллективного договора к «локальным нормативным актам» сложилась в советской науке трудового права под влиянием КЗоТ РСФСР 1971 г., который, регламентируя способ регулирования тех или иных вопросов труда, содержал формулировку «…регулируется коллективным договором или иными локальными нормативными правовыми актами». Отсюда ученые того времени приходили к выводу о том, что законодатель относил коллективный договор к категории «локальных нормативных актов».1

В действующем ТК РФ подобная формулировка отсутствует. Кроме того, законодатель в ст. 5 ТК РФ разграничивает понятия «коллективный договор» и «локальные нормативные акты». В ст. 8 ТК РФ коллективные договоры не включены в состав «локальных нормативных актов». Е.А. Ершова справедливо отмечает спорность отнесения коллективного договора к виду локальных нормативных актов по способу принятия, поскольку «источником любого нормативного правового акта является деятельность соответствующих правотворческих органов и лиц, а не соглашение, в частности, работников и работодате-лей».2 Приведенные аргументы позволяют прийти к выводу о том, что нормативные правовые акты работодателя и коллективный договор относятся к различным видам форм российского трудового права. На основании изложенного, обоснованной в науке трудового права представляется критика ст. 190 ТК РФ, в которой устанавливается, что правила внутреннего трудового распорядка утверждаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников, и одновременно, как правило, являются приложением к коллективному договору.3

Все чаще в науке трудового права ученые говорят о смешанной природе коллективного договора. Так, по мнению А.Д. Джилавян, «юридическая природа коллективного договора неоднородна».4 Э.Ф. Гумерова, объединяя соглашения и коллективные договоры общим термином «коллективно-договорные акты», как представляется, делает противоречивый вывод: «Коллективно-договорные акты являются особыми нормативно-правовыми актами, так как принимаются не государственными органами, большей частью распространяются на тех субъектов права, которые путем оптимального согласования своих интересов сами или через своих представителей принимают коллективно-договорной акт».1 Б.А. Горохов, будучи сторонником смешанной природы коллективного договора, указывает: «…в силу присущих ему признаков коллективный договор представляет собой правовой акт, содержащий коллективно-локальные нормы трудового права. В свою очередь с точки зрения порядка правоустановления и наличия в его содержании обязательственной части этот правовой акт следует рассматривать как договор».2

Следовательно, авторы, которые придерживаются концепции смешанной природы коллективного договора, обосновывают свою позицию наличием в нем договорных начал и способности осуществлять нормативное правовое регулирование.3 Как представляется, такой подход не позволяет выявить правовую природу коллективного договора, так как предполагает невозможность идентификации его с каким-либо родовым правовым явлением. Помимо этого, в сочетании указанных признаков отсутствует смешение различных правовых явлений. В правовой доктрине выделяются договоры, содержащие принципы и нормы права, именуемые нормативными правовыми договорами. Поскольку нормативный правовой договор представляет собой самостоятельное правовое явление, ни о каком смешении правовых категорий здесь не может идти речи.

## Порядок заключения коллективного договора

В трудовом праве зарубежных стран существуют различные подходы к регламентации порядка регистрации коллективных договоров. В некоторых странах регистрация проводится в целях статистической отчетности или для определения «законности» положений коллективных договоров, в других регистрация коллективных договоров вообще не предусмотрена (Швейцария).3 Интересное, на наш взгляд, решение рассматриваемой проблемы содержится в трудовом праве Польши. При несоответствии положений коллективного договора закону регистрирующий орган может с согласия сторон договора включить его в реестр коллективных договоров без этих положений и предложить сторонам в 14-дневный срок внести соответствующие изменения в коллективный договор. Если стороны не согласны с этим, регистрирующий орган отказывает в регистрации, но стороны коллективного договора могут подать апелляцию на отказ в Воеводский суд по делам труда и социального страхования в Варшаве - по коллективным договорам высшего уровня - или в соответствующий районный суд - по заводским коллективным договорам. При этом с фактом регистрации связывается вступление коллективного договора в силу.1 Хотелось бы согласиться с мнением А.С. Лада, что именно по такому пути целесообразно осуществлять развитие практики коллективно-договорного регулирования в России.2

Следует заметить, что в российской истории регламентации отношений по заключению коллективных договоров был период, когда регистрирующий орган имел право самостоятельно исключать условия коллективного договора, ухудшающие положение работников. Так, в соответствии со ст. 21 КЗоТ РСФСР 1922 г. регистрирующий орган (Народный Комиссариат Труда) имел право отменить коллективный договор в той части, в которой ухудшалось положение рабочих и служащих по сравнению с законодательством о труде. Отмена органами Народного Комиссариата Труда отдельных постановлений коллективного договора не приостанавливала регистрации договора в остальной его части при условии, что стороны соглашались на такую регистрацию (прим. к ст. 21 КЗоТ РСФСР 1922 г.). Таким образом, у сторон было два варианта поведения: 1) отказаться от регистрации коллективного договора в целом; 2) зарегистрировать коллективный договор без условий, ухудшающих положение работников. Однако такие условия могли быть неразрывно связаны с другими условиями коллективного договора, применение которых в связи с выявленными недостатками содержания коллективного договора могло не соответствовать воле сторон. Поэтому правильнее было бы дать сторонам самим решать вопрос о приведении коллективного договора в соответствие с формами права более высокой юридической силы.

Формально уведомительная регистрация коллективных договоров, согласно действующему российскому трудовому праву, проводится с целью выявления условий, ухудшающих положение работников. Однако вследствие от сутствия эффективного механизма исключения указанных условий из коллективного договора, смысл такой регистрации теряется.

Решение рассматриваемой проблемы видится в закреплении в ТК РФ действенного механизма проверки соответствия положений коллективного договора формам права, имеющим более высокую юридическую силу, в процессе его регистрации. Предлагаем в ст. 50 ТК РФ установить следующий порядок регистрации коллективных договоров. При выявлении условий коллективного договора, ухудшающих положение работников, по сравнению с формами права более высокой юридической силы, орган по труду имеет право предложить сторонам в течение определенного срока внести изменения в коллективный договор. Стороны при этом могут внести соответствующие изменения или отказаться от выполнения данного предложения. В случае если по истечении установленного срока стороны не придут к соглашению о внесении необходимых изменений в коллективный договор, органу по труду следует предоставить право отказать в регистрации коллективного договора. М.В. Лушникова и А.М. Лушников предлагают сохранить уведомительный порядок регистрации и в случае, когда стороны не примут согласованного решения в отношении договорного условия, противоречащего закону, и предоставить им право на обращение в соответствующие юрисдикционные органы с требованием о признании этого условия недействительным.1 В целом такое предложение видится обоснованным, однако стороны могут не воспользоваться таким правом, и сложится ситуация, когда коллективный договор с условиями, ухудшающими положение работников, фактически продолжит действовать.

Решение органа по труду об отказе в регистрации коллективного договора стороны могут оспорить в судебном порядке. При этом целесообразным представляется ввести норму о вступлении коллективного договора в силу в установленный им срок, но не ранее даты регистрации. Таким образом, предлагается заменить неэффективную уведомительную регистрацию коллективного договора на регистрацию, преследующую цель осуществления контроля за соответствием коллективного договора формам права, имеющим более высокую юридическую силу.

## Действие коллективного договора во времени, пространстве и по кругу лиц

Кроме того, коллективный договор, заключенный на уровне организации, распространяется, в том числе, и на работников соответствующего подразделения, поэтому могут возникнуть противоречия между общим коллективным договором и коллективным договором, заключенным в соответствующем подразделении. В трудовом праве отсутствует регулирование вопроса о соотношении общего коллективного договора и коллективного договора, заключенного в соответствующем подразделении. В этом вопросе нами разделяется мнение Е.А. Шаповал о том, что нормы коллективного договора соответствующего подразделения, которые ухудшают положение работников по сравнению с общим коллективным договором данной организации, являются недействительными, и применению подлежат положения коллективного договора организации.1

Таким образом, ТК РФ, с одной стороны, закрепляет принцип единого коллективного договора, распространяющегося на всех работников данного работодателя, а с другой стороны, противоречиво устанавливает возможность существования отдельных коллективных договоров, заключенных на уровне филиала, представительства или иного «обособленного структурного подразделения организации». На основании изложенного, представляется справедливым предложение Е.А. Ершовой признать ч. 4 ст. 40 ТК РФ утратившей силу, а имеющие место особенности в правовом регулировании трудовых отношений работников, занятых в структурных и (или) обособленных подразделениях, включать в отдельные главы (приложения) единого коллективного договора.2 Следуя данной логике, предлагаем и ч. 5 ст. 40 ТК РФ признать утратившей силу, а также изложить ч. 3 ст. 43 ТК РФ в следующей редакции: «Действие коллективного договора распространяется на всех работников данного работодателя».

Согласно ст. 43 ТК РФ, действие коллективного договора по кругу лиц распространяется на всех работников организации, индивидуального предпринимателя, независимо от их членства в профессиональном союзе или принадлежности к иным представительным органам работников. Такая модель распространения коллективных договоров на работников, которые не являются членами профсоюзов, подписавших коллективные договоры, именуемая erga omnes1, характерна и для многих зарубежных стран (Венгрия, Германия, Испания, Франция, США).2 Данная конструкция соответствует нормам международного трудового права. В соответствии с п. 4 Рекомендации МОТ № 91 положения коллективного договора следует распространять на всех трудящихся соответствующих категорий, которые работают на предприятиях, охватываемых коллективным договором, если в нем не предусмотрено иное.

Действие коллективного договора распространяется и на работников, принятых после его заключения. Так, в соответствии с ч. 3 ст. 68 ТК РФ работодатель обязан при приеме на работу (до подписания трудового договора) ознакомить работника под роспись с коллективным договором, которым будут определяться права и обязанности принимаемого работника.

В коллективном договоре могут содержаться как общие нормы, распространяющиеся на всех работников данного работодателя, так и специальные нормы, устанавливающие особенности в регулировании труда, которые распространяются на отдельные категории работников. Возможность дифференциации в правовом регулировании труда отдельных категорий работников коллективным договором установлена в ТК РФ. Согласно ст. 252 ТК РФ, коллективными договорами могут устанавливаться особенности регулирования труда в связи с характером и условиями труда, психофизиологическими особенностями организма, природно-климатическими условиями, наличием семейных обязанностей, а также других оснований. В соответствии со ст. 251 ТК РФ под осо бенностями регулирования труда понимаются нормы, частично ограничивающие применение общих правил или предусматривающие дополнительные правила для отдельных категорий работников. При этом установление особенностей регулирования труда, которые влекут за собой снижение уровня гарантий работников, ограничение их прав, повышение их дисциплинарной и (или) материальной ответственности, допускается лишь в ТК РФ или в определенных им случаях и порядке (ст. 252 ТК РФ). Следовательно, в коллективном договоре могут устанавливаться особенности регулирования труда отдельных категорий работников, не ухудшающие их положение.

В связи с введением с 1 января 2016 г. института предоставления труда работников (персонала) хотелось бы прокомментировать возможность регулирования трудовых отношений таких работников коллективным договором. С 1 января 2016 г., согласно Федеральному закону № 116-ФЗ от 05.05.2014 «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации», введен запрет заемного труда, т.е. труда, осуществляемого работником по распоряжению работодателя в интересах, под управлением и контролем физического лица или юридического лица, не являющихся работодателем данного ра-ботника.1 Однако разрешается временное направление работников частными агентствами занятости и некоторыми другими юридическими лицами (например, при направлении работника к аффилированной организации) к другим физическим или юридическим лицам на основании договора о предоставлении труда работников (персонала).