

На правах рукописи

**Филипцова Наталья Александровна**

**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР КАК ВИД  
НОРМАТИВНЫХ ПРАВОВЫХ ДОГОВОРОВ**

Специальность 12.00.05 – трудовое право;  
право социального обеспечения

Автореферат диссертации на соискание ученой степени  
кандидата юридических наук

Москва – 2016

Работа выполнена на кафедре трудового права и права социального обеспечения в Федеральном государственном бюджетном образовательном учреждении высшего образования «Российский государственный университет правосудия»

Научный руководитель	кандидат юридических наук, доцент <b>Воронов Игорь Юрьевич</b>
Официальные оппоненты	<b>Хныкин Геннадий Валентинович</b> доктор юридических наук, доцент, профессор кафедры трудового права ФГБОУ ВО «Московский государственный университет имени М.В. Ломоносова»  <b>Коршунова Татьяна Юрьевна</b> кандидат юридических наук, доцент, ведущий научный сотрудник отдела законодательства о труде и социальном обеспечении ФГНИУ «Институт законодательства и сравнительного правоведения при Правительстве Российской Федерации»
Ведущая организация	ФГБОУ ВО «Московский государственный юридический университет имени О.Е. Кутафина (МГЮА)»

Защита состоится «29» ноября 2016 года в 14:00 часов на заседании диссертационного совета Д 170.003.03, созданного на базе Федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Российский государственный университет правосудия» по адресу: 117418, г. Москва, ул. Новочеремушкинская, д.69, ауд.910.

С диссертацией можно ознакомиться в библиотеке и на сайте Федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Российский государственный университет правосудия».

Диссертация и автореферат размещены на официальном сайте Федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Российский государственный университет правосудия» по адресу <http://www.rgup.ru/>.

Автореферат разослан «\_\_» \_\_\_\_\_ 2016 года.

Ученый секретарь  
диссертационного совета

Е.В. Мигачева

## ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА РАБОТЫ

**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 правопонимание, которое заключается в интеграции разных типов правопонимания, в том числе естественно-правового, легистского, социологического, путем установления общих точек их соприкосновения. С позиции интегративного правопонимания 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

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 совершенствования 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

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

**Методологическую 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., Баяевой 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., Лушников 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., Пиголкина 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., Шахаева 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

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 fauorem*, 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



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

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.

## **ОСНОВНОЕ СОДЕРЖАНИЕ РАБОТЫ**

Во **введении** обоснована актуальность темы диссертационного исследования, сформулированы его цели и задачи, определены объект и предмет исследования, методологическая, теоретическая и эмпирическая базы исследования, отмечена научная новизна диссертации, изложены основные положения, выносимые на защиту, обоснована теоретическая и практическая значимость исследования, приведены сведения об апробации полученных результатов, раскрыта структура работы.

**Первая глава «Правовая природа коллективного договора»**, состоящая из трех параграфов, посвящена исследованию вопросов развития правового регулирования отношений по заключению коллективных договоров, выделения с позиции интегративного понимания права в системе форм российского трудового права нормативных правовых договоров, их понятия и признаков, установлению правовой природы и соотношения современного коллективного договора с другими видами форм российского трудового права.

**В первом параграфе «Развитие правового регулирования отношений по заключению коллективных договоров»** анализируются предпосылки возникновения отношений по заключению коллективных договоров, исследуются характер и правовая природа коллективного договора на различных этапах своего существования, дается периодизация истории развития правового регулирования отношений по заключению коллективных договоров в России.

Первый этап зарождения социального диалога между работниками и работодателями обусловлен возникновением рабочего движения в России (30-е гг. XIX в. – к. XIX в.). Он 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. На это время приходится заключение первых коллективных договоров (Бакинский коллективный договор 1904 г.), которые, однако, не имели обязательной силы. Активное рабочее движение, революция 1905 года заставили власть пойти на уступки и ввести ранее незаконное профессиональное объединение работников в правовое поле, создавая условия для коллективного согласования интересов работников и работодателей. Указом от 4 марта 1906 г. «О временных правилах об обществах и союзах» впервые в российской истории предусматривалось право рабочих на создание

профсоюзов (профессиональных обществ), которые могли преследовать только экономические цели.

На этапе становления советского государства и права (окт. 1917 – 1921 гг.) впервые на государственном уровне закрепляется право на заключение коллективных договоров. 2 июля 1918 г. Совет Народных Комиссаров одобрил первый в истории России нормативный правовой акт о коллективных договорах – «Положение о порядке утверждения коллективных договоров (тарифов), устанавливающих ставки заработной платы и условия труда». За коллективными договорами в данном Положении признавалось значение регулятора общественных отношений в сфере труда, которым придавался нормативно-правовой характер. Однако существовавшая в то время практика утверждения коллективных договоров комиссариатом труда при отсутствии согласия организации предпринимателей меняла саму суть коллективного договора, источником принципов и норм права в котором должно быть соглашение сторон, а не санкционированное волеизъявление одной из них. Поэтому, несмотря на регулирующее значение, коллективные договоры того времени не могли быть отнесены к виду нормативных правовых договоров.

Следующий этап (1921 – 1929 гг.) характеризовался расширением практики заключения коллективных договоров в период НЭПа. КЗоТ 1922 г. закрепил нормативно-правовой характер коллективного договора и признал его обязательность для сторон социального партнерства. Все это, а также договорной способ установления принципов и норм права в коллективном договоре позволили автору сделать вывод о том, что коллективные договоры, заключаемые в тот период, обладали признаками нормативных правовых договоров.

На следующем этапе (30-е гг. XX в. – 1947 г.) с введением в экономику административно-командной системы, основным инструментом которой стало планирование, коллективные договоры все больше меняют свой характер. Вместо принципов и норм права они стали содержать обязанности социальных партнеров по росту производительности труда, выполнению плана, развитию социалистического соревнования. Коллективный договор носил скорее идеоло-

гический, чем юридический характер. Максимальная централизация в регулировании трудовых отношений, характерная для того периода, не оставила места для нормативных правовых договоров.

С окончанием Великой Отечественной войны стало восстанавливаться коллективно-договорное регулирование трудовых отношений. Хотя нормативные правовые акты, принятые с 1947 г. по конец 1980-х гг., касающиеся коллективных договоров, закрепляли нормативно-правовой характер их положений, они существенно зависели от директивных писем, утверждаемых министерствами и ведомствами совместно с центральными и республиканскими комитетами профсоюзов, что ставит под сомнение договорной характер установления норм права в коллективном договоре того времени и не позволяет отнести его к виду нормативных правовых договоров. Коллективные договоры превращались в нормативные правовые акты, правовые элементы которых контролировались властными структурами. Законы, принятые в 1970 - 1980-е гг., предоставили сторонам коллективного договора более широкие полномочия в сфере заключения коллективных договоров. Однако, несмотря на произошедшие изменения, в коллективные договоры по-прежнему включались положения, установленные государственными органами.

Последний этап в истории развития правового регулирования отношений по заключению коллективных договоров в России (90-е гг. XX в. – настоящее время) характеризуется возрастанием роли и значения коллективных договоров, преобразованием коллективно-договорной системы, приобретением коллективным договором признаков нормативных правовых договоров.

Во втором параграфе «**Нормативные правовые договоры в системе форм российского трудового права**» рассматриваются вопросы выделения в системе форм российского трудового права нормативных правовых договоров, выявляются и подвергаются анализу их характерные черты и специфические признаки, выявляются основания юридической силы нормативных правовых договоров, содержащих принципы и нормы права, регулирующие социально-

трудовые отношения, и источник установленных в них принципов и норм права.

Диссертант отмечает, что в последние годы в общетеоретической юридической литературе освещению правовой природы нормативного правового договора уделяется все больше внимания. Тем не менее, степень изученности нормативного правового договора не соответствует его правовому значению. Специалисты в области трудового права, к сожалению, при рассмотрении вопроса о формах трудового права зачастую не выделяют нормативный правовой договор в качестве отдельной формы трудового права, реализуемой в Российской Федерации.

Диссертантом выявлены и исследованы следующие основные признаки нормативных правовых договоров как формы права: 1) в нормативном правовом договоре в отличие от индивидуального договора устанавливаются принципы и нормы права; 2) источником принципов и норм права, выработанных в нормативном правовом договоре, является согласованное волеизъявление уполномоченных органов государственной власти, органов местного самоуправления, юридических, физических лиц; 3) стороны нормативного правового договора должны преследовать правообразующую юридическую цель и обладать правообразующей способностью, т.е. быть субъектами правотворчества; 4) нормативные правовые договоры относятся к актам правотворчества; 5) нормативные правовые договоры взаимосвязаны и взаимозависимы с иными формами российского и международного права в единой и многоуровневой системе права в России.

Диссертант пришел к выводу о том, что нормативные правовые договоры и нормативные правовые акты нетождественны по своей правовой природе и являются различными формами российского трудового права. Источником принципов и норм права, установленных в нормативном правовом акте, является правотворческая деятельность органов государственной власти и (или) иных уполномоченных субъектов в Российской Федерации. В свою очередь источником принципов и норм права, установленных в нормативном правовом догово-

ре, выступает согласованное волеизъявление управомоченных органов государственной власти и местного самоуправления, юридических и физических лиц.

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. Обосновано предложение о признании ст. 5 ТК РФ утратившей силу и дополнении гл. 1 ТК РФ статьей «Нормативные правовые договоры» в следующей редакции: «Нормативные правовые договоры – это форма российского трудового права, содержащая принципы и нормы права, выработанные на основе соглашения между управомоченными лицами, регулирующие социально-трудовые отношения».

В юридической литературе зачастую происходит смешение нормативных правовых договоров, содержащих принципы и нормы права, регулирующие социально-трудовые отношения, и «локальных нормативных актов», принимаемых работодателем. Поскольку «локальные нормативные акты» по своей природе являются видом нормативных правовых актов, источником принципов и норм права в которых выступает правотворческая деятельность работодателя, диссертант предлагает разграничивать нормативные правовые акты работодателя и нормативные правовые договоры, содержащие принципы и нормы права, регулирующие социально-трудовые отношения. В связи с этим диссертант указывает на противоречивость ч. 3 ст. 8 ТК РФ, предусматривающей возможность принятия «локальных нормативных актов» работодателем по согласованию с представительным органом работников. Автор подчеркивает, что согласительный характер подобных актов говорит об их договорной природе, в связи с чем отнесение их к виду нормативных правовых актов является спорным. На основании приведенных аргументов предлагается признать ч. 3 ст. 8 ТК РФ утратившей силу.

На основе анализа специфических признаков нормативных правовых договоров автор приходит к выводу о необоснованности отнесения некоторыми учеными трудового договора к виду нормативных правовых договоров. Из

определения, данного в ст. 56 ТК РФ, следует, что трудовой договор не содержит принципы и нормы права, а устанавливает индивидуальные права и обязанности работодателя и работника. Следовательно, трудовой договор является индивидуальным договором и не относится к виду нормативных правовых договоров, содержащих принципы и нормы права, регулирующие социально-трудовые отношения.

Исследование нормативных правовых договоров как формы российского трудового права позволило диссертанту сделать вывод о том, что к видам нормативных правовых договоров, содержащих принципы и нормы права, регулирующие социально-трудовые отношения, относятся нормативные правовые соглашения и коллективные договоры, заключаемые в рамках социального партнерства. В связи с этим автор считает теоретически дискуссионным отнесение их к неопределенной категории «актов, содержащих нормы трудового права» или «правовых актов».

Источником принципов и норм права, установленных в таких видах нормативных правовых договоров, как нормативное правовое соглашение и коллективный договор, является согласованное волеизъявление сторон социального партнерства, направленное на регулирование социально-трудовых отношений. Однако сами по себе указанные субъекты так же, как и их представители, не обладают правотворческой способностью. Выявлены два основных подхода к пониманию источников юридической силы нормативного правового соглашения и коллективного договора как видов нормативных правовых договоров. Первый подход основан на признании в качестве правообразующей силы наличие у субъектов нормативного правового соглашения и коллективного договора свойства социальной автономии. Согласно второму подходу, который разделяется диссертантом, в основе юридической силы нормативного правового соглашения и коллективного договора лежит государственное санкционирование, т.е. разрешение на установление принципов и норм права. Государство санкционирует правотворческую деятельность сторон нормативного правового соглашения и коллективного договора в соответствии со ст. ст. 5, 40, 45 ТК РФ и тем



самым наделяет их юридической силой формы российского трудового права (нормативного правового договора). Автором сделан вывод, что установление принципов и норм права посредством заключения коллективных договоров осуществляется в рамках санкционированного негосударственного правотворчества.

Далее в параграфе исследуется соотношение нормативных правовых договоров с другими формами российского трудового права. Одним из элементов юридической силы формы права является ее соотносимость с другими формами права, ее место в иерархии форм права. По общему правилу применению подлжит норма права, установленная формой права большей юридической силы. Однако в трудовом праве имеются определенные особенности. Так, согласно принципу *in favorem*, с одной стороны, запрещается ограничение прав или снижение уровня гарантий работников формами трудового права более низкой ступени иерархии, а с другой стороны, допускается установление ими льгот и преимуществ для работников, условий труда более благоприятных по сравнению с формами трудового права более высокого уровня.

Исследовав иерархию форм российского трудового права, диссертант предложил установить в ТК РФ следующее соотношение форм российского трудового права: основополагающие принципы российского трудового права, нормативные правовые акты, нормативные правовые договоры, обычаи российского трудового права, локальные нормативные акты работодателя.

**В третьем параграфе «Соотношение коллективного договора с другими видами форм российского трудового права»** анализируется теоретическое осмысление российскими учеными правовой природы коллективного договора, излагается авторская концепция правовой природы коллективного договора, основанная на отнесении его к виду нормативных правовых договоров, рассматривается вопрос о соотношении коллективного договора с другими видами форм российского трудового права.

ТК РФ определяет коллективный договор как правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения в организации или у индивидуального

предпринимателя и заключаемый работниками и работодателем в лице их представителей. На основе анализа термина «правовой акт» диссертант приходит к выводу, что определение коллективного договора через такую широкую по содержанию категорию существенно усложняет понимание его правовой природы, что приводит к возникновению дискуссии относительно данного вопроса в науке трудового права и необоснованному увеличению числа судебных споров.

В науке трудового права существует несколько различных взглядов на правовую природу коллективного договора. Ряд ученых рассматривают коллективные договоры в качестве «локального нормативного акта». По мнению диссертанта, 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: «...регулирується коллективным договором или иными локальными нормативными правовыми актами». В действующем ТК РФ подобная формулировка отсутствует. Кроме того, источником принципов и норм права, установленных в нормативном правовом акте, выступает правотворческая деятельность органов государственной власти и (или) иных уполномоченных 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 уполномоченных субъектов (в отношении коллективного договора - работодателя и работников). Законодатель в ст. 5 ТК РФ разграничивает понятия «коллективный договор» и «локальные нормативные акты» и не включает в ст. 8 ТК РФ коллективный договор в состав «локальных нормативных актов». На основании изложенного автором сделан вывод о том, что коллективный договор и нормативные правовые акты работодателя («локальные нормативные акты») относятся к различным видам форм российского трудового права.

Диссертантом отмечается, что все чаще в науке трудового права ученые говорят о смешанной природе коллективного договора, указывая на его договорные начала и способность нормативного правового регулирования. Однако такой подход не позволяет определить правовую природу коллективного договора, поскольку подразумевает невозможность идентификации его с каким-либо родовым правовым явлением. Кроме того, в сочетании данных признаков нет смешения различных правовых явлений. Договоры, содержащие принципы и нормы права, являются нормативными правовыми договорами.

Некоторые ученые, выделяя в системе форм российского трудового права нормативные правовые договоры, непоследовательно объединяют нормативные правовые соглашения и коллективные договоры родовым понятием «правовые акты социального партнерства». Большинство же авторов, не пытаясь уяснить правовую природу коллективного договора, именуют его в соответствии с определением, содержащимся в ст. 40 ТК РФ, «правовым актом».

На основании анализа судебной практики автор приходит к выводу о том, что проблема понимания правовой природы коллективного договора существует не только в науке трудового права, но и в сфере правоприменения, в связи с чем решение этой проблемы видится весьма важным и актуальным.

Диссертант разделяет позицию ученых, рассматривающих коллективный договор в качестве вида нормативных правовых договоров. Законодатель наделил стороны коллективного договора правом на установление принципов и норм права посредством заключения коллективного договора, то есть правотворческой способностью. Таким образом, коллективный договор, являющийся собой соглашение работодателя и работников, в результате которого устанавливаются принципы и нормы права, по своей правовой природе выступает не чем иным, как видом нормативных правовых договоров.

Автором 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 диссертантом сделан

вывод: отнесение коллективных договоров к правовым актам (ст. 40 ТК РФ) является теоретически дискуссионным. Диссертант предлагает изложить ч. 1 ст. 40 ТК РФ в следующей редакции: «Коллективный договор - 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 Российской Федерации».

Диссертант пришел к выводу, что в иерархической структуре нормативных правовых договоров коллективные договоры обладают меньшей юридической силой по сравнению с нормативными правовыми соглашениями, заключаемыми в рамках социального партнерства. Предлагается закрепить в ТК РФ иерархию нормативных правовых договоров, содержащих принципы и нормы права, регулирующие социально-трудовые отношения, установив приоритет нормативных правовых соглашений перед коллективными договорами; распространить на соотношение видов нормативных правовых договоров действие принципа *in favorem*, запрещающего ухудшение в коллективном договоре положения работников по сравнению с уровнем и гарантиями, установленными нормативными правовыми соглашениями. В ст. 9 ТК РФ предлагается ввести следующую норму: «Коллективные договоры не могут содержать условий, ограничивающих права или снижающих уровень гарантий работников по сравнению с установленными нормативными правовыми соглашениями». С учетом приоритета нормативных правовых соглашений перед коллективным договором при их перечислении в ТК РФ предлагается на первое место ставить нормативные правовые соглашения, а не коллективный договор.

**Вторая глава «Заключение и действие коллективного договора как вида нормативных правовых договоров»**, состоящая из трех параграфов, посвящена выявлению и исследованию правовых элементов коллективного договора, рассмотрению порядка заключения, вступления в силу и действия коллективного договора во времени, пространстве и по кругу лиц.

**В первом параграфе «Правовые элементы коллективного договора»** исследуются правовые элементы коллективного договора, исходя из отнесения его к виду нормативных правовых договоров, рассматриваются функции современного коллективного договора в регулировании социально-трудовых отношений.

Работодатель и работники имеют определенную свободу в вопросах регулирования социально-трудовых отношений, которую законодатель им предоставил, наделив их правотворческой способностью и закрепив возможность коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений. Однако такая свобода не является абсолютной. Правотворчество в процессе заключения коллективного договора имеет определенные пределы.

В результате анализа норм трудового права и материалов судебной практики автор пришел к выводу, что условия коллективного договора не должны ухудшать положение работников по сравнению с установленными формами трудового права, имеющими более высокую юридическую силу. Ограничивается также предмет коллективно-договорного регулирования. В коллективном договоре не могут быть урегулированы трудовые отношения и иные непосредственно связанные с ними отношения, отнесенные к исключительному ведению органов государственной власти в соответствии со ст. 6 ТК РФ. Кроме того, общественные отношения, не входящие в предмет трудового права, могут регулироваться коллективным договором только в том случае, если они связаны с трудовыми отношениями и законодатель прямо не предписывает регулировать их конкретной формой российского права.

Автором проанализированы следующие основные функции коллективных договоров: 1) конкретизация российского трудового права; 2) установление дополнительных трудовых прав и гарантий для работников; 3) установление норм права, предоставляющих социальные льготы и преимущества; 4) осуществление делегированного правового регулирования; 5) устранение пробелов в нормативных правовых актах и нормативных правовых договорах; 6) влияние на формирование правосознания и содержание государственного регулирования.

ния. В параграфе исследуется реализация данных функций на примере конкретных коллективных договоров.

Помимо обычно рассматриваемых в науке трудового права функций коллективного договора, диссертант предлагает выделять еще и процедурную функцию. Положения коллективных договоров, выполняющие данную функцию, регулируют отношения между сторонами коллективного договора по вопросам порядка ведения коллективных переговоров, заключения, изменения и дополнения коллективных договоров, ответственности сторон социального партнерства и другим подобным вопросам. Следует отметить, что социальные партнеры достаточно редко включают указанные положения в коллективные договоры, хотя выполнение процедурной функции могло бы способствовать более успешному взаимодействию представителей работников и работодателей.

Диссертант подвергает сомнению обоснованность использования законодателем в ст. 26 и ч. 2 ст. 41 ТК РФ термина «обязательства работников и работодателя» в отношении коллективного договора. Автор приходит к выводу о том, что законодатель в данном случае под «обязательствами работников и работодателя» понимает не только индивидуальные «обязательства», но и нормы права. Отнесение нормы права в разряд «обязательств» представляется несоответствующим общей теории права.

Современная практика заключения коллективных договоров свидетельствует о том, что в них включаются как нормы права, так и индивидуальные права и обязанности (о единовременном повышении тарифных ставок (окладов), решении определенных организационных вопросов и др.). Вместе с тем, поскольку коллективный договор является видом нормативных правовых договоров, отнесенных к форме российского трудового права, который действует в течение достаточно длительного времени, постольку правовыми элементами коллективного договора могут быть только принципы и нормы права, выработанные в коллективном договоре. В связи с этим индивидуальные права и обя-

занности следует фиксировать в отдельных индивидуальных договорах, заключаемых между работниками и работодателем в лице их представителей.

На основании проведенного в данном параграфе исследования автором 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.

В результате проведенного исследования автором выявлены некоторые недостатки современной практики заключения коллективных договоров. Так, в отдельных коллективных договорах частично воспроизводятся нормы права, содержащиеся в нормативных правовых актах. Автор приходит к выводу, что рассматриваемые положения не относятся к правовым элементам коллективного договора, поскольку нормы права, установленные в нормативных правовых актах, не являются результатом соглашения сторон коллективного договора и действуют независимо от их воспроизведения в коллективном договоре. Таким образом, при подготовке проекта и заключении коллективного договора автор предлагает отказаться от воспроизведения в коллективном договоре норм права, выработанных в нормативных правовых актах.

Диссертант также приходит к выводу об отсутствии необходимости выделения в отдельную группу «организационных» условий коллективного договора, к которым обычно относят правила вступления в коллективные переговоры, сроки их ведения, порядок разрешения разногласий, срок действия коллективного договора, порядок изменения и дополнения, меры контроля за выполнением коллективного договора, ответственность сторон и др. Все перечисленные положения относятся к правилам поведения, рассчитанным на неоднократное применение, и, по мнению автора, являются нормами права.

В соответствии со ст. 41 ТК РФ стороны коллективного договора определяют структуру коллективного договора. Под структурой коллективного договора диссертантом понимается его внутреннее устройство, взаимное располо-

жение и связь правовых элементов коллективного договора. Структура коллективного договора включает в себя обычно несколько разделов, объединяющих принципы и нормы права по предмету регулирования, а также приложения к коллективному договору.

Диссертант пришел к выводу, что в действующем ТК РФ законодатель отказался от какой-либо регламентации структуры коллективного договора, предоставив в норме ст. 41 ТК РФ сторонам свободу в определении структуры коллективного договора. Однако, к сожалению, ТК РФ содержит такие противоречивые положения, которые рекомендуют устанавливать графики сменности и правила внутреннего трудового распорядка в виде приложения к коллективному договору (ч. 3 ст. 103, ч. 2 ст. 190 ТК РФ). Для устранения выявленных недостатков российского трудового права диссертант предлагает указанные нормы права признать утратившими силу.

**Во втором параграфе «Порядок заключения коллективного договора»** исследуется порядок проведения коллективных переговоров для подготовки проекта и заключения коллективного договора.

Диссертантом отмечается, что в науке трудового права установилось единое мнение, что для заключения коллективного договора обязательно проводятся коллективные переговоры. Однако в судебной практике в данном вопросе отсутствует подобное единообразие. Такие разные подходы, по мнению автора, являются результатом неверного толкования предоставленной сторонам коллективного договора в ст. 42 ТК РФ свободы в определении порядка разработки проекта и заключения коллективного договора. В данной норме имеется важное уточнение: такой порядок определяется в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами. По мнению диссертанта, из действующего трудового права вытекает обязательность проведения коллективных переговоров для подготовки и заключения коллективного договора, поэтому коллективный договор, разработанный без проведения коллективных переговоров, не имеет юридической силы и применению не подлежит. Признание коллективных переговоров в качестве необходимого элемента в процессе заключения коллективного дого-



вора является важным условием в поиске и закреплении компромисса между интересами работников и работодателей, поскольку именно переговорный процесс создает необходимые условия для выявления, учета и согласования волеизъявлений сторон коллективного договора.

Проведение коллективных переговоров делает возможным согласованное установление принципов и норм права. В связи с этим диссертант приходит к выводу о несоответствии правовой природе коллективного договора, как вида нормативных правовых договоров, сложившейся практики, когда проект коллективного договора разрабатывается одной из сторон до проведения коллективных переговоров, а другая сторона уже в процессе коллективных переговоров лишь выражает согласие или несогласие с предложенным проектом. В разработке проекта коллективного договора должны принимать участие обе стороны. При использовании такой конструкции коллективные переговоры будут направлены на учет и согласование взаимных интересов сторон коллективного договора и будут соответствовать смыслу коллективно-договорного регулирования.

Диссертант отмечает, что особую важность в вопросах заключения коллективного договора и приобретения им юридической силы играет точное определение сторон коллективного договора и их представителей. Поэтому при нарушении полномочий представителей сторон коллективный договор не может считаться заключенным и, соответственно, имеющим юридическую силу. Однако в соответствии со ст. ст. 9, 50 ТК РФ единственным основанием неприменения условий коллективного договора является ухудшение положения работников. По мнению диссертанта, при возникновении спора, связанного с действием коллективного договора, заключенного с нарушением полномочий представителей сторон, суды должны принимать решение о неприменении положений такого коллективного договора со ссылкой на абз. 7 ст. 24, ст. 40 ТК РФ вследствие отсутствия у него юридической силы.

Таким образом, диссертант приходит к выводу, что коллективный договор, заключенный без проведения коллективных переговоров или с нарушени-

ем полномочий представителей сторон, не имеет юридической силы. Предлагается дополнить ст. 42 ТК РФ двумя способами защиты трудовых прав работников в случае заключения коллективного договора без проведения коллективных переговоров или с нарушением полномочий представителей сторон. Первый: неприменение в конкретном споре (*ad hoc*) коллективного договора, заключенного с нарушением основополагающих принципов российского трудового права, нормативных правовых актов, нормативных правовых соглашений; основополагающих принципов международного трудового права, принципов и норм трудового права, содержащихся в международных договорах, реализующихся в Российской Федерации. Второй: признание судом коллективного договора, заключенного без проведения коллективных переговоров или с нарушением полномочий представителей сторон, не соответствующим 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.

Кроме того, автор предлагает ввести в ст. 37 ТК РФ норму о необходимости подтверждения полномочий представителей сторон на участие в коллективных переговорах по разработке проекта и заключению коллективного договора. В противном случае другая сторона может отказаться от участия в переговорах.

Диссертантом также оспаривается существующее в науке трудового права мнение, что коллективный договор должен утверждаться сторонами социального партнерства. В силу правовой природы коллективного договора термин «утверждение» может быть использован только по отношению к проекту коллективного договора, но не к самому коллективному договору. Являясь видом нормативных правовых договоров, коллективный договор «заключается», но не «утверждается».

В трудовом праве для осуществления контроля за соответствием принципов и норм права, установленных в коллективном договоре, формам права,

имеющим более высокую юридическую силу, существует процедура его регистрации. Формально уведомительная регистрация коллективных договоров проводится с целью выявления условий, ухудшающих положение работников. Однако вследствие отсутствия эффективного механизма исключения указанных условий из коллективного договора, смысл такой регистрации теряется. Диссертант предлагает в ст. 50 ТК РФ изменить порядок регистрации коллективных договоров. В случае выявления условий коллективного договора, ухудшающих положение работников, 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 внесут необходимых изменений в коллективный договор, органу по труду следует предоставить право отказать в регистрации коллективного договора. 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. Представляется возможным установить право регистрирующего органа на отказ в регистрации коллективного договора не только на основании содержания в нем условий, ухудшающих положение работников, но и вследствие нарушения порядка заключения коллективного договора.

Прошедший государственную регистрацию коллективный договор также может содержать условия, ухудшающие положение работников. Нормы права, содержащиеся в ч. 2 ст. 9 и ч. 3 ст. 50 ТК РФ, оставили без ответа вопрос о том, какой способ защиты может применять суд в случае установления им коллизии между принципами и нормами права, содержащимися в коллективном договоре, и принципами и нормами права, содержащимися в формах права, имеющих более высокую юридическую силу. На практике правоприменитель фактически отказывается от использования института недействительности условий коллек-

тивного договора, используя такой способ защиты, как неприменение условий коллективного договора, ухудшающих положение работников.

В силу правовой природы коллективного договора, являющегося видом нормативных правовых договоров, диссертант предлагает исключить из ТК РФ термин «недействительность» в отношении условий коллективного договора, ухудшающих положение работников. Предлагается дополнить 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 правовым соглашениям; основополагающим принципам международного трудового права, принципам и нормам трудового права, содержащимся в международных договорах, реализующихся в России.

В целях защиты трудовых прав в случае включения в коллективный договор условий, ухудшающих положение работников, по сравнению с формами права, имеющими более высокую юридическую силу, автор предлагает ввести в ст. 40 ТК РФ следующую норму права: «Нормы права, содержащиеся в коллективном договоре и не соответствующие 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 Российской Федерации, не применяются. В этом случае применению подлежат основополагающие принципы российского трудового права, нормативные правовые акты, нормативные правовые соглашения;

основополагающие принципы международного трудового права, принципы и нормы трудового права, содержащиеся в международных договорах, реализующихся в Российской Федерации.

Нормы права, содержащиеся в коллективном договоре, ухудшающие правовое положение работников, признаются судом не соответствующими 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 Российской Федерации, со дня вступления коллективного договора в силу. Решение суда о признании норм права, содержащихся в коллективном договоре, не соответствующими 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 Российской Федерации, влечет за собой их неприменение правоприменительными органами и обязанность сторон коллективного договора признать их утратившими силу в течение одного месяца с даты, указанной в судебном решении».

**В третьем параграфе «Действие коллективного договора во времени, пространстве и по кругу лиц»** исследуются вопросы вступления коллективного договора в силу, его действия во времени, пространстве и по кругу лиц.

Диссертант отмечает, что коллективный договор является срочным нормативным правовым договором. По истечении срока действия коллективный договор прекращает свое действие, если стороны не продлят его действие. Исследуя проблему действия коллективного договора во времени, автор выявил ряд пробелов в российском трудовом праве. Так, в ТК РФ не определен порядок продления действия коллективного договора. На основании проведенного исследования автор пришел к выводу, что продление действия коллективного договора может иметь место только до истечения срока его действия и в основе этого процесса должны лежать коллективные переговоры. В связи с этим автор

считает не соответствующей действующему трудовому праву судебную практику, допускающую автоматическую пролонгацию коллективного договора без проведения коллективных переговоров. В целях устранения выявленного пробела автор предлагает внести изменения в ст. 43 ТК РФ и изложить ч. 2 ст. 43 ТК РФ в следующей редакции: «Стороны имеют право продлевать действие коллективного договора на срок не более трех лет. Продление действия коллективного договора производится в порядке, установленном настоящим Кодексом для его заключения».

Кроме того, недостатком трудового права автор считает отсутствие возможности досрочного расторжения коллективного договора даже по соглашению сторон. Учитывая такой принцип социального партнерства, как заинтересованность сторон в участии в договорных отношениях, диссертант предлагает закрепить в ст. 43 ТК РФ право на досрочное расторжение коллективного договора по соглашению сторон.

Действие конкретной формы права в пространстве определяется территорией, на которую она распространяется. В соответствии со ст. ст. 26, 40, 41 ТК РФ коллективный договор заключается на «локальном» уровне социального партнерства. В результате анализа термина «локальный» диссертант пришел к выводу, что если оценивать действие коллективного договора с территориальных позиций, то вряд ли можно назвать, например, коллективный договор организации, имеющей широкую сеть филиалов и представительств по всей стране, «локальным» видом нормативных правовых договоров. Более обоснованным с этих позиций автор видит рассмотрение коллективного договора как вида нормативных правовых договоров, заключаемого на уровне конкретного работодателя.

Исследуя проблему действия коллективного договора в пространстве и по кругу лиц, автор также выявил ряд пробелов в российском трудовом праве. Так, 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 в филиале, представительстве или ином «обособленном структурном подразделении организации». В этой связи диссертант предлагает ч. 4 и ч. 5 ст. 40 ТК РФ признать утратившими силу, а также внести изменения в ч. 3 ст. 43 ТК РФ и изложить ее в следующей редакции: «Действие коллективного договора распространяется на всех работников данного работодателя».

Представителем работодателя при заключении коллективного договора чаще всего выступает руководитель организации, который одновременно является наемным работником. В связи с этим на практике зачастую возникает вопрос о распространении положений коллективного договора, действующего в данной организации, на ее руководителя. В науке трудового права этот вопрос исследован не достаточно. Отсутствует единый подход в судебной практике.

В параграфе диссертант приходит к выводу о том, что коллективным договором не могут определяться права и обязанности руководителя организации как наемного работника в области трудовых отношений, если иное не установлено трудовым договором с руководителем организации. С целью исключения неоднозначного толкования норм ТК РФ и установления единообразия в толковании и применении судами норм трудового права, диссертант предлагает в ст. 274 ТК РФ ввести ч. 2: «Права и обязанности руководителя организации в области трудовых отношений не определяются коллективными договорами, если иное не установлено трудовым договором с руководителем организации». В ст. 43 ТК РФ предлагает ввести следующую норму: «Действие коллективного договора не распространяется на руководителя организации, если иное не установлено трудовым договором с руководителем организации».

**В заключении** обобщены основные положения работы, изложены наиболее значимые выводы диссертационного исследования, сформулированы практические предложения.

**Основные положения диссертации опубликованы:****В рецензируемых научных изданиях, рекомендованных  
Высшей аттестационной комиссией при Министерстве образования и  
науки Российской Федерации:**

1. Филипцова, Н.А. Правовая природа коллективного договора / Н.А. Филипцова // Современное право. – 2015. – № 2 (февраль). – С. 64-70 (0,8 п.л.).
2. Филипцова, Н.А. Некоторые вопросы заключения коллективного договора как вида нормативного правового договора / Н.А. Филипцова // Вестник ВГУ. Серия: Право. – 2014. – № 4 (19). – С. 182-189 (0,9 п.л.).
3. Филипцова, Н.А. Проблемы установления эффективного контроля за содержанием коллективного договора / Н.А. Филипцова // В мире научных открытий. – 2014. – № 3.3 (51). – С. 1381-1392 (0,69 п.л.).
4. Филипцова, Н.А. Проблемы коллективно-договорного регулирования трудовых отношений с руководителем организации / Н.А. Филипцова // Вестник Воронежского института МВД России. – 2013. – № 3. – С. 175-180 (0,67 п.л.).

**В других научных изданиях:**

5. Филипцова, Н.А. Международно-правовые аспекты права на ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров / Н.А. Филипцова // Общество, право, правосудие : сборник материалов Всероссийской научно-практической конференции / ФГБОУВО «РГУП», Центральный филиал ; отв. за вып. В.И. Филатов. – Воронеж : ООО «Воронеж-Формат», 2014. – С. 428-436 (0,52 п.л.).
6. Филипцова, Н.А. Нормативные правовые договоры как форма трудового права / Н.А. Филипцова // Общество, право, правосудие : сборник материалов Всероссийской научно-практической конференции / ФГБОУВПО «РАП», Центральный филиал ; отв. за вып. В.И. Филатов. – Воронеж : ООО «Воронеж-Формат», 2014. – С. 145-151 (0,4 п.л.).



7. Филипцова, Н.А. Ретроспективный анализ возникновения и развития института коллективного договора / Н.А. Филипцова // Теоретические и практические вопросы развития научной мысли в современном мире : сборник статей II Международной научно-практической конференции. 29-30 апреля 2013 г. : в 4 ч. Ч.2 / отв. ред. Г.Д. Овакамян. – Уфа : РИЦ БашГУ, 2013. – С. 295-300 (0,35 п.л.).

8. Филипцова, Н.А. Некоторые проблемы субъектности коллективных переговоров / Н.А. Филипцова // Судебная власть и формы ее реализации в России : сб. материалов Всероссийской научно-практической конференции / ГОУ ВПО «Российская академия правосудия», Центральный филиал ; отв. за вып. В.И. Филатов. – Воронеж: ООО Воронеж-Формат, 2011. – С. 405-409 (0,29 п.л.).