

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение  
высшего образования  
«РОССИЙСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ ПРАВОСУДИЯ»

На правах рукописи

**ФИЛИПЦОВА НАТАЛЬЯ АЛЕКСАНДРОВНА**

**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР КАК ВИД  
НОРМАТИВНЫХ ПРАВОВЫХ ДОГОВОРОВ**

Специальность 12.00.05 – трудовое право;  
право социального обеспечения

Диссертация на соискание ученой степени  
кандидата юридических наук

Научный руководитель  
кандидат юридических наук,  
доцент  
Воронов Игорь Юрьевич

Москва – 2016

## ОГЛАВЛЕНИЕ

<b>Введение</b> .....	3
<b>Глава 1. Правовая природа коллективного договора</b> .....	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
<b>Глава 2. Заключение и действие коллективного договора как вида нормативных правовых договоров</b> .....	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
<b>Заключение</b> .....	178
<b>Список использованных правовых актов и литературы</b> .....	194

## ВВЕДЕНИЕ

**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 возникно-

вание 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 ар-

гументы 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., 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., 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 нор-

мативных 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 уполномоченных 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 favorem*, 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 междуна-



родного 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.

## ГЛАВА 1. ПРАВОВАЯ ПРИРОДА КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

### 1.1. Развитие правового регулирования отношений по заключению коллективных договоров

Взаимоотношения между работниками и работодателями, направленные на согласование их интересов, развивались, постепенно преодолевая доминирующее хозяйское положение работодателя по отношению к работнику. Этот процесс занял не одно десятилетие и характеризовался то возрастающей, то сходящей на нет динамикой развития. Институт социального партнерства или социального диалога зародился более ста лет назад изначально в Западной Европе, а затем появился и в России. Развитие данного института и отдельных его форм неразрывно связывают с формированием профессиональных союзов и развитием профсоюзного движения.<sup>1</sup>

Одной из первых стран, столкнувшейся с созданием профсоюзного движения и возникновением зачатков коллективно-договорного процесса, явилась Великобритания. Коллективные переговоры в этой стране начали проводиться уже в XVIII в., к этому же времени относятся и первые упоминания о заключении коллективных договоров.<sup>2</sup> Л.С. Таль отмечал, что изначально им не придавали значения юридической сделки; они исполнялись под угрозой стачки и локута и под давлением общественного мнения.<sup>3</sup> Однако это положение начало меняться, начиная с первой четверти XIX в., когда коллективные переговоры стали обычной практикой для квалифицированных работников. С 1824 г. была официально легализована деятельность профсоюзов в Великобритании. В нача-

---

<sup>1</sup> Лютов Н.Л. Коллективное трудовое право Великобритании. – М. : Волтерс Клувер, 2009. – С. 1.

<sup>2</sup> Там же. – С. 1-2.

<sup>3</sup> Таль Л.С. Тарифный (коллективный) договор, как институт гражданского права. – СПб. : Типография товарищества «Общественная польза», 1909. – С. 8.

ле XX в. в некоторых западных странах (Дании, Норвегии, Швейцарии, Германии) были изданы первые законодательные акты о коллективных договорах.<sup>1</sup>

Институт коллективных договоров в России не имеет многовековую историю развития, хотя определенные зачатки социального партнерства и прообразы будущего коллективного договора имели место еще в дореволюционной России. Как справедливо подчеркивал Г.Ф. Шершеневич, только понимая весь предшествующий ход развития изучаемого института, зная условия его возникновения и обстоятельства, влиявшие на его развитие, законодатель может определить, каково должно быть дальнейшее направление его развития.<sup>2</sup>

Первый этап зарождения социального диалога между работниками и работодателями обусловлен возникновением рабочего движения в России (30-е гг. XIX в. – к. XIX в.). В связи с развитием буржуазных отношений, перерастанием мануфактуры в капиталистическую фабрику, росло применение наемного труда в промышленности. В.П. Литвинов-Фалинский указывая на введение машин в промышленность как причину разделения интересов рабочих и нанимателей, отмечал, что до начала использования машин промышленность состояла из совокупности ремесел и носила патриархальный характер, а потому отсутствовали поводы для возникновения обособленности интересов рабочих и хозяев.<sup>3</sup> Развитие производительных сил вступило в противоречие с существующим строем и привело к обострению классовой борьбы.<sup>4</sup>

Причиной стачек и беспорядков, имевших место уже в первой половине XIX в., стало бесправное положение рабочих и многочисленные злоупотребления со стороны хозяев фабрик и заводов. Злоупотребления эти выражались в виде удержаний из заработной платы, штрафов, оплаты труда в неденежной форме, задержек в выдаче платы, чрезмерной продолжительности труда, жестоким обращением с рабочими и даже побоях. Рабочие зачастую не только ли-

<sup>1</sup> Горяева Г.С. Коллективно-договорное регулирование социально-трудовых отношений в условиях реформы трудового законодательства: дис. ... канд. юрид. наук. – М., 2000. – С. 17.

<sup>2</sup> Шершеневич Г.Ф. Общая теория права: учеб. пособие. – М. : Юрид. колледж МГУ, 1995. – Т. 2. Вып. 2, 3, 4. – С. 350.

<sup>3</sup> Литвинов-Фалинский В.П. Фабричное законодательство и фабричная инспекция в России. – СПб. : Типография А.С. Суворина, 1900. – С. XI.

<sup>4</sup> История государства и права России : учеб. / под ред. Ю.П. Титова. – М. : ТК Велби, Изд-во Проспект, 2006. – С. 167.

шались возможности содержать свои семьи, но даже обеспечивать собственное пропитание. Поскольку отыскать правовые средства защиты было весьма затруднительно, поэтому и число стачек неуклонно возрастало. И если изначально они носили экономический характер, то позже к экономическим стали добавляться и политические требования.

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).<sup>1</sup> Таким образом, как справедливо отмечает Т.Я. Валетов: «...условия труда на множестве мелких, «ремесленных» и «кустарных» предприятий оставались вне фабричных законов».<sup>2</sup>

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.<sup>3</sup> 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-

<sup>1</sup> Свод законов Российской Империи, повелением государя Николая Первого составленный. – СПб. : Гос. тип., 1913. – С. 5-147.

<sup>2</sup> Валетов Т.Я. Фабричное законодательство в России до Октябрьской революции // Труды ист. фак. МГУ. Экономическое обозрение. – 2007. – Вып.13. – С. 41-42.

<sup>3</sup> Полное собрание законов Российской Империи, повелением государя Николая Павловича составленное. – Т. 20 : 1845 : отд. 1 : от № 18573 – 19303.

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.<sup>1</sup> 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.<sup>2</sup> Реакция правительства на участвовавшие 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».<sup>3</sup> 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-

<sup>1</sup> Щербаков А.В. Историческая роль объединений работников и работодателей в системе социального партнерства России в конце XIX - начале XX в. // Трудовое право в России и за рубежом. – 2010. – № 4. – С. 48.

<sup>2</sup> Литвинов-Фалинский В.П. Фабричное законодательство и фабричная инспекция в России. – СПб. : Типография А.С. Суворина, 1900. – С. 172.

<sup>3</sup> Хрестоматия по истории государства и права России: учеб. пособие / сост. Ю.П. Титов. – М. : Проспект, 2010. – С. 248.

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 рабочих».<sup>1</sup>

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.<sup>2</sup> 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.<sup>3</sup>

Законом от 10 июня 1903 г. «Об учреждении старост в промышленных предприятиях»<sup>4</sup> 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. Кроме того, как справедливо отмечал И.И. Шелымагин, «обязан-

<sup>1</sup> Янжул И.И. Из воспоминаний и переписки фабричного инспектора первого призыва. – СПб. : Тип. Акц. Общ. Брокгауз-Ефрон, 1907. – С. 17.

<sup>2</sup> История государства и права России : учеб. / под. ред. Ю.П. Титова. – М. : ТК Велби, Изд-во Проспект, 2006. – С. 223.

<sup>3</sup> Шелымагин И.И. Законодательство о фабрично-заводском труде в России 1900-1917 гг. – М. : Государственное изд-во юридической литературы, 1952. – С. 42.

<sup>4</sup> Свод законов Российской Империи, повелением государя Николая Первого составленный. – СПб. : Гос. тип., 1887. – С. 8-11.

ности старост сводились к тому, чтобы заявлять о жалобах рабочих, касающихся исполнения условий найма, а не изменения их».<sup>1</sup> Несмотря на прогрессивную идею введения института представительства рабочих, Закон о старостах фактически оказался нежизнеспособным и был отменен в 1917 г. в связи с введением выборных рабочих комитетов.<sup>2</sup>

Одним из первых коллективных договоров в России называют договор, заключенный в результате массовой стачки 30 декабря 1904 г. бакинскими рабочими с нефтепромышленниками в г. Баку, прозванный в народе «Мазутная конституция».<sup>3</sup> Можно сказать, что с этим событием связано и появление первых профессиональных союзов, представлявших интересы бакинских работников во взаимоотношениях с нефтепромышленниками.

Коллективный договор стал результатом забастовки рабочих бакинских нефтяных промыслов в декабре 1904 г. Забастовка длилась чуть больше двух недель и сопровождалась поджогами и повреждениями нефтедобывающего оборудования, что привело к существенному уменьшению добычи нефти. Рабочие требовали сокращения рабочего дня, введения отпусков, повышения зарплаты, улучшения жилищных условий, строительства школ. Благодаря их усилиям, бакинские нефтяники были вынуждены подписать 30 декабря 1904 года на заводе «Электрическая сила» первый в России коллективный договор.<sup>4</sup>

Этот договор закреплял 9-часовой рабочий день (до этого рабочий день составлял в среднем 11 часов), а в кануны воскресных дней и праздников 8-часовой, увеличение зарплаты на 25 %, установление выходных дней, минимальной заработной платы, отмену ежедневных сверхурочных работ и др.<sup>5</sup> Интересным является пункт 11 договора, который гласит: «Обращение с рабочими

---

<sup>1</sup> Шельмагин И.И. Законодательство о фабрично-заводском труде в России 1900-1917 гг. – М. : Государственное изд-во юридической литературы, 1952. – С. 56.

<sup>2</sup> Валетов Т.Я. Фабричное законодательство в России до Октябрьской революции // Труды ист. фак. МГУ. Экономическое обозрение. – 2007. – Вып.13. – С. 39.

<sup>3</sup> Договоры о труде в сфере действия трудового права : учеб. пособие / под ред. К.Н. Гусова. – М. : Проспект, 2010. – С. 189.

<sup>4</sup> Первые рабочие союзы нефтяников и "Мазутная Конституция" (Баку, 1906). – Режим доступа: [http://www.ourbaku.com/index.php5/Первые\\_рабочие\\_союзы\\_нефтяников\\_и\\_%22Мазутная\\_Конституция%22](http://www.ourbaku.com/index.php5/Первые_рабочие_союзы_нефтяников_и_%22Мазутная_Конституция%22). – Загл. с экрана (дата обращения: 08.02.2012).

<sup>5</sup> Первый коллективный договор нефтяников в 1904 г. // Сайт Нефтегазстройпрофсоюза. – Режим доступа: <http://www.museum-rogwu.ru/exposition/detail.php?ID=449>. – Загл. с экрана (дата обращения: 08.02.2012).



со стороны администрации предприятия должно быть всегда безусловно вежливым».<sup>1</sup> Как позже было отмечено в прокламации Бакинского комитета РСДРП «О декабрьской забастовке и декабрьском договоре» 1909 г., выпущенной в честь пятой годовщины забастовки 1904 г.: «Из «амшары» и «вьючного животного» мы сразу превратились в людей, борющихся за лучшую жизнь!»<sup>2</sup> В свою очередь рабочие в ответ на уступки со стороны нефтепромышленников обязывались возобновить работы в полном объеме.

Бакинский коллективный договор стал крупным завоеванием рабочего движения в Баку, хотя просуществовал он недолго. С точки зрения права того времени Бакинский коллективный договор не имел обязательной силы, поэтому, воспользовавшись спадом революции 1905 г., нефтепромышленники отказались от выполнения многих его условий, а начиная с 1906 г., не было ни одного завода, где бы он полностью соблюдался. Так, нефтепромышленники вместо трехсменного восьмичасового режима работы ввели двухсменный двенадцатичасовой, закрыли народные дома и школы, сократили оказание медицинской помощи, восстановили применение побоев и штрафов.<sup>3</sup>

Первая русская революция 1905 г., несмотря на ее поражение, оказала большое влияние на положение рабочих. В Указе от 4 марта 1906 г. «О временных правилах об обществах и союзах»<sup>4</sup> впервые в российской истории предусматривалось право рабочих на создание профсоюзов (профессиональных обществ). Этот документ развивал идеи Манифеста 17 октября 1905 г., провозгласившего «незыблемые основы гражданской свободы на началах действительной неприкосновенности личности, свободы совести, слова, собраний и союзов».<sup>5</sup> Под обществом, согласно Указу, понималось «соединение нескольких лиц, которые, не имея задачей получение для себя прибыли от ведения какого-либо предприятия, избрали предметом своей совокупной деятельности опреде-

<sup>1</sup> Первый коллективный договор нефтяников в 1904 г. // Сайт Нефтегазстройпрофсоюза. – Режим доступа: <http://www.museum-rogwu.ru/exposition/detail.php?ID=449>. – Загл. с экрана (дата обращения: 08.02.2012).

<sup>2</sup> О декабрьской забастовке и декабрьском договоре // Сайт Центр содействия бизнесу «Петроград». – Режим доступа: <http://www.petrograd.biz/stalin/2-30.php>. – Загл. с экрана (дата обращения: 08.02.2012).

<sup>3</sup> Там же.

<sup>4</sup> Свод законов Российской Империи : Продолжение 1906 г. – Спб. : Гос. тип., 1906. – С. 23-37.

<sup>5</sup> Хрестоматия по истории государства и права России : учеб. пособие / сост. Ю.П. Титов. – М. : Проспект, 2010. – С. 256.

ленную цель, а союзом – соединение двух или нескольких таких обществ». Порядок создания и деятельности профессиональных обществ регулировался особым отделом II Указа. Выделение профессиональных обществ в отдельную группу свидетельствовало о стремлении власти усилить контроль над ними. Многие губернаторы признавали тот факт, что выделение профсоюзов рабочих в самостоятельную группу облегчает работу администрации по ведению учета и осуществлению наблюдения за обществами.<sup>1</sup>

Профессиональные общества могли создаваться не только рабочими «торговых и промышленных предприятий», но и владельцами этих предприятий. Запрещалось объединение профессиональных обществ в союзы, однако они имели право открывать свои отделения в отдельных местностях или для отдельных групп своих членов. Профессиональные общества могли создаваться только с целью выяснения и согласования экономических интересов, улучшения условий труда своих членов, т.е. могли преследовать только экономические цели. В ст. 2 отдела II Указа в качестве одной из целей деятельности общества предусматривался поиск возможностей к предотвращению разногласий, возникающих на основании договора между нанимаемыми и нанимателями, посредством соглашения или третейского разбирательства.

По общему правилу, установленному Указом от 4 марта 1906 г., для создания профессионального общества не требовалось разрешения правительственной власти, однако этот общий принцип имел ряд ограничений. Так, Министр внутренних дел имел право по своему усмотрению закрывать общества, если их деятельность признана им «угрожающею общественному спокойствию и безопасности». Создание профессиональных обществ осуществлялось в рамках определенной бюрократической процедуры: заявление о создании профессионального общества вместе с проектом устава представлялось старшему фабричному инспектору или окружному горному инженеру, а затем передавалось в «губернское или городское по делам об обществах присутствие». Данное при-

---

<sup>1</sup> Туманова А.С. Гражданские свободы во взглядах представителей губернаторского корпуса дореволюционной России: к осмыслению феномена консервативного реформаторства. – Режим доступа: <http://pandia.org/text/77/156/24518.php>. – Загл. с экрана (дата обращения: 18.12.2014).

сутствие разрешало регистрацию или отказывало в ней. Регистрация производилась путем внесения общества в реестр, который велся при делопроизводстве присутствия. Несмотря на все сложности, рабочий класс в полной мере использовал возможность создавать профессиональные общества: к концу 1906 г. их насчитывалось 652, к 1910 г. – 720.<sup>1</sup>

Принятый 4 марта 1906 г. Указ «О временных правилах о собраниях»<sup>2</sup> позволил профессиональным обществам без заявления и разрешения правительственной власти свободно устраивать «собрания, не считающиеся публичными». Согласно данному Указу, не считались публичными собрания, в которых принимали участие только члены законно созданного общества (союза), без участия посторонних лиц. Для проведения публичного собрания требовалось разрешение полномочных органов и соблюдение определенных правил.

Следует отметить осторожность, с которой были приняты нормы, закрепленные в Указах от 4 марта 1906 г. Она проявлялась в том, что мерам этим придавался временный характер. Указы должны были действовать до издания соответствующих законов, которые так и не были приняты, и до февральской революции 1917 г. продолжали действовать Временные правила.

Как видим, истоки института социального партнерства в России следует искать именно в дореволюционном праве. 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. Об этом справедливо сказал А.В. Щербаков: «Тот начальный опыт взаимодействия труда, капитала и государства через создание профсоюзов, заключение коллективных договоров, функционирование специализированных примирительных

---

<sup>1</sup> История государства и права России : учеб. / под. ред. Ю.П. Титова. – М. : ТК Велби, Изд-во Проспект, 2006. – С. 224.

<sup>2</sup> Российское законодательство X–XX веков. Т. 9 Законодательство эпохи буржуазно-демократических революций // под ред. Л.А. Плехановой. – М. : Юрид. лит., 1994. – С. 218-222.

органов по рассмотрению трудовых споров заложил фундамент строительства трудовых отношений по типу партнерских».<sup>1</sup>

В период с 1907 по февраль 1917 г. хотя в ранее принятые нормативные правовые акты вносились некоторые изменения, однако новые законы, регулирующие вопросы установления социального диалога между работниками и работодателями, не принимались.<sup>2</sup> После Февральской революции 1917 г. продолжали действовать Основные законы Российской Империи, в том числе в сфере трудовых отношений. Временное правительство, позиционировавшее себя как легитимный орган власти, не желало идти на существенные уступки рабочим, которые сыграли важную роль в осуществлении революции.

Между тем Советы рабочих и солдатских депутатов активно участвовали в урегулировании трудовых отношений путем заключения соглашений с союзами предпринимателей. Так, в марте 1917 г. Петроградский совет рабочих и солдатских депутатов и Петроградское общество фабрикантов и заводчиков заключили соглашение о введении восьмичасового рабочего дня, организации фабрично-заводских комитетов и примирительных камер.<sup>3</sup> Основной задачей фабрично-заводских комитетов являлось представительство рабочих в отношениях с правительственными и общественными учреждениями, администрацией заводов и фабрик и владельцами предприятий. Примирительные камеры должны были разрешать «недоразумения, возникающие из взаимоотношений владельцев предприятий, администрации и рабочих».

Некоторые меры, предусмотренные данным соглашением, позже были санкционированы Временным правительством. 23 апреля 1917 г. Временное правительство легализовало деятельность фабрично-заводских комитетов в постановлении «О рабочих комитетах в промышленных заведениях».<sup>4</sup> Основной задачей таких комитетов закреплялось представительство рабочих, они совме-

---

<sup>1</sup> Щербаков А.В. Историческая роль объединений работников и работодателей в системе социального партнерства России в конце XIX - начале XX в. // Трудовое право в России и за рубежом. – 2010. – № 4. – С. 51.

<sup>2</sup> Трудовое право России и зарубежных стран. Международные нормы труда : учеб. / под ред. М.В. Лушниковой. – М. : Эксмо, 2008. – С. 27.

<sup>3</sup> Хрестоматия по истории государства и права России : учеб. пособие / сост. Ю.П. Титов. – М. : Проспект, 2010. – С. 279.

<sup>4</sup> Там же. – С. 274.

стно с профсоюзами контролировали соблюдение прав рабочих. Важным моментом было установление права рабочих комитетов на участие в составлении правил внутреннего распорядка. Однако Временное правительство так и не санкционировало введение восьмичасового рабочего дня, который действовал только на некоторых предприятиях столицы в силу заключенного 10 марта 1917 г. соглашения.

Одной из разновидностей коллективных договоров того времени было тарифное соглашение, направленное на регулирование заработной платы. Для подготовки проекта такого соглашения профсоюзы создавали тарифные комиссии, которые разрабатывали условия соглашения. Тарифное соглашение подписывалось, с одной стороны, заводским комитетом, с другой, администрацией и передавалось на одобрение отраслевого профсоюза.<sup>1</sup> Несмотря на широкое распространение практики заключения тарифных соглашений, государственное их санкционирование по-прежнему отсутствовало. Поэтому говорить о нормативно-правовом характере тарифных договоров того времени нет оснований. Л.С. Таль, анализируя природу тарифного соглашения, отмечал, что его юридическая сила слабо волновала его участников, поскольку при сложившемся положении они не собирались обращаться в суд в случае несоблюдения его условий.<sup>2</sup>

В свою очередь следует отметить важный шаг, сделанный Временным правительством, в направлении укрепления свободы союзов. В Декларации от 3 марта 1917 г. была провозглашена свобода союзов для всех граждан независимо от сословной и национальной принадлежности.<sup>3</sup> Важность свободного развития профессиональных союзов для решения рабочего вопроса отмечали многие политические деятели того времени. Например, министр торговли и промышленности А.И. Коновалов в ликвидации законодательных препон для жизнедеятельности профсоюзов усматривал способ урегулирования взаимоотно-

---

<sup>1</sup> Михеев В.А. Основы социального партнерства: теория и политика: учеб. для вузов. – М. : Экзамен, 2001. – С. 66-67.

<sup>2</sup> Таль Л.С. Очерки промышленного рабочего права. – М. : Моск. науч. изд-во, 1918. – С. 66.

<sup>3</sup> Хрестоматия по истории государства и права России : учеб. пособие / сост. Ю.П. Титов. – М. : Проспект, 2010. – С. 273.

шений между трудом и капиталом.<sup>1</sup> 12 апреля 1917 г. было принято Постановление о собраниях и союзах, признававшее право российских граждан создавать общества и союзы без специального разрешения в целях, не противоречащих «уголовным законам».<sup>2</sup> Общества и союзы получили право объединяться между собой, однако регистрационный порядок их создания не был отменен. Права юридического лица общественные организации приобретали в результате регистрации в судебных органах.

Временное правительство стремилось создавать видимость попыток упорядочения трудовых отношений в интересах рабочего класса. С этой целью в мае 1917 г. было образовано Министерство труда.<sup>3</sup> Одной из задач Министерства была подготовка реформы трудового права, для чего при Министерстве были созданы рабочие комиссии специалистов и комитет из представителей профсоюзов и объединений предпринимателей. Итогом их работы стала подготовка ряда законопроектов, один из которых касался коллективных договоров, однако ни один из них не стал законом.<sup>4</sup>

На этапе становления советского государства и права (окт. 1917 – 1921 гг.) впервые на государственном уровне закрепляется право на заключение коллективных договоров.<sup>5</sup> 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».<sup>6</sup> За коллективными договорами в рассматриваемом Положении признавалось значение регулятора общественных отношений в сфере труда, им придавался нормативно-правовой характер. Согласно данному Положению, сторонами коллективного договора, с

---

<sup>1</sup> Туманова А.С. Право на объединение в правотворческой деятельности Временного правительства // История государства и права. – 2009. – № 22. – С. 20.

<sup>2</sup> Там же. – С. 21.

<sup>3</sup> История государства и права России : учеб. / под ред. Ю.П. Титова. – М. : ТК Велби, Изд-во Проспект, 2006. – С. 250.

<sup>4</sup> Трудовое право России и зарубежных стран. Международные нормы труда : учеб. / под ред. М.В. Лушниковой. – М. : Эксмо, 2008. – С. 34.

<sup>5</sup> Филиппова Н.А. Ретроспективный анализ возникновения и развития института коллективного договора // 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. 297.

<sup>6</sup> СУ РСФСР. – 1918. – № 48. – Ст. 568.

одной стороны, выступали профсоюзы рабочих и служащих, а другая сторона была представлена предпринимательскими союзами, обществами, правительственными и общественными предприятиями и учреждениями. Однако из смысла Положения следует, что инициатором проведения переговоров по заключению коллективного договора могли выступать только профсоюзы, а предприниматели в течение 7 дней со дня получения копии проекта коллективного договора обязаны были дать ответ о согласии или несогласии вступить в переговоры.

Проект коллективного договора разрабатывался профсоюзом. Заключенный коллективный договор вступал в силу только после утверждения органами Наркомтруда. Причем, если предприниматели отказывались вести коллективные переговоры, профсоюз мог направить проект коллективного договора непосредственно в комиссариат труда, который принимал решение о его утверждении или об отказе в утверждении. Утверждение коллективных договоров при отсутствии согласия организации предпринимателей получило в то время широкое распространение. Представляется, что такая практика меняла саму суть коллективного договора, источником принципов и норм права в котором должно быть соглашение сторон, а не санкционированное волеизъявление одной из них. Коллективный договор в таком случае превращался в нормативный правовой акт. Поэтому, несмотря на регулирующее значение, коллективные договоры того времени не могли быть отнесены к виду нормативных правовых договоров.

В декабре 1918 г. был принят Кодекс законов о труде (КЗоТ).<sup>1</sup> Понятие «коллективный договор» в КЗоТ отсутствовало, однако в нем содержались нормы о тарифных положениях, вырабатываемых профсоюзами по соглашению с владельцами или руководителями хозяйств и предприятий и утверждаемых Наркомтруда. В случае, когда достигнуть соглашения с руководителями или владельцами предприятий и хозяйств было невозможно, тарифное положение вырабатывалось профессиональным союзом и утверждалось Наркомтруда. Соответственно, преобладал административный характер тарифных положений.

---

<sup>1</sup> СУ РСФСР. – 1918. – № 87 – 88. – Ст. 905.

КЗоТ 1918 г. содержал правила о соотношении норм, содержащихся в нормативных правовых актах о труде, с нормами тарифных положений. Согласно ст. 58 КЗоТ 1918 г., размер вознаграждения, который определялся тарифным положением, не мог быть ниже прожиточного минимума, устанавливаемого Наркомтруда. В соответствии со ст. ст. 81, 82 КЗоТ рабочее время регулировалось правилами, устанавливаемыми в тарифах, причем, учреждения, их вырабатывающие, не должны были отступать от постановлений КЗоТ. В данных нормах закреплялся приоритет норм права, содержащихся в нормативных правовых актах о труде, перед нормами тарифных положений.

В период «военного коммунизма» были приняты нормативные правовые акты, которые детальнейшим образом в императивном порядке регламентировали почти все отношения в сфере труда, не оставляя места для соглашения сторон. Так, согласно Декрету от 17 июня 1920 г. «Общее положение о тарифе», соглашением профсоюза и администрации могли устанавливаться лишь время начала рабочего дня и время перерывов (в пределах установленных норм)<sup>1</sup>. В условиях усиления централизации регулирования отношений в сфере труда коллективные договоры перестали заключаться.<sup>2</sup>

В это время существенно изменилась роль профсоюзов, так как отныне им не требовалось вступать в переговоры с администрацией предприятия для участия в установлении и изменении условий труда. Профсоюзы наделялись правом самостоятельно регулировать трудовые отношения: они разрабатывали нормативные правовые акты, которые утверждались Наркомтруда, устанавливали тарифы заработной платы, утверждали сдельные расценки. В резолюции IX съезда РКП (б) 1920 г. профсоюзы рассматривались «в качестве одного из основных аппаратов Советского государства, руководимого Коммунистической

---

<sup>1</sup> СУ РСФСР. – 1920. – № 61-62. – Ст. 276.

<sup>2</sup> Трудовое право России и зарубежных стран. Международные нормы труда : учеб. / под ред. М.В. Лушниковой. – М. : Эксмо, 2008. – С.44-45.



партией».<sup>1</sup> Происходило огосударствление профсоюзов, усиливался партийный контроль над их деятельностью.<sup>2</sup>

В начале 1920-х гг. в экономике нашей страны произошел переход к новой экономической политике (НЭП). На этом этапе (1921 – 1929 гг.) с введением в экономику элементов рыночных отношений, денационализацией части промышленных предприятий и децентрализацией профсоюзов, начинает восстанавливаться практика заключения коллективных договоров.<sup>3</sup> В декабре 1921 г. Президиум ВЦСПС постановил заключить на трех государственных предприятиях коллективные договоры в качестве опыта.<sup>4</sup> Декретом СНК РСФСР от 18 июля 1922 года было утверждено «Положение о примирительных камерах и третейских судах», которым регламентировалось создание примирительных камер и третейских судов для разрешения конфликтов между администрацией предприятия и рабочими при заключении, выполнении и изменении коллективных договоров.<sup>5</sup> 23 августа 1922 г. был издан Декрет СНК РСФСР «О коллективных договорах», основные положения которого вошли в новый КЗоТ 1922 г.<sup>6</sup>

С 15 ноября 1922 вступил в силу новый Кодекс законов о труде, раздел IV которого был посвящен коллективным договорам.<sup>7</sup> В соответствии со ст. 15 КЗоТ 1922 г. коллективный договор определялся как «соглашение, заключаемое профессиональным союзом (ст. ст. 152 и 153), как представителем рабочих и служащих, с одной стороны, и нанимателем с другой, которое устанавливает условия труда и найма для отдельных предприятий, учреждений и хозяйств или группы таковых (ст. 17) и определяет содержание будущих личных (трудовых) договоров найма (ст. ст. 27 и 28)». КЗоТ 1922 г. закрепил нормативно-правовой характер коллективного договора и признал его обязательность для сторон со-

---

<sup>1</sup> КПСС в резолюциях и решениях съездов, конференций и пленумов ЦК. 1898–1954. – М. : Госполитиздат, 1954. – Часть 1. 1898–1924. – С. 490-494.

<sup>2</sup> Исаев И.А. История государства и права России : учеб. – М. : Юрист, 2004. – С. 571.

<sup>3</sup> Там же. – С. 684-685.

<sup>4</sup> Договоры о труде в сфере действия трудового права : учеб. пособие / под ред. К.Н. Гусова. – М. : Проспект, 2010. – С. 193.

<sup>5</sup> СУ РСФСР. – 1922. – № 45. – Ст. 560.

<sup>6</sup> СУ РСФСР. – 1922. – № 54. – Ст. 683.

<sup>7</sup> СУ РСФСР. – 1922. – № 70. – Ст. 903.

циального партнерства. Все это, а также договорной способ установления принципов и норм права в коллективном договоре позволяет сделать вывод о том, что коллективные договоры, заключаемые в то время, обладали признаками нормативных правовых договоров.

Примечательно закрепление в прим. к ст. 16 КЗоТ 1922 г. нормы, согласно которой коллективный договор не распространялся на административный персонал, наделенный правом приема на работу и увольнения. Такое положение с некоторыми особенностями, как представляется, следует ввести и в современное трудовое право.

Коллективные договоры делились на генеральные (распространяющиеся на целую отрасль народного хозяйства) и локальные (распространяющиеся на отдельное предприятие). В соответствии со ст. 17 КЗоТ 1922 г. при заключении генеральных коллективных договоров локальные коллективные договоры могли заключаться только в случаях и порядке, предусмотренных генеральными договорами. До осени 1923 г. в нашей стране преобладали локальные коллективные договоры, а в конце 1923 г. ВЦСПС взял курс на заключение генеральных коллективных договоров.<sup>1</sup>

Процедура утверждения коллективного договора отменялась, однако вводилась процедура обязательной регистрации его в органе Наркомтруда. Он мог отменить коллективный договор в той части, в которой ухудшалось положение рабочих и служащих по сравнению с действующим «законодательством о труде» (ст. 21 КЗоТ 1922 г.). Коллективный договор, прошедший регистрацию, вступал в силу с момента подписания его сторонами или в срок, предусмотренный в коллективном договоре (ст. 22 КЗоТ 1922 г.). Исходя из положений ст. ст. 21 и 25 КЗоТ 1922 г., незарегистрированный коллективный договор юридической силы не имел.

Отсутствие в период НЭПа экономических возможностей для централизованного урегулирования всех условий труда и найма требовало дифференци-

---

<sup>1</sup> Договоры о труде в сфере действия трудового права : учеб. пособие / под ред. К.Н. Гусова. – М. : Проспект, 2010. – С. 194-195.

рованного регулирования этих вопросов, что привело к возрождению заключения коллективных договоров. В 1925 г. труд 85,7 % всех наемных работников регулировался коллективными договорами.<sup>1</sup> КЗоТ 1922 г. устанавливал обязательный минимум правовых гарантий трудовых прав работников, коллективные договоры конкретизировали и повышали установленный законодательством минимум прав. Как справедливо отмечал К.М. Варшавский: «Коллективный договор представляет собой более гибкий способ регулирования условий труда, нежели законодательство: он может тотчас же отразить всякое улучшение экономической конъюнктуры. ... значение коллективного договора заключается в том, что он закрепляет завоевания экономически сильнейших групп пролетариата».<sup>2</sup> В то же время ученый акцентировал внимание на том, что в условиях советского строя коллективный договор не имел такого же значения, как в капиталистических странах, так как главным нанимателем здесь являлось государство. Тем не менее, коллективный договор и в советском государстве имел существенное значение, поскольку представлял легальную форму разрешения конфликтов, предотвращения стачек, а также позволял защищать интересы рабочих.<sup>3</sup>

В начале 30-х гг. XX в. с введением в экономику административно-командной системы, основным инструментом которой стало планирование, ранее действующие нормы трудового права оказались непригодными. КЗоТ 1922 г. формально не был отменен, однако в него были внесены многочисленные поправки и дополнения, существенно изменившие его содержание. В это время 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. Последние коллективные договоры были заключены в 1933 г. и действовали до 1934 г., после чего до 1947 г. коллективно-договорные кампа-

---

<sup>1</sup> Догадов В.М. Очерки трудового права : учеб. пособ. – Л. : Изд-во Прибой, 1927. – С. 24.

<sup>2</sup> Варшавский К.М. Трудовое право СССР. – Л. : Academia, 1924. – С. 28.

<sup>3</sup> Там же. – С. 28-29.

нии не проводились.<sup>1</sup> В 1934 г. завершился процесс огосударствления профсоюзов: согласно Постановлению ЦИК СССР, СНК СССР и ВЦСПС от 23 июня 1933 года<sup>2</sup>, ВЦСПС слился со структурами ликвидированного Наркомтруда и был в Постановлении СНК СССР от 21 августа 1934 г. № 1954 г.<sup>3</sup> наделен правом издания инструкций, правил и разъяснений по применению трудового права. 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. Начиная с 1947 г., возобновилась практика заключения коллективных договоров, которые касались выполнения и перевыполнения государственных планов, материально-бытовых условий жизни рабочих и их культурного обслуживания.<sup>4</sup> В Постановлении Совмина СССР от 4 февраля 1947 г. № 226 «О заключении коллективных договоров на предприятиях» было одобрено предложение ВЦСПС возобновить с 1947 г. практику заключения коллективных договоров между фабрично - заводскими комитетами профсоюзов и администрацией предприятий, которые должны были преследовать цели по выполнению и перевыполнению производственного плана, улучшению организации труда, росту производительности труда, улучшению материально - бытовых условий и культурного обслуживания рабочих и служащих.<sup>5</sup> Согласно данному Постановлению, коллективные договоры должны были соответствовать утвержденным государственным планам и типовым коллективным договорам. Регистрация коллективных договоров производилась соответствующими Центральными Комитетами профсоюзов и Министерствами.

---

<sup>1</sup> Трудовое право России и зарубежных стран. Международные нормы труда : учеб. / под ред. М.В. Лушниковой. – М. : Эксмо, 2008. – С. 56.

<sup>2</sup> СЗ СССР. – 1933. – № 40. – Ст. 238.

<sup>3</sup> СЗ СССР. – 1934. – № 43. – Ст. 342.

<sup>4</sup> Договоры о труде в сфере действия трудового права : учеб. пособие / под ред. К.Н. Гусова. – М. : Проспект, 2010. – С. 197.

<sup>5</sup> КонсультантПлюс : справочные правовые системы : Законодательство. – Режим доступа: <http://www.consultant.ru/software/systems> (дата обращения: 28.01.2012).

Таким образом, характер коллективного договора того времени существенно изменился. В коллективном договоре устанавливались уже не принципы и нормы права, а обязанности сторон по выполнению государственного плана. Нормативная часть коллективного договора сводилась к воспроизведению положений нормативных правовых актов в сфере труда. К тому же, условия коллективных договоров все меньше определялись по соглашению его сторон. Как справедливо заметила О.Ю. Ширинкина, коллективный договор того времени рассматривался больше как средство выполнения промфинплана, чем как соглашение, устанавливающее условия труда и найма.<sup>1</sup> Коллективный договор носил скорее идеологический, чем юридический характер.

В 1966 г. было принято Постановление Совмина СССР и ВЦСПС «О заключении коллективных договоров на предприятиях и в организациях».<sup>2</sup> Коллективные договоры, согласно п. 1, должны были заключаться ежегодно не позднее февраля, что означало обязательность заключения коллективных договоров на всех предприятиях и в организациях. Данным Постановлением повышалась регулирующая роль коллективных договоров. Однако положения, устанавливаемые в коллективном договоре, зависели от директивных писем, утверждаемых министерствами и ведомствами совместно с центральными и республиканскими комитетами профсоюзов, в которых определялось основное направление коллективных договоров с учетом специфики деятельности предприятий и конкретных задач развития данной отрасли народного хозяйства. Договорная сущность коллективного договора ставилась под сомнение, поскольку стороны коллективного договора были существенно ограничены в определении его положений и вообще устранены от решения вопроса о необходимости его заключения.<sup>3</sup>

С 1 января 1971 г. были введены в действие Основы законодательства СССР и союзных республик о труде, в которых содержалась отдельная глава 2

---

<sup>1</sup> Ширинкина О.Ю. Коллективный договор: история вопроса и современное состояние : дисс. ... канд. юрид. наук. – Ростов-на-Дону, 2006. – С. 45.

<sup>2</sup> СП СССР. – 1966. – № 5. – Ст. 51.

<sup>3</sup> Ширинкина О.Ю. Коллективный договор: история вопроса и современное состояние : дисс. ... канд. юрид. наук. – Ростов-на-Дону, 2006. – С. 57.

«Коллективные договоры».<sup>1</sup> Основы законодательства о труде закрепляли нормативный характер положений коллективного договора (ст. 7). С 1 апреля 1972 г. вступил в силу принятый в 1971 г. Кодекс законов о труде РСФСР, который по сравнению с Основами содержал уже развернутые положения о коллективном договоре.<sup>2</sup> Согласно ст. 8 КЗоТ 1971 г., которая дублировала ст. 7 Основ, содержание коллективного договора составляли вопросы труда и заработной платы, положения в области материального стимулирования, рабочего времени и времени отдыха, охраны труда и др. Это положение свидетельствовало о повышении роли коллективно-договорного регулирования труда, связанного с либерализацией советской общественной системы и необходимостью вовлечения администрации и коллектива работников в установление условий труда с учетом особенностей конкретного предприятия.<sup>3</sup> В Постановлении Совмина СССР и ВЦСПС от 27 июля 1984 г. № 810 признавалась необходимость заключения коллективных договоров в издательствах, на предприятиях и в организациях культуры и искусства, кинематографии, телевидения и радиовещания, физической культуры и спорта и в туристско-экскурсионных организациях.<sup>4</sup>

В августе 1977 г. Президиумом ВЦСПС и Госкомтруда СССР было принято новое Положение о порядке заключения коллективного договора.<sup>5</sup> Данным Положением определялся порядок заключения коллективного договора, его содержание, сфера действия, контроль за выполнением коллективного договора. Принятый в 1983 г. Закон СССР "О трудовых коллективах и повышении их роли в управлении предприятиями, учреждениями, организациями" способствовал повышению роли и значения коллективных договоров.<sup>6</sup> В соответствии со ст. 7 Закона трудовым коллективам были предоставлены широкие полномочия в сфере заключения коллективных договоров. Так, они участвовали в разработке коллективных договоров, уполномочивали профсоюзные коми-

---

<sup>1</sup> Ведомости ВС РСФСР. – 1970. – № 29. – Ст. 265.

<sup>2</sup> Ведомости ВС РСФСР. – 1971. – № 50. – Ст. 1007.

<sup>3</sup> Договоры о труде в сфере действия трудового права : учеб. пособие / под ред. К.Н. Гусова. – М. : Проспект, 2010. – С. 199.

<sup>4</sup> СП СССР. – 1984. – № 27. – Ст. 148.

<sup>5</sup> Бюллетень Госкомтруда СССР. – 1978. – № 1.

<sup>6</sup> Ведомости ВС СССР. – 1983. – № 25. – Ст. 382.

теты предприятий и организаций на подписание этих договоров, осуществляли меры по обеспечению выполнения коллективных договоров, заслушивали отчеты администрации предприятий, организаций и профсоюзных комитетов о выполнении коллективных договоров, ставили в необходимых случаях вопросы о привлечении к ответственности лиц, не выполняющих обязательств по коллективным договорам. Однако, несмотря на изменения в сфере коллективно-договорного регулирования, в коллективные договоры по-прежнему включались положения, установленные государственными органами. Вопросы, которые действительно решались посредством заключения коллективного договора, составляли только около 11 %.<sup>1</sup>

В советский период существования нашего государства регулирование трудовых отношений в целом характеризовалось жесткой централизацией. Государство, являясь основным работодателем, единолично регулировало отношения в сфере труда, не оставляя места соглашению. Коллективные договоры превращались в нормативные правовые акты, правовые элементы которых контролировались властными структурами. Профсоюзы, фактически являющиеся государственными органами, не могли рассматриваться как независимый представительный орган работников.

В 90-е годы становление рыночных отношений дало серьезный толчок к реформированию трудового права. Принятые в 90-е годы XX в. нормативные правовые акты о труде обозначили начальный этап преобразования трудового права в России, отражающий специфику изменений в экономическом и политическом положении нашей страны. Указами Президента РСФСР от 26.10.1991 г. № 162 «Об обеспечении прав профессиональных союзов в условиях перехода к рыночной экономике»<sup>2</sup> и от 15.11.1991 г. № 212 «О социальном партнерстве и разрешении трудовых споров (конфликтов)»<sup>3</sup> была введена практика заключения «соглашений» в сфере социального партнерства. Принятие обозначенных

---

<sup>1</sup> Ширинкина О.Ю. Коллективный договор: история вопроса и современное состояние : дисс. ... канд. юрид. наук. – Ростов-на-Дону, 2006. – С. 70.

<sup>2</sup> Ведомости СНД и ВС РСФСР. – 1991. – № 44. – Ст. 1480.

<sup>3</sup> Ведомости СНД и ВС РСФСР. – 1991. – № 47. – Ст. 1611.

Указов и Закона 1992 г. «О коллективных договорах и соглашениях»<sup>1</sup> стало началом преобразования коллективно-договорной системы, которое продолжила новая кодификация норм трудового права с принятием в 2001 г. Трудового кодекса Российской Федерации (далее - ТК РФ).<sup>2</sup> Для развития положений Конституции РФ в ст. 1 ТК РФ перед «трудовым законодательством» поставлена задача по созданию необходимых правовых условий для достижения оптимального согласования интересов сторон трудовых отношений, интересов государства. По справедливому замечанию В.А. Михеева, для становления в Российской Федерации социального государства одним из самых важных общественно-политических факторов является осознание и практическая реализация основных принципов социального партнерства государственной властью, объединениями предпринимателей, работников и обществом в целом.<sup>3</sup> Как показывает зарубежный опыт, развитие и поддержка социального партнерства способны разгрузить государство от многих социальных функций.

Таким образом, правовая природа коллективного договора менялась в различные периоды исторического развития страны, что обуславливалось совокупностью экономических, политических и социальных факторов. В истории развития правового регулирования отношений по заключению коллективных договоров в России можно выделить несколько этапов:

1) 30-е гг. XIX в. – к. XIX в. – зарождение социального диалога между работниками и работодателями, обусловленное возникновением рабочего движения в России;

2) 1900 г. – октябрь 1917 г. – становление социального партнерства, закрепление права рабочих на создание профсоюзов;

3) окт. 1917 – 1921 гг. – впервые на государственном уровне закрепляется право на заключение коллективных договоров;

---

<sup>1</sup> Ведомости СНД и ВС РФ. – 1992. – № 17. – Ст. 890.

<sup>2</sup> Собрание законодательства РФ. – 2016. – № 1 (ч. 1). – Ст. 54.

<sup>3</sup> Михеев В.А. Основы социального партнерства: теория и политика: учеб. для вузов. – М. : Экзамен, 2001. – С. 121.



4) 1921 – 1929 гг. – расширение практики заключения коллективных договоров в период НЭПа;

5) 30-е гг. XX в. – 1947 г. – изменение характера коллективных договоров, связанное с введением в экономику страны административно-командной системы;

6) 1947 – конец. 80-х гг. XX в. – восстановление практики заключения коллективных договоров, формальный характер коллективных договоров;

7) 90-е гг. XX в. – настоящее время – возрастание роли и значения коллективных договоров, преобразование коллективно-договорной системы.

## **1.2. Нормативные правовые договоры в системе форм российского трудового права**

В советский период существования нашего государства господствующей правовой доктриной был легизм, сводящий право преимущественно к нормативным правовым актам, которые принимались уполномоченными органами государственной власти.<sup>1</sup> Характерным является высказывание С.Л. Зивса, который отмечал, что для марксистско-ленинской общей теории права стало аксиоматичным положение о том, что создание в социалистическом государстве правовых норм, правотворчество является исключительной прерогативой государства.<sup>2</sup> В научных исследованиях нередко подчеркивалось, что единственным источником права, как способом возведения государственной воли в закон, является нормативный правовой акт.<sup>3</sup> Нормативные правовые акты рассматривались в качестве единственной допустимой формы права, поэтому понятие «система форм права» обычно отождествлялось с понятием «система законодательства».

---

<sup>1</sup> Ершов В.В. Правопонимание, правотворчество и правоприменение // Российское правосудие. – 2008. – № 5 (25). – С. 8.

<sup>2</sup> Зивс С.Л. Источники права. – М.: Наука, 1981. – С. 10.

<sup>3</sup> Алексеев С.С. Общая теория права. – М.: Юрид. лит., 1981. – Т. 1. – С. 208.

Договоры редко упоминались среди форм права, а если и упоминались, то их сущность и значение должным образом не исследовались. О них практически не вспоминали при описании таких ключевых категорий, как правовое регулирование, правовая норма, правотворчество.<sup>1</sup> Договоры рассматривались в большинстве своем в качестве юридических фактов, порождающих конкретные правоотношения, но не как акты правотворчества.

В конце XX в. изменение общественного строя в нашей стране привело к изменению типа правопонимания. В современных научных исследованиях все больше внимания уделяется интегративному правопониманию.<sup>2</sup> По справедливому замечанию В.В. Ершова, «сторонники различных типов правопонимания в настоящее время пытаются выработать интегративное (интегральное) правопонимание».<sup>3</sup> Вопрос интегративного типа правопонимания, согласно мнению В.В. Ершова, приобретает актуальность постольку, поскольку в России долгое время господствовал и по-прежнему преобладает позитивистский тип правопонимания, ограничивающий российское право только нормативными правовыми актами. Такое положение препятствует выработке необходимых и достаточных ответов на многие вопросы, появляющиеся в процессе правотворчества и правореализации. Суть интегративного правопонимания заключается в интеграции разных типов правопонимания (естественно-правового, легистского и др.) посредством установления общих точек соприкосновения.<sup>4</sup> В результате реализации указанного подхода, по мнению В.В. Ершова, «становится достижимой цель выработки целостного и объективного понимания права».<sup>5</sup>

С позиции интегративного правопонимания В.В. Ершов и В.В. Ершов приходят к обоснованному выводу о том, что дискуссионно сводить «все» право, применяемое в Российской Федерации, только к нормативным правовым

---

<sup>1</sup> Иванов В.В. К вопросу о теории нормативного договора // Журнал российского права. – 2000. – № 7. – С. 85.

<sup>2</sup> Воронов И.Ю. Юридическая природа основополагающих принципов российского трудового права в контексте правовой политики Российской Федерации // Трудовое право в России и за рубежом. – 2013. – № 1. – С. 34.

<sup>3</sup> Ершов В.В. Правопонимание, правотворчество и правоприменение // Российское правосудие. – 2008. – № 5 (25). – С. 8.

<sup>4</sup> Залоило М.В. Интегративное правопонимание: новый подход / М.В. Залоило, О.В. Черкашина-Шмидт // Журнал российского права. – 2014. – № 4. – С. 144.

<sup>5</sup> Цит. по: Залоило М.В. Интегративное правопонимание: новый подход / М.В. Залоило, О.В. Черкашина-Шмидт // Журнал российского права. – 2014. – № 4. – С. 144.

актам и жестко разграничивать международное и российское право.<sup>1</sup> Ученые отмечают, что целесообразно «исследовать и применять «все» право в Российской Федерации в рамках единой системы форм права».<sup>2</sup>

Следует отметить, что, несмотря на достаточно большое количество научных работ по данной проблематике, в общей теории права по-прежнему отсутствует единообразие в определении понятий «источник права» и «форма права» и их соотношения. В данном вопросе нами разделяется позиция Е.А. Ершовой, которая разграничивает понятия «источник трудового права в Российской Федерации» и «форма трудового права в Российской Федерации», понимая под источником «факторы, творящие право», а под формой – внутреннее и внешнее выражение права.<sup>3</sup> При таком подходе убедительным представляется вывод В.В. Ершова и В.В. Ершова, обосновавших необходимость введения и использования в научном обороте понятия «система форм права в Российской Федерации», которая включает в себя две подсистемы – международное и российское право, в свою очередь образованных составляющими их элементами (однородными правовыми явлениями) – формами международного и российского права.<sup>4</sup> При этом к формам международного и российского права ученые относят «основополагающие принципы международного права, международные договоры, содержащие нормы права; международные обычаи, содержащие нормы права; основополагающие принципы российского права; нормативные правовые акты, содержащие нормы права; нормативные правовые договоры, содержащие нормы права и обычаи российского права, содержащие нормы права».<sup>5</sup>

Таким образом, современная правовая доктрина признает множественность форм права, включая нормативный правовой договор. В условиях современной действительности правовая система все чаще ориентируется на поощ-

<sup>1</sup> Ершов В.В. Система форм права в Российской Федерации / В.В. Ершов, В.В. Ершов // Российское правосудие. – 2009. – № 1 (33). – С. 11.

<sup>2</sup> Там же. – С. 11.

<sup>3</sup> Ершова Е.А. Сущность, источники и формы трудового права в Российской Федерации. – М. : РАП, 2008. – С. 37.

<sup>4</sup> Ершов В.В. Система форм права в Российской Федерации / В.В. Ершов, В.В. Ершов // Российское правосудие. – 2009. – № 1 (33). – С. 15.

<sup>5</sup> Там же. – С. 15.

рение в области правовой регламентации общественных отношений, активного поведения субъектов, повышение их инициативы. С этим фактом связано развитие правовых институтов, реализующих начала саморегуляции, самоуправления в правовой сфере. Одним из правовых институтов, основанных на саморегуляции, является нормативный правовой договор.<sup>1</sup>

В настоящее время многие ученые отмечают тенденцию повышения роли нормативных правовых договоров в регулировании общественных отношений. Как справедливо заметил М.И. Байтин, существенное увеличение доли договорных норм в российском праве явилось одной из его характерных черт, которые отражают процесс развития федеративного государственного устройства, расширения в гражданском обществе сферы действия частно-правового метода, усиления демократизма права и в целом правового регулирования.<sup>2</sup> В связи с этим вопросы договорного правотворчества приобретают все большее значение.

В последние годы в общетеоретической юридической литературе освещению правовой природы нормативного правового договора уделяется все больше внимания. В учебниках, посвященных изучению форм права, появились отдельные параграфы о нормативных правовых договорах. Однако 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.

Е.А. Ершова обоснованно выделяет следующие виды источников российского и международного трудового права: «1) единообразные и неоднократно повторяемые, обеспеченные принуждением действия управомоченных субъектов международного трудового права, физических и (или) юридических лиц по

---

<sup>1</sup> Филиппова Н.А. Нормативные правовые договоры как форма трудового права // Общество, право, правосудие : сборник материалов Всероссийской научно-практической конференции. – Воронеж : ООО «Воронеж-Формат», 2014. – С. 145.

<sup>2</sup> Байтин М.И. Сущность права. – Саратов : СГАП, 2001. – С. 230-231.

защите интересов работников и работодателей; 2) соглашения государств, иных субъектов международного трудового права, органов местного самоуправления, других управомоченных лиц; 3) правотворческая деятельность субъектов международного трудового права, органов государственной власти и (или) иных управомоченных субъектов трудового права в Российской Федерации».<sup>1</sup>

К формам российского трудового права Е.А. Ершова относит: «1) основополагающие принципы российского трудового права; 2) нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права; 3) нормативные правовые договоры, содержащие нормы права; 4) обычаи трудового права».<sup>2</sup> К формам международного трудового права Е.А. Ершова справедливо относит: 1) основополагающие принципы международного трудового права; 2) международные договоры, содержащие нормы трудового права; 3) обычаи международного трудового права.<sup>3</sup>

В научной и учебной литературе используется множество терминов, обозначающих по сути одно и то же правовое явление – нормативный правовой договор. Как правило, в качестве тождественных, синонимичных рассматриваются термины «правовой договор», «нормативный договор», «договор с нормативным содержанием», «нормоустанавливающий договор». В этой связи представляется справедливым замечание А.А. Васечко, что ученые, использующие «содержательные» определения нормативного правового договора, не делают четкого разделения между волеизъявлением, как действием, и его формой.<sup>4</sup> Наиболее удачным представляется термин «нормативный правовой договор», поскольку он, прежде всего, отражает такой важный признак исследуемого правового явления, как нормативность. Кроме того, в отличие от иных терминов, в нем подчеркивается правовой характер норм, устанавливаемых нормативным правовым договором. Это является важным моментом, поскольку, по-

---

<sup>1</sup> Ершова Е.А. Источники и формы трудового права в Российской Федерации : дисс. ... докт. юрид. наук. – М., 2008. – С. 38.

<sup>2</sup> Там же. – С. 51.

<sup>3</sup> Там же. – С. 73.

<sup>4</sup> Васечко А.А. Природа нормативного договора // История государства и права. – 2008. – № 2. – С. 13.

мимо норм права, существуют иные разновидности социальных норм, а также технические нормы.

Ученые, занимающиеся договорной проблематикой, справедливо констатируют, что в отечественной доктрине все еще не разработана адекватная дефиниция нормативного правового договора.<sup>1</sup> Каждый автор по-своему подходит к определению рассматриваемого понятия. А.А. Мясин рассматривает нормативный правовой договор как "основанное на равенстве сторон и общности интересов соглашение (результат волесогласования либо волеслияния), содержащее в себе нормы права общего характера, направленное на достижение желаемого сторонами (как правило, правотворческими субъектами) результата".<sup>2</sup> В данном случае представляется неполным определение нормативного правового договора через «соглашение», поскольку в юридической науке термины «договор» и «соглашение» имеют одно и то же юридическое значение и употребляются как взаимозаменяемые категории. В то же время такое понимание нормативного правового договора является весьма распространенным в общей теории права. Как соглашение, содержащее нормы права, рассматривают нормативный правовой договор В.В. Лазарев<sup>3</sup>, С.С. Алексеев<sup>4</sup>, М.И. Абдулаев<sup>5</sup>, А.В. Мелехин<sup>6</sup>, М.С. Студеникина<sup>7</sup>, В.Н. Протасов<sup>8</sup> и другие.

А.В. Демин в свою очередь определяет нормативный правовой договор «как договорный акт, устанавливающий правовые нормы (правила поведения), обязательные для многочисленного и формально не определенного круга лиц, рассчитанный на неоднократное применение, действующий независимо от того, возникли или прекратились предусмотренные им конкретные правоотношения».<sup>9</sup> Данное определение хотя и содержит указание на правоустанавливаю-

<sup>1</sup> Иванов В.В. Общая теория договора. – М. : Юристъ, 2006. – С. 161.

<sup>2</sup> Мясин А.А. Нормативный договор как источник права : дис. ... канд. юрид. наук. – Саратов, 2003. – С. 48.

<sup>3</sup> Основы права : учеб. / под ред. В.В. Лазарева. – М. : Юрист, 2006. – С. 182.

<sup>4</sup> Алексеев С.С. Государство и право : учеб. пособие. – М. : ТК Велби, Изд-во Проспект, 2006. – С. 47.

<sup>5</sup> Абдулаев М.И. Теория государства и права. – М. : Магистр-Пресс, 2004. – С. 268.

<sup>6</sup> Мелехин А.В. Теория государства и права. – М. : Маркет ДС, 2007. – С. 295.

<sup>7</sup> Теория государства и права / под ред. А.С. Пиголкина. – М. : Городец, 2003. – С. 240.

<sup>8</sup> Протасов В.Н. Теория права и государства. Проблемы теории права и государства. – М. : Новый Юрист, 1999. – С. 15.

<sup>9</sup> Демин А.В. Общие вопросы теории административного договора. – Красноярск : Изд-во Красноярского гос. ун-та, 1998. – С. 84.

щий характер нормативного правового договора, однако не раскрывает договорной сущности рассматриваемой формы права.

В целом наиболее удачным представляется определение, предложенное В.В. Ивановым: «...нормативный договор – это совместно совершенные в соответствующей необходимой форме обособленные волеизъявления двух или более управомоченных субъектов правотворчества, направленные на регулирование поведения этих субъектов и (или) иных субъектов, на основе согласия устанавливающие правовые нормы».<sup>1</sup> В этом определении наиболее полно учитываются общие черты всех типов подобного рода договоров.

Говоря об общих чертах и признаках нормативных правовых договоров, следует отметить, что, будучи разновидностью договоров, им присущи все общие признаки договоров. К ним относятся добровольность заключения, формальное равенство сторон, согласованность волеизъявлений, ответственность сторон за ненадлежащее выполнение либо невыполнение условий договора. Некоторые авторы выделяют и иные признаки, которые представляются спорными при более близком рассмотрении особенностей отдельных видов договоров. Поэтому здесь перечислены наиболее общие «универсальные» признаки договора, признаваемые большинством правоведов, исследующих договорную материю.<sup>2</sup> Не будем подробно останавливаться на общих признаках договора и перейдем к рассмотрению представляющих больший интерес для данного исследования специфических признаков нормативных правовых договоров.

Наряду с перечисленными выше, нормативный правовой договор характеризуется специфическими, присущими только ему признаками, позволяющими выделить его в особую категорию договоров. Прежде всего, в нормативном правовом договоре в отличие от индивидуального договора устанавливаются принципы и нормы права.

---

<sup>1</sup> Иванов В.В. Общая теория договора. – М. : Юристъ, 2006. – С. 165.

<sup>2</sup> Там же. – С. 74-75.

Норма права традиционно рассматривается как общеобязательное правило поведения для неопределенного круга лиц.<sup>1</sup> Общий характер нормы права характеризуется неоднократностью ее применения, а также неперсонифицированностью адресатов. Норма права применяется всякий раз, когда возникают предусмотренные ею обстоятельства, и продолжает действовать после этого. Кроме того, норма права распространяет свое действие на неопределенный круг лиц, определяемый общими признаками.

Создание нормы права представляет собой сложный процесс, в котором потребности и интересы различных людей и социальных групп, сталкиваясь друг с другом, вызывают различного рода противоречия. Осознание, изучение этих противоречий и попытки их разрешения приводят, в конечном счете, к выработке правовой нормы как компромиссного, приемлемого для данного времени и общества варианта регулирования, конкретного средства разрешения противоречий (конфликтов) между людьми.<sup>2</sup> Такая характеристика правовой нормы, предложенная С.С. Алексеевым, как нельзя лучше подходит к описанию норм права, устанавливаемых в нормативных правовых договорах.

В нормативных правовых договорах могут содержаться не только нормы права, но и принципы права. Принципы права – это общеобязательные исходные нормативно-юридические положения, отличающиеся универсальностью, общей значимостью, высшей императивностью, определяющие содержание правового регулирования и выступающие критерием правомерности поведения и деятельности участников регулируемых правом отношений.<sup>3</sup> Так, согласно ст. 45 ТК РФ, «соглашение» а priori провозглашается устанавливающим общие принципы регулирования социально-трудовых отношений и связанных с ними экономических отношений. Например, в п. 1.3 Отраслевого тарифного соглашения в электроэнергетике Российской Федерации на 2013-2015 годы установ-

---

<sup>1</sup> Ершов В.В. Частный договор – источник российского права? // Российское правосудие. – 2013. – № 7 (87). – С. 9.

<sup>2</sup> Теория государства и права / под ред. проф. С. С. Алексеева. – М. : Норма, 2004. – С. 148.

<sup>3</sup> Общая теория права и государства / под ред. В.В. Лазарева. – М. : Юристъ, 2001. – С. 130.



лен ряд общих принципов регулирования социально-трудовых отношений работников и работодателей, задействованных в сфере электроэнергетики.<sup>1</sup>

Следует заметить, что мало кто из ученых выделяет установленные в нормативных правовых договорах принципы и нормы права в отдельную группу. Так, например, В.В. Иванов считает, что никакой особенной специфики у договорных норм нет, они по определению представляют собой правовые нормы и, соответственно, обладают всеми их характеристиками.<sup>2</sup> Такой взгляд представляется не вполне обоснованным. М.И. Байтин в зависимости от формы выражения выделял нормы права, выраженные в официально признанном (санкционированном) государственном обычае, нормы, возникающие из договора, нормы, выраженные в нормативных правовых актах и нормы, возникающие из судебного прецедента.<sup>3</sup> Поскольку одним из основных признаков нормы права является формальная определенность, такая классификация представляется вполне обоснованной. Однако наиболее существенным признаком установленных в нормативных правовых договорах принципов и норм права представляется не способ их внешнего выражения и закрепления, а источник их возникновения, которым является согласованное волеизъявление уполномоченных органов государственной власти и местного самоуправления, юридических и физических лиц. Таким образом, еще одним специфическим признаком нормативного правового договора является источник установленных в нем принципов и норм права.

Норма права является основным элементом в механизме правового регулирования. Механизм правового регулирования рассматривается как единство всех юридических средств, с помощью которых осуществляется регулирование общественных отношений и удовлетворяются интересы субъектов права.<sup>4</sup> По справедливому замечанию М.А. Нечитайло, на современном этапе договорное регулирование, являющееся частью правового регулирования, приобретает все

---

<sup>1</sup> КонсультантПлюс : справочные правовые системы : Законодательство. – Режим доступа: <http://www.consultant.ru/software/systems> (дата обращения: 09.10.2013).

<sup>2</sup> Иванов В.В. Общая теория договора. – М. : Юристъ, 2006. – С. 169.

<sup>3</sup> Байтин М.И. Сущность права. – Саратов : СГАП, 2001. – С 229-231.

<sup>4</sup> Абдулаев М.И. Теория государства и права. – М. : Магистр-Пресс, 2004. – С. 307.

большее значение, а договору почти во всех отраслях придается смысл одного из важнейших средств саморегуляции отношений субъектов.<sup>1</sup>

В юридической литературе зачастую нормативные правовые договоры рассматриваются в качестве вида нормативных правовых актов.<sup>2</sup> Понятие нормативного правового акта содержится в Постановлении Государственной Думы ФС РФ от 11.11.1996 г. № 781-II ГД "Об обращении в Конституционный Суд Российской Федерации": «это письменный официальный документ, принятый (изданный) в определенной форме правотворческим органом в пределах его компетенции и направленный на установление, изменение или отмену правовых норм».<sup>3</sup> Сущность нормативных правовых актов рассматривается и в Постановлении Пленума Верховного Суда РФ от 29.11.2007 № 48 "О практике рассмотрения судами дел об оспаривании нормативных правовых актов полностью или в части", в п. 9 которого к существенным признакам, характеризующим нормативный правовой акт, отнесены: «издание его в установленном порядке уполномоченным органом государственной власти, органом местного самоуправления или должностным лицом, наличие в нем правовых норм (правил поведения), обязательных для неопределенного круга лиц, рассчитанных на неоднократное применение, направленных на урегулирование общественных отношений либо на изменение или прекращение существующих правоотношений».<sup>4</sup> Таким образом, 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 договоре, выступает согласованное волеизъявление уполномоченных органов государственной власти и местного самоуправления, юридических и физических лиц. Следовательно, нормативные правовые

---

<sup>1</sup> Нечитайло М.А. Нормативный договор как источник права : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.01 ; Российский университет дружбы народов. – М., 2002. – С. 73.

<sup>2</sup> Алексеев С.С. Государство и право : учеб. пособие. – М. : ТК Велби, Изд-во Проспект, 2006. – С. 47 ; Казанцев М.Ф. К вопросу об общей теории правового договора // Научный ежегодник Института философии и права Уральского отделения АН РФ. Вып. 1. – Екатеринбург, 1999. – С. 182-183

<sup>3</sup> Собрание законодательства РФ. – 1996. – № 49. – Ст. 5506.

<sup>4</sup> Российская газета. – 2007. – № 276.

договоры и нормативные правовые акты нетождественны по своей правовой природе и являются различными формами российского трудового права.

Согласно ст. 9 ТК РФ, регулирование трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений может осуществляться в договорном порядке путем заключения, изменения, дополнения работниками и работодателями коллективных договоров, соглашений, трудовых договоров. Однако не все из перечисленных договоров являются видами нормативных правовых договоров.

На основе анализа ст. 5 ТК РФ «Трудовое законодательство и иные акты, содержащие нормы трудового права» можно выделить две группы «актов, содержащих нормы трудового права»:

1) «трудовое законодательство», включающее в себя ТК РФ, иные федеральные законы и законы субъектов РФ, содержащие нормы трудового права;

2) «иные акты, содержащие нормы трудового права»:

а) «иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права»: указы Президента Российской Федерации, постановления Правительства Российской Федерации, нормативные правовые акты федеральных органов исполнительной власти, нормативные правовые акты органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации, нормативные правовые акты органов местного самоуправления. В правовой доктрине перечисленные акты традиционно относят к подзаконным нормативным правовым актам.<sup>1</sup>

б) коллективные договоры, соглашения и локальные нормативные акты законодатель относит к отдельной подгруппе «актов, содержащих нормы трудового права». Такой подход, как представляется, демонстрирует неопределенность законодателя в вопросе правовой природы указанных «актов». Хотя в ТК РФ они не отнесены к «иным нормативным правовым актам», однако в ст. ст. 40, 45 ТК РФ законодатель называет коллективный договор и соглашение «правовыми актами» (ст. ст. 40, 45 ТК РФ). Кроме того, законодатель необоснован-

---

<sup>1</sup> Марченко М.Н. Источники права. – М. : Проспект, 2011. – С. 206-266.

но объединил их в одну группу с локальными нормативными актами, которые по сути своей являются видом нормативных правовых актов.

Коллективные договоры и «соглашения», заключаемые в рамках социального партнерства, представляют собой соглашения, содержащие принципы и нормы права. Таким образом, коллективные договоры и «соглашения» являются видами нормативных правовых договоров. В связи с этим представляется более обоснованным именовать «соглашения», определенные в ст. 45 ТК РФ, нормативными правовыми соглашениями. Источником принципов и норм права, установленных в нормативном правовом соглашении и коллективном договоре, является согласованное волеизъявление сторон социального партнерства, направленное на регулирование социально-трудовых отношений. К социально-трудовым отношениям в данной работе отнесены как отношения, входящие в предмет трудового права, так и отношения по социальной защите работников (обеспечение жильем, оказание материальной помощи, медицинское обслуживание, пенсионное обеспечение и др.), а также некоторые социально-экономические отношения (соблюдение интересов работников при приватизации государственного и муниципального имущества).

Хотелось бы заметить, что не всякая воля сторон может породить договор с нормативным правовым содержанием. Для этого стороны договора должны преследовать правообразующую юридическую цель и обладать правообразующей способностью, т.е. быть субъектами правотворчества.<sup>1</sup>

В доктрине трудового права сложились 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. Так, еще профессор Л.С. Таль говорил о социальной автономии как о способности создания для определенной социальной сферы абстрактных норм, которым должны подчиняться причастные к этой

---

<sup>1</sup> Марченко М.Н. Источники права. – М. : Проспект, 2011. – С.295.

сфере лица.<sup>1</sup> По его мнению, социальная автономия являла собой правообразующую силу, творящую нормы частного правопорядка в пределах общего правопорядка.<sup>2</sup> Основание юридической силы «нормативных соглашений» Л.С. Таль усматривал в способности социальных единиц к автономному самоопределению, т.е. установлению постоянного обязательного порядка взаимоотношений между входящими в их состав лицами.<sup>3</sup> В частности, коллективный договор он рассматривал как «...разновидность нормативных соглашений, т.е. один из способов автономного создания внутреннего порядка промышленных предприятий, одну из форм внезаконодательного правотворчества».<sup>4</sup>

Среди современных ученых, придерживающихся данного взгляда, можно назвать М.В. Шахаева, который считает, что более перспективным является рассмотрение в качестве причины возможности установления в коллективном договоре собственного правового регулирования внутренние свойства субъектов, способность «социальных групп устанавливать правила взаимоотношений в рамках данных групп, даже при отсутствии прямого законодательного разрешения или дозволения публичной власти в обществе в лице государства».<sup>5</sup>

Б.А. Горохов также считает, что основой правовой природы коллективного договора и источником его юридической силы выступают социальное самоопределение, самоорганизация, автономия работодателей и работников, их социальное взаимодействие.<sup>6</sup> При этом он весьма противоречиво рассматривает в качестве точки отсчета в развитии современной доктрины и практики применения коллективного договора принятие Закона «О коллективных договорах и соглашениях», который, по его мнению, вернул коллективному договору «качества двустороннего соглашения, имеющего регулятивное значение».<sup>7</sup>

---

<sup>1</sup> Таль Л.С. Очерки промышленного рабочего права. – М. : Моск. науч. изд-во, 1918. – С. 37.

<sup>2</sup> Там же. – С. 37.

<sup>3</sup> Там же. – С. 60.

<sup>4</sup> Там же. – С. 62.

<sup>5</sup> Шахаев М.В. Юридическая сущность коллективных соглашений: дисс. ... канд. юрид. наук. – Пермь, 2004. – С. 36

<sup>6</sup> Горохов Б.А. Современное правовое регулирование социально-трудовых отношений в России: средства, механизм, источники и особенности : дисс. ... канд. юрид. наук. – СПб., 2006. – С. 128.

<sup>7</sup> Там же. – С. 121.

Рассмотрение в качестве источника юридической силы коллективного договора социальное самоопределение его сторон характерно, например, для Великобритании, где коллективно-договорное регулирование осуществляется независимо от законодательной системы. В нормативных правовых актах содержатся нормы, касающиеся только профсоюзов, а все, что касается коллективных договоров, определяется их сторонами. Юридическая сила коллективного договора также представляет собой предмет договоренности между его сторонами, при этом действует презумпция того, что коллективный договор не считается обязательным, если стороны прямо не указали на противоположное.<sup>1</sup>

В нашей стране описанный подход к пониманию источников юридической силы нормативного правового соглашения и коллективного договора как видов нормативных правовых договоров, как представляется, противоречит, прежде всего, Конституции РФ. Согласно п. «к» ч. 1 ст. 72 Конституции РФ, «трудовое законодательство» относится к совместному ведению Российской Федерации и ее субъектов, которые вправе лишь передать определенные полномочия по регулированию трудовых отношений.<sup>2</sup> Поэтому, согласно второму подходу, который разделяется в данном исследовании, в основе юридической силы нормативного правового соглашения и коллективного договора лежит государственное санкционирование, т.е. разрешение на установление норм права.<sup>3</sup> По справедливому замечанию А.Ф. Нуртдиновой, «нормативное соглашение как источник права характеризуется ...признанием его регулятивного значения со стороны государства (в противном случае его вообще нельзя было бы относить к источникам права)...».<sup>4</sup> М.Н. Марченко обоснованно пишет, что такой вид нормативных правовых договоров, как коллективные договоры, имеют правовой характер и юридическую силу постольку, поскольку их образование и функционирование в качестве правовых и, следовательно, в качестве «источни-

---

<sup>1</sup> Лютов Н.Л. Коллективное трудовое право Великобритании. – М. : Волтерс Клувер, 2009. – С. 66-68.

<sup>2</sup> Ершова Е.А. Сущность, источники и формы трудового права в Российской Федерации. – М. : РАП, 2008. – С. 230.

<sup>3</sup> Джилаван А.Д. Коллективный договор в системе социального партнерства в России и в некоторых зарубежных странах: сравнительно-правовой анализ: дисс. ... канд. юрид. наук. – М., 2011. – С. 107.

<sup>4</sup> Нуртдинова А.Ф. Коллективно-договорное регулирование трудовых отношений: теоретические проблемы: дисс. ... докт. юрид. наук. – М., 1998. – С. 224.

ков права» санкционируется государством.<sup>1</sup> Ученый отмечает: «Именно государство, путем принятия соответствующего закона – наиболее значимой формы позитивного права наделяет в ряде случаев стороны – субъекты договорного права правотворческими прерогативами».<sup>2</sup>

Таким образом, сами по себе стороны нормативного правового соглашения и коллективного договора не обладают правотворческой способностью. Государство в соответствии со ст.ст. 5, 40, 48 ТК РФ санкционирует правотворческую деятельность сторон нормативного правового соглашения и коллективного договора и тем самым наделяет их юридической силой такого вида формы российского трудового права, как нормативный правовой договор. Поэтому представляется обоснованным предложение Ершовой Е.А. ввести в ТК РФ понятие «нормативные правовые договоры, содержащие нормы права».<sup>3</sup> На основании представленных аргументов, предлагаем ст. 5 ТК РФ признать утратившей силу. Кроме того, представляется целесообразным дополнить 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». Нормативные правовые договоры как форма российского трудового права характеризуются взаимосвязью и взаимозависимостью с иными формами российского и международного права в единой и многоуровневой системе права в России.

Поскольку в результате заключения нормативного правового договора устанавливаются принципы и нормы права, он относится к актам правотворчества, что выступает еще одним признаком, характеризующим исследуемое правовое явление. Под правотворчеством в общей теории права понимается уста-

---

<sup>1</sup> Марченко М.Н. Источники права. – М. : Проспект, 2011. – С. 297.

<sup>2</sup> Там же.

<sup>3</sup> Ершова Е.А. Сущность, источники и формы трудового права в Российской Федерации. – М. : РАП, 2008. – С. 246.

новление уполномоченными государственными и негосударственными субъектами права правовых норм.<sup>1</sup>

Существуют следующие субъекты правотворчества: 1) народ; 2) органы государственной власти; 3) уполномоченные негосударственные структуры (органы местного самоуправления, общественные организации, профсоюзы, коммерческие организации и т.п.). Правовая наука предлагает использовать различные критерии классификации правотворчества и термины для обозначения классификационных единиц: виды правотворчества, способы правотворчества, формы правотворчества. При этом зачастую происходит смешение разнопорядковых явлений. В целях устранения двусмысленности представляется целесообразным предложение В.Ю. Багдасарова выделять виды правотворчества по различным основаниям.<sup>2</sup>

В зависимости от субъектов правотворчества можно выделить следующие виды правотворчества:

1) референдумное правотворчество - всенародное голосование по вопросам государственного значения;

2) правотворчество органов государственной власти – деятельность государственных субъектов по установлению принципов и норм права (внутригосударственное правотворчество и межгосударственное правотворчество);

3) санкционированное негосударственное правотворчество, где государственные органы принимают опосредованное участие в установлении правовых норм. Они предварительно или *post factum* санкционируют правотворческую деятельность негосударственных субъектов права, делегируют правотворческие полномочия или признают их наличие.<sup>3</sup>

4) совместное правотворчество органов государственной власти и уполномоченных негосударственных субъектов права, которое осуществляется путем совершения совместных актов правотворчества.

---

<sup>1</sup> Иванов В.В. Общая теория договора. – М. : Юристъ, 2006. – С. 170.

<sup>2</sup> Багдасаров В.Ю. Основания классификации правотворчества // Журнал российского права. – 2012. – № 11. – С. 49.

<sup>3</sup> Иванов В.В. Общая теория договора. – М. : Юристъ, 2006. – С. 171.



Установление принципов и норм права посредством заключения нормативных правовых договоров (договорное правотворчество) может иметь место при всех перечисленных видах правотворчества, за исключением референдумного. Установление принципов и норм права в рамках третьей разновидности правотворчества осуществляется, в частности, посредством заключения коллективного договора, сторонами которого являются работодатель и работники. Установление принципов и норм права в результате заключения нормативного правового соглашения в рамках социального партнерства можно отнести к последней разновидности правотворчества. Так, представители общероссийских объединений профсоюзов, общероссийских объединений работодателей и Правительства Российской Федерации являются сторонами Генерального соглашения на 2014 - 2016 годы.<sup>1</sup>

Одним из признаков нормы права является формальная определенность, в связи с чем М.А. Нечитайло выделяет такой признак нормативных правовых договоров, как необходимость их официального опубликования.<sup>2</sup> В соответствии с ч. 3 ст. 15 Конституции РФ «любые нормативные правовые акты, затрагивающие права, свободы и обязанности человека и гражданина, не могут применяться, если они не опубликованы официально для всеобщего сведения». Аналогичная норма, как представляется, должна действовать и в отношении нормативных правовых договоров, поскольку последние также устанавливают принципы и нормы права, затрагивающие права, свободы и обязанности человека и гражданина. Вопрос о порядке доведения до сведения работников нормативных правовых договоров, регулирующих социально-трудовые отношения, по-прежнему остается во многом неопределенным. Так, ТК РФ содержит нормы, частично касающиеся порядка опубликования лишь соглашений (ст. 48 ТК РФ). В то время как в отношении коллективных договоров ТК РФ не содержит правил доведения их до сведения работников, что видится существенным недостатком российского трудового права. В ст. 68 ТК РФ обязанность работодателя

---

<sup>1</sup> Российская газета. – 2013. – № 295.

<sup>2</sup> Нечитайло М.А. Нормативный договор как источник права : дис. ... канд. юрид. наук. – М., 2002. – С. 61.

знакомить под роспись с коллективным договором касается только принимаемых на работу работников.

В п. 8 Рекомендации МОТ № 91 «О коллективных договорах», в частности, предусмотрено, что «законодательство отдельных стран может предусматривать... обязанность предпринимателей, связанных коллективными договорами, принимать необходимые меры для сообщения заинтересованным трудящимся текста коллективного договора, находящегося в силе в отношении их предприятия».<sup>1</sup> В связи с изложенными правовыми аргументами, предлагаем дополнить ст. 43 ТК РФ следующей нормой: «Работодатель обязан ознакомить работников под роспись с коллективным договором. Не доведенный до сведения работников коллективный договор применяться не может».

Как указывалось ранее, нормативные правовые договоры и нормативные правовые акты являются различными формами права. В связи с этим нормативные правовые договоры, регулирующие социально-трудовые отношения, следует отличать от «локальных нормативных актов», принимаемых работодателем. В юридической литературе зачастую происходит смешение данных правовых институтов.<sup>2</sup> «Локальные нормативные акты» по своей природе являются видом нормативных правовых актов, источником принципов и норм права в которых выступает правотворческая деятельность работодателя. В свою очередь, источником принципов и норм права, содержащихся в нормативных правовых договорах, является согласованное волеизъявление управомоченных субъектов. Таким образом, следует разделять нормативные правовые договоры, регулирующие социально-трудовые отношения, и нормативные правовые акты работодателя. В связи с этим представляется недостатком действующего трудового права указание в ч. 3 ст. 8 ТК РФ на то, что работодатель может принимать локальные нормативные акты по согласованию с представительным органом работников. ТК РФ не содержит каких-либо разъяснений, что следует понимать

---

<sup>1</sup> Конвенции и рекомендации, принятые Международной конференцией труда. 1919-1956. – Женева : Международное бюро труда, 1991. – Т. I. – С. 1042-1044.

<sup>2</sup> Рогалева Г.А. Локальное регулирование условий труда и система источников трудового права. – М. : ООО «Интел-синтез АПР», 2003. – С. 126.

под таким «согласованием». Представляется, что согласительный характер подобных актов говорит об их договорной природе, в связи с чем отнесение их к виду нормативных правовых актов является весьма спорным. Ершова Е.А. в этой связи совершенно обоснованно предлагает разделять нормативные правовые договоры и нормативные правовые акты работодателя, которые принимаются им лично или с учетом мнения представительного органа работников.<sup>1</sup> На основании изложенного, предлагаем признать ч. 3 ст. 8 ТК РФ утратившей силу.

Необоснованным представляется и отнесение некоторыми учеными трудового договора к «источникам права»<sup>2</sup>, рассмотрение его как вид нормативных правовых договоров<sup>3</sup>. В ст. 56 ТК РФ трудовой договор рассматривается как соглашение, заключаемое между работником и работодателем, по которому на работодателя возлагается обязанность предоставить работнику работу по соответствующей трудовой функции, обеспечить необходимые условия труда, выплачивать ему своевременно и в полном объеме заработную плату, а на работника, в свою очередь, возлагается обязанность лично выполнять определенную в этом соглашении трудовую функцию, а также соблюдать действующие у работодателя правила внутреннего трудового распорядка. Из приведенной нормы следует, что трудовой договор не содержит принципы и нормы права (что является одним из главных признаков нормативного правового договора), а устанавливает индивидуальные права и обязанности работодателя и работника, индивидуальные условия труда. Следовательно, трудовой договор относится к виду индивидуальных договоров. И.Ю. Воронов справедливо отмечает, что индивидуальные договоры, в отличие от нормативных правовых договоров, относятся к актам индивидуального ненормативного регулирования, актам реализации права, а не формам права.<sup>4</sup>

---

<sup>1</sup> Ершова Е.А. Сущность, источники и формы трудового права в Российской Федерации. – М. : РАП, 2008. – С. 236.

<sup>2</sup> Бугров Л.Ю. К дискуссии о трудовом договоре как источнике права // Трудовое право в России и за рубежом. – 2011. – № 2. – С. 53 - 57.

<sup>3</sup> Марченко М.Н. Источники права. – М. : Проспект, 2011. – С. 284.

<sup>4</sup> Воронов И.Ю. Основополагающие принципы российского права и российского трудового права : автореф. дис. ... канд. юрид. наук. – М., 2012. – С. 13.

Следовательно, видами нормативных правовых договоров, содержащих принципы и нормы права, регулирующие социально-трудовые отношения, являются нормативные правовые соглашения и коллективные договоры, заключаемые в рамках социального партнерства.

В вопросе соотношения нормативных правовых договоров с другими формами российского трудового права следует заметить, что место, которое занимает форма права в иерархии форм трудового права, зависит, в первую очередь, от присущей ей юридической силы. Согласно определению, данному в Юридической энциклопедии Л.В. Тихомировой и М.Ю. Тихомирова, «в теории государства и права под юридической силой понимают обязательность нормативного правового акта вообще, так и его приоритет по отношению к другим актами или подчиненность им. При этом акты меньшей юридической силы столь же обязательны для исполнения, сколь и акты высшей юридической силы (законы), если они изданы в соответствии с актами вышестоящих органов и компетенцией органа, издавшего акт».<sup>1</sup> Как представляется, такое понимание юридической силы с учетом определенных особенностей можно распространить и на другие формы российского трудового права, в том числе и нормативный правовой договор.

Из приведенного определения можно сделать вывод, что юридическая сила формы права включает в себя два элемента: 1) соотносимость конкретной формы права с другими формами, ее место в иерархии форм права; 2) обязательность и реальность действия формы права, касающиеся вопросов вступления в силу, действия во времени, пространстве и по кругу лиц, юридической ответственности.

Таким образом, одним из элементов юридической силы формы права является ее соотносимость с другими формами права, ее место в иерархии форм права. Согласно общему представлению, под иерархией понимается «расположение частей или элементов целого в порядке от высшего к низшему».<sup>2</sup> Приме-

---

<sup>1</sup> Юридическая энциклопедия / под ред. М.Ю. Тихомирова. – М. : Юринформцентр, 1997. – С. 503.

<sup>2</sup> Советский энциклопедический словарь / гл. ред. А.М. Прохоров. – М. : Сов. энциклопедия, 1984. – С. 476.

нительно к системе форм права под иерархией следует понимать соотношение одного вида формы права с другим и их взаимное расположение в общей системе форм права. Юридическая сила определяет приоритеты между формами права и отвечает на вопрос о том, нормы какой разновидности формы права будут действовать в случае возникновения противоречия между ними.<sup>1</sup>

Ученые, как правило, связывают юридическую силу формы права с компетенцией или объемом властных полномочий правотворческого органа.<sup>2</sup> Однако такое определение, как представляется, характеризует легистский подход к пониманию права и рассчитан на строгую иерархию и соподчинение правотворческих органов. Как нами было обосновано ранее, правотворческой способностью могут обладать не только государственные органы, но и негосударственные субъекты. Поэтому рассматриваемый критерий видится неподходящим в вопросе определения юридической силы нормативных правовых договоров в соотношении с другими формами российского трудового права. В связи с этим М.Н. Марченко обоснованно пишет: «Если по отношению к нормативно-правовым актам, законодательно закрепленный принцип иерархичности форм права проявляется наиболее ярко и прямолинейно, то в отношении других источников права все обстоит несколько по-иному. А именно – иерархический характер таких видов форм (источников) права, как, например, правовой обычай, правовой договор, судебный и административный обычай и других проявляется не столь ярко и не столь очевидно».<sup>3</sup>

Помимо объема властных полномочий субъекта правотворчества, на юридическую силу формы права и устанавливаемых ею принципов и норм права оказывают влияние и другие факторы. Так, в научной литературе указывается, что юридическая сила формы права, ее положение на иерархической лестнице соответствуют соотношениям абстрактности - конкретности и обобщенности, и индивидуальности.<sup>4</sup> Например, К.Л. Томашевский выстраивает иерар-

---

<sup>1</sup> Здунова Д.И. Юридическая сила правовых актов : автореф. дис. ... канд. юрид. наук. – Казань, 2005. – С. 15.

<sup>2</sup> Там же. – С. 12.

<sup>3</sup> Марченко М.Н. Источники права: учеб. пособ. – М. : Проспект, 2011. – С. 112-113.

<sup>4</sup> Там же. – С.111.

хию форм трудового права, в том числе в зависимости от уровня их принятия (заключения) и отраслевой принадлежности нанимателя.<sup>1</sup> В любом случае, независимо от того, какая форма права доминирует в конкретной отраслевой иерархической системе форм права, структура такой системы является результатом влияния различных факторов и не может сводиться только к отношениям подчинения между формами права различной юридической силы. Наряду со связями прямого подчинения, между отдельными формами права устанавливаются также связи координации, взаимодополнения, детализации и др.<sup>2</sup> Регулирование общественных отношений влечет за собой цепь взаимосвязанных и взаимозависимых форм права, что приводит к необходимости установления юридической силы каждой формы права и ее разновидностей по сравнению с другими формами.

Целью иерархического построения форм права является их упорядочение, приведение в единую непротиворечивую систему, обеспечивающую эффективное действие норм права и их согласованное воздействие на общественные отношения. В науке трудового права вопрос об иерархии форм российского трудового права относится к числу дискуссионных. Нами разделяется мнение Е.А. Ершовой, которой предложена следующая иерархия форм российского трудового права: «основополагающие принципы российского трудового права, нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права (за исключением нормативных правовых актов работодателя, содержащих нормы трудового права, которые должны соответствовать всем видам нормативных правовых договоров, в том числе коллективным договорам, содержащим нормы права); нормативные правовые договоры, содержащие нормы права; обычаи трудового права».<sup>3</sup>

Юридическая сила обуславливает приоритеты между формами права и очередность применения форм права в случае возникновения противоречия

---

<sup>1</sup> Очерки трудового права / К.Л. Томашевский; науч. ред. О.С. Курылева. – Минск : Изд. центр БГУ, 2009. – С. 198.

<sup>2</sup> Марченко М.Н. Источники права: учеб. пособ. – М. : Проспект, 2011. – С.112.

<sup>3</sup> Ершова Е.А. Сущность, источники и формы трудового права в Российской Федерации. – М. : РАП, 2008. – С. 51.

между ними.<sup>1</sup> По общему правилу, применению подлежит норма права, установленная формой права большей юридической силы. Однако в трудовом праве имеются определенные особенности. Так, при реализации норм права приоритетом будет пользоваться форма трудового права, хотя и меньшей юридической силы, но содержащая нормы права, которые улучшают положение работников по сравнению с нормами права, содержащимися в вышестоящих по юридической силе формах трудового права. Такой принцип, являющийся одним из основных коллизионных правил в трудовом праве, именуют *in favorem* (лат. в пользу).<sup>2</sup>

Согласно данному принципу, 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. В российском трудовом праве данный принцип закреплен в ряде статей ТК РФ – ст.ст. 6, 8, 9, 41, 48, 50 и др. В то же время принцип *in favorem* не является абсолютным и имеет определенные пределы. Так, некоторые виды отношений, входящих в предмет трудового права, могут регулироваться только нормативными правовыми актами, принимаемыми федеральными органами государственной власти и органами государственной власти субъектов Российской Федерации, поскольку относятся к их исключительной компетенции (ст. 6 ТК РФ). Помимо этого, следует учитывать компетенцию субъекта правотворчества при регулировании тех или иных вопросов.

По справедливому замечанию Т.А. Затолокиной, на принципе *in favorem* основывается главное коллизионное правило трудового права, в соответствии с которым преимуществом пользуются нормы права, устанавливающие для работников более благоприятные условия труда.<sup>3</sup> Однако, несмотря на характер-

---

<sup>1</sup> Здунова Д.И. Юридическая сила правовых актов : автореф. дис. ... канд. юрид. наук. – Казань, 2005. – С. 15.

<sup>2</sup> Очерки трудового права / К.Л. Томашевский; науч. ред. О.С. Курылева. – Минск : «Изд. центр БГУ», 2009. – С. 198.

<sup>3</sup> Там же. – С. 51.

ные для трудового права особенности определения приоритета формы трудового права, подлежащей применению, иерархическое построение системы форм трудового права не утрачивает своей значимости в вопросе разрешения правовых коллизий. Формы трудового права, обладающие меньшей юридической силой, могут противоречить формам трудового права большей юридической силы только в плане улучшения положения работников. Однако в случае противоречия между принципами и нормами права, установленными формами трудового права разной юридической силы, не связанного с улучшением положения работников, применяться будут принципы и нормы права, установленные формой трудового права большей юридической силы. В этом плане противоречие рассматривается в широком смысле и включает в себя любые расхождения между формами трудового права.

Как было обосновано ранее, нормативные правовые акты и нормативные правовые договоры являются различными формами российского трудового права. В системе форм российского трудового права нормативные правовые договоры обладают меньшей юридической силой по отношению к основополагающим принципам российского трудового права и нормативным правовым актам (за исключением нормативных правовых актов работодателя). Так, нормативные правовые соглашения и коллективные договоры, являющиеся видами нормативных правовых договоров, «не могут содержать условий, ограничивающих права или снижающих уровень гарантий работников по сравнению с установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права» (ст. 9 ТК РФ). В данной норме, кроме подчиненного положения нормативных правовых договоров по отношению к нормативным правовым актам, закреплён принцип *in favorem*.

В то же время нормативные правовые договоры обладают большей юридической силой по сравнению с обычаями российского трудового права и нормативными правовыми актами работодателя. На работодателя возложена обязанность по соблюдению условий нормативных правовых договоров, стороной которых он является (ст. 22 ТК РФ). В связи с этим, принимая «локальные нор-



мативные акты», работодатель должен учитывать принципы и нормы права, установленные в нормативных правовых договорах.

На основании изложенного, представляется целесообразным 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 ст. 1 ТК РФ перед «трудовым законодательством» поставлена задача по созданию необходимых правовых условий для достижения оптимального согласования интересов работодателей и работников. Обеспечение реализации указанной задачи достигается в результате участия работодателей и работников в отношениях по социальному партнерству, включая участие их в договорном регулировании отношений, входящих в предмет трудового права. В Академии труда и социальных отношений (Москва) 28–29 февраля 2012 г. прошла научно-практическая конференция, организованная Федерацией независимых профсоюзов России (далее – ФНПР), посвященная 20-летию социального партнерства в России, а также 10-летию ТК РФ. На этой конференции, в частности, было обозначено, что механизмы социального партнерства приобретают особое значение, а развитие системы социального партнерства позволит достигнуть на основе сотрудничества и компромиссов необходимого соотношения интересов работодателей и работников, что приведет к социальному консенсусу.<sup>1</sup>

Возрастание роли и значения социального партнерства отмечается также и ФНПР. Так, в Постановлении Исполнительного комитета ФНПР от 28.08.2002 г. № 4-3 «Об организации и проведении единой переговорной кампании» указано, что в Российской Федерации социальное партнерство становится одной из наиболее важных составляющих национальной государственной политики, где на всех уровнях созданы трехсторонние или двухсторонние комиссии, сформирована необходимая нормативно-правовая база, регламентирующая социально-

---

<sup>1</sup> Интернет-сайт Всеобщей конфедерации профсоюзов. – Режим доступа: <http://www.vkr.ru/news/2012/03/1133.html>. – Загл. с экрана (дата обращения: 08.04.2012).

трудовые отношения. Накоплен опыт заключения Генерального соглашения, региональных, отраслевых тарифных соглашений и коллективных договоров.<sup>1</sup>

По итогам коллективно-договорной кампании 2014 г. ФНПР и ее членскими организациями заключены 18 отраслевых соглашений на федеральном уровне; продлен на период от одного до трех лет срок действия 10 отраслевых соглашений; действуют заключенные членскими организациями ФНПР 1 352 отраслевых соглашения на региональном уровне; 3 697 отраслевых соглашений на территориальном уровне; 80 региональных трехсторонних соглашений; 1 494 территориальных трехсторонних соглашения; 144 133 коллективных договора. Хотя общее количество коллективных договоров в 2014 г. сократилось на 2,1% по сравнению со значением на конец 2013 года, однако в 2014 году охват коллективными договорами организаций, в которых действуют первичные профсоюзные организации, увеличился на 0,4 по отношению к итогам 2013 года и составил 92%. В постановлении Исполкома ФНПР отмечается, что коллективно-договорная кампания 2015 года проходит в тяжелых социально-экономических условиях: в условиях спада производства, снижения уровня реальных доходов населения, нарастания напряженности на рынке труда. В связи с этим основной задачей членских организаций ФНПР при проведении коллективных переговоров является минимизация негативных последствий в экономике и в социальной сфере для работников и членов их семей.<sup>2</sup>

На основании проведенного в данном параграфе исследования можно сделать следующие выводы:

1. Признаками нормативных правовых договоров как формы права являются: 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,

---

<sup>1</sup> КонсультантПлюс : справочные правовые системы : Законодательство. – Режим доступа: <http://www.consultant.ru/software/systems> (дата обращения 28.03.2012).

<sup>2</sup> Об итогах коллективно-договорной кампании 2014 года и задачах на предстоящий период: постановление Исполкома ФНПР от 26.05.2015 № 4-10 // Официальный сайт Федерации независимых профсоюзов России. – Режим доступа: <http://www.fnpr.ru/n/15/187/11203.html>. – Загл. с экрана (дата обращения: 08.07.2015).

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.

2. Нормативные правовые договоры являются формой российского трудового права, характеризующейся взаимосвязью и взаимозависимостью с иными формами российского и международного права в единой и многоуровневой системе права в России.

3. На основании проведенного в данном параграфе исследования 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 параграфе 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.

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

В современных условиях российской действительности многие ученые отмечают тенденцию повышения роли договоров в установлении принципов и норм права, регулирующих социально-трудовые отношения. Сохранив основные государственные гарантии трудовых прав и правовых интересов работни-

ков, централизованное государственное регулирование утратило былое значение, сузилась сфера его действия.

Важная роль в договорном регулировании трудовых отношений отводится коллективным договорам. Так, оценивая значение коллективного договора, одни авторы называют его «конституцией организации»<sup>1</sup>, другие – «мини - Трудовым кодексом»<sup>2</sup>. В связи с указанными обстоятельствами, проблема понимания правовой природы коллективного договора играет ключевую роль в вопросах эффективности правотворчества и правоприменения в области трудового права.

В соответствии со ст. 40 ТК РФ «коллективный договор – правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения в организации или у индивидуального предпринимателя и заключаемый работниками и работодателем в лице их представителей». Хотелось бы заметить, что в общей теории права к правовым актам, помимо актов правотворчества, относятся также правоприменительные акты, акты толкования, акты реализации прав и обязанностей.<sup>3</sup> По справедливому замечанию М.В. Лушниковой, под таким неоднозначным термином, как «правовой акт», можно понимать как «акт, содержащий нормы права», так и «акт реализации прав и обязанностей сторон».<sup>4</sup> Кроме того, иногда термин «правовой акт» отождествляется с понятием «нормативный правовой акт».<sup>5</sup>

Как представляется, рассмотрение коллективного договора через такую широкую по содержанию категорию, как «правовой акт», является теоретически дискуссионным.<sup>6</sup> Определение законодателем в ст. 40 ТК РФ коллективного договора в качестве правового акта усложняет понимание его правовой при-

<sup>1</sup> Соловьев А.В. Коллективный договор, или как достичь успеха в проведении коллективно-договорной кампании. – М. : Изд-во «Альфа-Пресс», 2007. – С. 60.

<sup>2</sup> Источники российского права : вопросы теории и истории : учеб. пособ. / отв. ред. М.Н. Марченко. – М. : Норма, 2011. – С. 190.

<sup>3</sup> Иванов В.В. Общая теория договора. – М. : Юрист, 2006. – С. 16.

<sup>4</sup> Лушникова М.В. Очерки теории трудового права / М.В.Лушникова, А.М. Лушников. – СПб. : Изд-во Р.Асланова «Юридический центр Пресс», 2006. – С. 695.

<sup>5</sup> Шахаев М.В. Юридическая сущность коллективных соглашений: дисс. ... канд. юрид. наук. – Пермь, 2004. – С. 20.

<sup>6</sup> Филиппова Н.А. Правовая природа коллективного договора // Современное право. – 2015. – № 2. – С. 64.

роды, что приводит к разногласиям относительно данного вопроса в науке трудового права и необоснованному увеличению числа судебных споров.

Наиболее распространенным в науке трудового права является рассмотрение коллективных договоров в качестве «локальных нормативных актов».<sup>1</sup> 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».<sup>2</sup> 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».<sup>3</sup>

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».<sup>4</sup> Е.А. Шаповал называет коллективный договор «основным локальным нормативным актом организации».<sup>5</sup>

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.<sup>6</sup> В одном из своих решений Арбитражный суд Санкт-

<sup>1</sup> Подвысоцкий П.Т. Локальное нормативное регулирование трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений: дисс. ... канд. юрид. наук. – М., 2002. – С. 23.

<sup>2</sup> Веселова Е.Р. Локальные нормы трудового права: дисс. ... канд. юрид. наук. – Томск, 2004. – С. 134.

<sup>3</sup> Там же. – С. 131.

<sup>4</sup> Трудовое право : учеб. / под ред. О.В. Смирнова, И.О. Снигиревой. – М. : ТК Велби, Изд-во Проспект, 2007. – С. 181-183.

<sup>5</sup> Шаповал Е.А. Источники российского трудового права : дисс. ... канд. юрид. наук. – М., 2002. – С. 173.

<sup>6</sup> КонсультантПлюс : справочные правовые системы : Судебная практика. – Режим доступа: <http://www.consultant.ru/software/systems> (дата обращения 23.11.2012).

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.<sup>1</sup> ФАС Северо-Кавказского 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.<sup>2</sup>

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 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). 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 «...регулирується коллективным договором или иными локальными нормативными правовыми актами». Отсюда

---

<sup>1</sup> Постановление Тринадцатого арбитражного апелляционного суда от 17 октября 2007 г. по делу № А56-11342/2007 // КонсультантПлюс : справочные правовые системы : Судебная практика. – Режим доступа: <http://www.consultant.ru/software/systems> (дата обращения 19.03.2014).

<sup>2</sup> Постановление ФАС Северо-Кавказского округа от 09 августа 2010 г. по делу № А32-1873/2008 // КонсультантПлюс : справочные правовые системы : Судебная практика. – Режим доступа: <http://www.consultant.ru/software/systems> (дата обращения 25.11.2012).

ученые того времени приходили к выводу о том, что законодатель относил коллективный договор к категории «локальных нормативных актов».<sup>1</sup>

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 работодателей».<sup>2</sup> 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.<sup>3</sup>

Все чаще в науке трудового права ученые говорят о смешанной природе коллективного договора. Так, по мнению А.Д. Джилавын, «юридическая природа коллективного договора неоднородна».<sup>4</sup> 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

<sup>1</sup> Смолярчук В.И. Источники советского трудового права. – М. : Юрид. лит., 1978. – С. 112-113.

<sup>2</sup> Ершова Е.А. Сущность, источники и формы трудового права в Российской Федерации. – М. : РАП, 2008. – С. 231

<sup>3</sup> Хныкин Г.В. Локальные источники российского трудового права: теория и практика применения : дисс. ... докт. юрид. наук. – М., 2005. – С. 76.

<sup>4</sup> Джилавын А.Д. Коллективный договор в системе социального партнерства в России и в некоторых зарубежных странах: сравнительно-правовой анализ: дисс. ... канд. юрид. наук. – М., 2011. – С. 69.

интересов сами или через своих представителей принимают коллективно-договорной акт».<sup>1</sup> 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».<sup>2</sup>

Следовательно, авторы, которые придерживаются концепции смешанной природы коллективного договора, обосновывают свою позицию наличием в нем договорных начал и способности осуществлять нормативное правовое регулирование.<sup>3</sup> 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.

Есть и другие мнения по вопросу правовой природы коллективного договора. Например, Баева С.С., рассматривая природу коллективного договора, предлагает относить его к не вполне определенной категории «социальных договоров».<sup>4</sup> В то же время указанный автор отмечает, что «...эти соглашения (социальные договоры) находятся сегодня как бы вне правового поля».<sup>5</sup> Выведение коллективного договора за рамки правового поля представляется необос-

<sup>1</sup> Гумерова Э.Ф. Проблемы коллективно-договорного регулирования трудовых отношений: дисс. ... канд. юрид. наук. – Казань, 2005. – С. 106-107.

<sup>2</sup> Горохов Б.А. Современное правовое регулирование социально-трудовых отношений в России: средства, механизм, источники и особенности: дисс. ... канд. юрид. наук. – СПб., 2006. – С. 124.

<sup>3</sup> Джилаван А.Д. Коллективный договор в системе социального партнерства в России и в некоторых зарубежных странах: сравнительно-правовой анализ: дисс. ... канд. юрид. наук. – М., 2011. – С. 69-72 ; Чуча С.Ю. Социальное партнерство в сфере труда: становление и перспективы развития правового регулирования в Российской Федерации : дисс. ... докт. юрид. наук. – Омск, 2004. – С. 8-9.

<sup>4</sup> Баева С.С. Коллективный договор как самостоятельный правовой институт: история и современность : дисс. ... канд. юрид. наук. – СПб., 2006. – С. 33.

<sup>5</sup> Там же. – С. 20.



нованным, не соответствующим трудовому праву и национальной практике по заключению коллективных договоров.

Отдельные ученые, несмотря на то, что выделяют нормативные правовые договоры в системе форм российского трудового права, при этом противоречиво называют нормативные правовые соглашения и коллективный договор как «правовыми актами социального партнерства».<sup>1</sup> Большинство же авторов, как представляется, не пытаются уяснить правовую природу коллективного договора и именуют его «правовым актом» в соответствии с дефиницией, данной в ст. 40 ТК РФ.<sup>2</sup>

Некоторые суды рассматривают коллективный договор как сделку. ФАС Северо-Западного округа в одном из постановлений на основе анализа ст. 40 ТК РФ пришел к выводу о том, что коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения. В то же время суд противоречиво указал, что коллективный договор является сделкой.<sup>3</sup> В свою очередь Пятнадцатый арбитражный апелляционный суд в Постановлении от 01.04.2010 № 15АП-1952/2010 по делу № А32-1873/2008 указал, что из правовой природы коллективного договора не следует, что он является сделкой, определяющей денежные обязательства сторон, а заявленная сумма представляет собой дополнительные отчисления, назначением которых являлось финансирование организации и проведения культурно-массовых и оздоровительных мероприятий, проводимых среди работников предприятия и членов его профсоюза.<sup>4</sup> ФАС Северо-Кавказского округа в процессе кассационного обжалования подтвердил, что вывод суда о том, что коллективный договор не является сделкой, определяющей денежные обязательства сторон, а заявленная сумма представляет собой дополнительные отчисления, назначением которых являлось финансирование профсоюзной организации для проведения культурно-массовых и оздоро-

<sup>1</sup> Желтов О.Б. Трудовое право России : курс лекций / О.Б. Желтов, Т.А. Сошникова. – М. : Эксмо, 2011. – С. 28.

<sup>2</sup> Соловьев А.В. Коллективный договор, или как достичь успеха в проведении коллективно-договорной кампании. – М. : Изд-во «Альфа-Пресс», 2007. – С. 18.

<sup>3</sup> Постановление ФАС Северо-Западного округа от 13 декабря 2005 г. по делу № А26-5116/2005-14 // КонсультантПлюс : справочные правовые системы : Судебная практика. – Режим доступа: <http://www.consultant.ru/software/systems> (дата обращения 25.11.2012).

<sup>4</sup> КонсультантПлюс : справочные правовые системы : Судебная практика. – Режим доступа: <http://www.consultant.ru/software/systems> (дата обращения 23.11.2012).

вательных мероприятий, проводимых среди работников предприятия и членов профсоюза, основан на нормах действующего законодательства.<sup>1</sup>

Неверное толкование правовой природы коллективного договора может привести к неправильному применению судами норм материального права. Например, Восьмой арбитражный апелляционный суд в одном из постановлений необоснованно указал, что коллективный договор относится к нормативным актам, заключаемым в соответствии с трудовым законодательством, поэтому установленные в нем льготы и компенсации можно квалифицировать как льготы и компенсации, которые предусмотрены законодательством.<sup>2</sup> В качестве другого примера можно привести Постановление ФАС Восточно-Сибирского округа от 27.04.2006 № А58-7695/02-Ф02-1670/06-С2 по делу № А58-7695/02, в котором указано, что арбитражный суд первой и апелляционной инстанций не дал оценки правовой природе коллективного договора с учетом положений ст. 40 ТК РФ, не установил характера требований кредитора и его правомерности, в связи с чем дело было направлено на новое рассмотрение.<sup>3</sup>

Представляется более обоснованной существующая в науке трудового права концепция рассмотрения коллективного договора как вида нормативных правовых договоров.

Например, Е.А. Ершова справедливо рассматривает коллективный договор как «вид нормативных правовых договоров, содержащий нормы права, регулирующие трудовые, социальные и иные, непосредственно связанные с ними правоотношения, заключаемый между представительствами работников и работодателя, содержащий обязательные для его сторон нормы права».<sup>4</sup> В свою очередь А.Ф. Нуртдинова причисляет коллективные договоры к «особой группе

---

<sup>1</sup> Постановление ФАС Северо-Кавказского округа от 20 ноября 2008 г. № Ф08-6033/2008 // КонсультантПлюс : справочные правовые системы : Судебная практика. – Режим доступа: <http://www.consultant.ru/software/systems> (дата обращения 25.02.2014).

<sup>2</sup> Постановление Восьмого арбитражного апелляционного суда от 16 августа 2011 г. по делу № А75-970/2011 // КонсультантПлюс : справочные правовые системы : Судебная практика. – Режим доступа: <http://www.consultant.ru/software/systems> (дата обращения 25.11.2012).

<sup>3</sup> КонсультантПлюс : справочные правовые системы : Судебная практика. – Режим доступа: <http://www.consultant.ru/software/systems> (дата обращения 24.11.2012).

<sup>4</sup> Ершова Е.А. Коллективные договоры – вид нормативных правовых договоров, содержащих нормы права // Трудовое право. – 2008. – № 10. – С. 51.

источников права – нормативным соглашениям, которые, с одной стороны, содержат нормы права, а с другой – принимаются в договорном порядке».<sup>1</sup>

Т.А. Затолокина, предлагая разграничивать «локальные нормативно-правовые акты» и «локальные нормативные соглашения (договоры)», пришла к обоснованному выводу, что «коллективный договор нельзя отнести к нормативно-правовым актам... Нормативный акт издается компетентными органами, а договор заключается сторонами. Договорные нормы являются результатом соглашения сторон...».<sup>2</sup> Аналогичный подход к правовой природе коллективного договора содержится в трудах А.С. Лада<sup>3</sup>, К.А. Бондаренко<sup>4</sup>, Е.А. Шаповал<sup>5</sup> и др. Многие ученые, исследующие вопросы общей теории права, также справедливо рассматривают коллективный договор как вид нормативных правовых договоров.<sup>6</sup>

В ст. 5 ТК РФ коллективный договор отнесен к категории «актов, содержащих нормы трудового права». В соответствии со ст. 9 ТК РФ отношения, которые входят в предмет трудового права, могут регулироваться, в том числе, путем заключения коллективных договоров. Следовательно, законодатель наделил стороны коллективного договора правом на установление принципов и норм права посредством заключения коллективного договора, то есть право творческой способностью. Таким образом, коллективный договор, являющий 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. Такой позиции придерживаются и некоторые суды. Например, в Томский областной суд в Апелляционном определении от 01.02.2013 № 33-300/2013 указал, что правовая приро-

<sup>1</sup> Нуртдинова А.Ф. Коллективно-договорное регулирование трудовых отношений: теоретические проблемы : дисс. ... докт. юрид. наук. – М., 1998. – С. 246.

<sup>2</sup> Затолокина Т.А. Принцип многоуровневости правового регулирования трудовых отношений в Российской Федерации: дисс. ... канд. юрид. наук. – Омск, 2005. – С. 139.

<sup>3</sup> Лада А.С. Коллективный договор по современному российскому трудовому законодательству: дисс. ... канд. юрид. наук. – Владивосток, 2003. – С. 32.

<sup>4</sup> Бондаренко К.А. Договорное регулирование как особенность метода трудового права : дисс. ... канд. юрид. наук. – М., 2009. – С. 140.

<sup>5</sup> Шаповал Е.А. Источники российского трудового права : дисс. ... канд. юрид. наук. – М., 2002. – С. 152.

<sup>6</sup> Абдулаев М.И. Теория государства и права : учеб. для высших учебных заведений. – М. : Магистр-Пресс, 2004. – С. 267 ; Теория государства и права : курс лекций / под ред. Н.И. Матузова и А.В. Малько. – М. : Юристъ, 2006. – С. 379.

да коллективного договора позволяет отнести его к разновидности нормативных правовых договоров, содержащих нормы трудового права.<sup>1</sup>

Изложенная позиция соответствует нормам международного трудового права. В частности, положения Конвенции МОТ № 98 и Рекомендации МОТ № 91 указывают на нормативно-договорную природу коллективного договора. Так, Конвенция МОТ № 98 ориентирует государства-участников МОТ на принятие соответствующих национальным условиям мер, направленных на поощрение и способствование наиболее полному применению на добровольной основе аппарата для переговоров между предпринимателями и трудящимися и их организациями, в целях урегулирования условий труда посредством заключения коллективного договора.<sup>2</sup> В Рекомендации МОТ № 91 коллективный договор рассматривается как письменное соглашение относительно условий труда и найма, которое заключается между предпринимателями и трудящимися (их организациями).<sup>3</sup>

Следовательно, 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 отнесение коллективных договоров к правовым актам (ст. 40 ТК РФ) является теоретически дискуссионным. Представляется целесообразным 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». Отнесение коллективного договора к виду нормативных правовых договоров позволит установить источник прин-

<sup>1</sup> КонсультантПлюс : справочные правовые системы : Судебная практика. – Режим доступа: <http://www.consultant.ru/software/systems> (дата обращения 25.09.2013).

<sup>2</sup> Сборник действующих договоров, соглашений и конвенций, заключенных СССР с иностранными государствами. – Вып. XIX. – М., 1960. – С. 292 – 297.

<sup>3</sup> Конвенции и рекомендации, принятые Международной конференцией труда. 1919 - 1956. – Женева : Международное бюро труда, 1991. – Т. I. – С. 1042-1044.

ципов и норм права, четко обозначить кто является субъектами правотворчества и определить порядок наделения их правотворческой способностью, а в конечном итоге прийти к усовершенствованию правотворческого и правоприменительного процесса.

Определение соотношения коллективного договора с другими видами форм российского трудового права позволит обеспечить эффективное действие установленных в нем принципов и норм права и их согласованное воздействие на социально-трудовые отношения, определить его роль в механизме правового регулирования социально-трудовых отношений.

Важным для определения юридической силы и природы коллективного договора как вида нормативных правовых договоров является вопрос о его соотношении с различными видами нормативных правовых актов. В большинстве зарубежных стран коллективные договоры также могут изменять к лучшему для работников нормы, содержащиеся в нормативных правовых актах. Однако существуют страны, где принцип *in favorem* не применяется. Так, во Франции коллективные договоры не могут изменять даже в лучшую сторону для работника нормы, входящие в так называемый «абсолютный публичный порядок».<sup>1</sup> В других странах (ФРГ, Греция, Польша) в целях усиления гибкости правового регулирования труда допускается в определенных пределах ухудшение положения работника в коллективном договоре по сравнению с нормативными правовыми актами о труде.<sup>2</sup>

В ч. 2 ст. 4 Конституции РФ провозглашено верховенство Конституции РФ и федеральных законов на всей территории Российской Федерации. ТК РФ допускает установление в коллективном договоре льгот и преимуществ для работников, условий труда, более благоприятных по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами (ст. 41 ТК РФ). Основываясь на рассмотренном выше принципе *in favorem*, если коллективно-

---

<sup>1</sup> Трудовое право России и зарубежных стран. Международные нормы труда: учеб. / под ред. М.В. Лушниковой. – М. : Эксмо, 2008. – С. 438-439.

<sup>2</sup> Затолокина Т.А. Принцип многоуровневости правового регулирования трудовых отношений в Российской Федерации: дисс. ... канд. юрид. наук. – Омск, 2005. – С. 151.

договорная норма устанавливает более благоприятные для работников условия, то она будет пользоваться приоритетом по сравнению с нормой права, содержащейся в конкретном нормативном правовом акте. Однако следует иметь в виду, что такая норма не отменяет норму права, содержащуюся в данном нормативном правовом акте, а устанавливает исключение для отношений, урегулированных коллективным договором. Во всех остальных случаях норма права, содержащаяся в нормативном правовом акте, будет продолжать действовать. В случае прекращения действия коллективного договора, например, в связи с истечением его срока, договорная норма утратит свою силу, а норма права, содержащаяся в нормативном правовом акте, вновь будет применяться.

В то же время в том случае, когда в период действия коллективного договора в нормативный правовой акт будут внесены изменения, касающиеся улучшения положения работников, принципы и нормы коллективного договора, не соответствующие измененному нормативному правовому акту, не будут действовать. Стороны коллективного договора должны будут внести соответствующие изменения в коллективный договор, чтобы привести его в соответствие с принципами и нормами права, содержащимися в нормативном правовом акте, имеющем большую юридическую силу.

Что касается соотношения коллективного договора и такого вида нормативного правового акта, как закон, следует заметить, что оно не является односторонним. С одной стороны, в законе устанавливается правовая база для заключения коллективного договора, с другой стороны, в коллективном договоре конкретизируются положения закона. В основе юридической силы коллективного договора лежит государственное санкционирование, выраженное в законе разрешении на установление принципов и норм права. Без такого санкционирования коллективный договор не имел бы силы нормативного правового договора. В то же время в коллективном договоре конкретизируются нормы права, установленные законом, устраняются пробелы в трудовом праве, устанавливаются дополнительные гарантии для работников в сфере труда, улучшаются права и гарантии работников по сравнению с законом. Таким образом, наряду со свя-

зьями прямого подчинения, между законом и коллективным договором устанавливаются и в том или ином виде проявляются также связи координации, взаимодополнения, детализации и др.<sup>1</sup>

На основании изложенных аргументов представляются несостоятельными как переоценка значения коллективного договора в регулировании социально-трудовых отношений<sup>2</sup>, так и указание лишь на вспомогательный характер коллективного договора по сравнению с законом.<sup>3</sup> В этой связи Э.Ф. Гумерова обоснованно отмечает, что регулирование трудовых отношений коллективными договорами является самостоятельным методом их регулирования и не носит вспомогательного характера, поскольку многие нормы ТК РФ непосредственно отсылают к коллективно-договорному регулированию, без указания на вспомогательный характер коллективного договора.<sup>4</sup>

Коллективный договор как вид нормативных правовых договоров обладает меньшей юридической силой не только по отношению к закону, но и к иным видам нормативных правовых актов: указам Президента Российской Федерации; постановлениям Правительства Российской Федерации; нормативным правовым актам федеральных органов исполнительной власти и органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации; нормативным правовым актам органов местного самоуправления. Исключение составляют нормативные правовые акты работодателя, поскольку они принимаются, в том числе, в соответствии с коллективным договором и не могут ухудшать положение работников по сравнению с установленным коллективным договором (ст. 8 ТК РФ). Е.А. Ершова по этому поводу справедливо отметила, что работодателю при принятии нормативных правовых актов необходимо соблюдать взятые на

---

<sup>1</sup> Марченко М.Н. Источники права: учеб. пособ. – М. : Проспект, 2011. – С.112.

<sup>2</sup> Напр., Г.С. Горяева пишет: «...коллективному договору как локальному соглашению, как акту социального партнерства теория и практика отдает предпочтение по сравнению с действующим законодательством, поскольку он нацелен на установление более компромиссных и взаимовыгодных отношений между работниками и работодателем» (Горяева Г.С. Коллективно-договорное регулирование социально-трудовых отношений в условиях реформы трудового законодательства: дисс. ... канд. юрид. наук. – М., 2000. – С. 10).

<sup>3</sup> Нуртдинова А.Ф. Регулирование трудовых отношений коллективным договором, соглашением // Хозяйство и право. – 2005. – № 1. – С. 77.

<sup>4</sup> Гумерова Э.Ф. Проблемы коллективно-договорного регулирования трудовых отношений : дисс. ... канд. юрид. наук. – Казань, 2005. – С. 16.

себя по коллективному договору обязательства.<sup>1</sup> Так, в ст. 22 ТК РФ установлена обязанность работодателя соблюдать условия коллективного договора. Данная обязанность, как представляется, распространяется и на случай принятия работодателем нормативных правовых актов, что также свидетельствует о приоритете коллективных договоров по сравнению с нормативными правовыми актами работодателя.

На приоритет коллективных договоров по сравнению с нормативными правовыми актами работодателя указывается и судами. Например, Мурманский областной суд в Апелляционном определении от 25 декабря 2014 г. № 33-4075-2014 разъяснил, что по смыслу ст. 8 и ст. 372 ТК РФ коллективный договор имеет большую юридическую силу по сравнению с локальными нормативными актами работодателя и в случае их противоречия применяется непосредственно.<sup>2</sup>

В вопросе соотношения коллективного договора и нормативных правовых актов работодателя следует уделить внимание еще одному интересному аспекту. В общей теории права учеными обращается внимание на такую особенность нормативных правовых договоров, как установление на основе и в соответствии с указаниями договорных норм других норм иными формами права.<sup>3</sup> Коллективный договор также может иметь правотворческое следствие<sup>4</sup> в виде нормативных правовых актов работодателя. Так, в соответствии со ст. 8 ТК РФ, «локальные нормативные акты» могут приниматься работодателями в пределах их компетенции не только в соответствии с положениями нормативных правовых актов, но и на основании нормативных правовых соглашений и коллективных договоров. Следовательно, в коллективном договоре может быть установлено регулирование определенного вопроса посредством принятия нормативных правовых актов работодателя. Такой нормативный правовой акт,

---

<sup>1</sup> Ершова Е.А. Сущность, источники и формы трудового права в Российской Федерации. – М. : РАП, 2008. – С. 262.

<sup>2</sup> КонсультантПлюс : справочные правовые системы : Судебная практика. – Режим доступа: <http://www.consultant.ru/software/systems> (дата обращения 03.01.2015).

<sup>3</sup> Иванов В.В. Общая теория договора. – М. : Юристъ, 2006. – С. 189.

<sup>4</sup> Там же.



в случае его принятия, будет являться правотворческим следствием коллективного договора.

Необходимо учитывать, что нормативные правовые акты работодателя, в том числе принимаемые во исполнение норм коллективного договора, исходя из положений ч. 4 ст. 8 ТК РФ, не могут ухудшать положение работников по сравнению с установленным коллективным договором. Так, например, в Апелляционном определении Ярославского областного суда от 23.08.2012 г. по делу № 33-4421/2012 было установлено, что Распоряжение ОАО "РЖД" № 750р от 7 апреля 2011 года "О выполнении подпункта 4.2.4 Коллективного договора ОАО "РЖД" содержало нормы, которые ухудшали положение работников по сравнению с установленным коллективным договором, и не могло быть применено при рассмотрении трудового спора, так как нормы коллективного договора ОАО "РЖД" не содержали ограничения в выплате компенсации расходов к месту отдыха и обратно в случае, если пункт прибытия находился за пределами Российской Федерации.<sup>1</sup>

Наиболее неопределенным в трудовом праве является вопрос о соотношении коллективного договора с иными видами нормативных правовых договоров, содержащих принципы и нормы права, регулирующие социально-трудовые отношения. В ТК РФ отсутствует достаточный ответ на указанный вопрос. С одной стороны, в соответствии с ч. 3 ст. 41 ТК РФ в коллективном договоре, учитывая финансово-экономическое положение работодателя, допускается установление льгот и преимуществ для работников, условий труда, более благоприятных по сравнению с установленными соглашениями. С другой стороны, при перечислении нормативных правовых договоров законодатель обычно на первое место ставит коллективные договоры по отношению к нормативным правовым соглашениям (например, ч. 2 ст. 5, ст. ст. 8, 9, 22 ТК РФ и др.). Кроме того, в ТК РФ отсутствует запрет на ухудшение в коллективном до-

---

<sup>1</sup> КонсультантПлюс : справочные правовые системы : Судебная практика. – Режим доступа: <http://www.consultant.ru/software/systems> (дата обращения 03.05.2014).

говоре положения работников по сравнению с установленным нормативными правовыми соглашениями.

В этом вопросе обоснованным представляется мнение А.Ф. Нуртдиновой, которая пишет: «Трудовой кодекс не упоминает о недопустимости ухудшения положения работника по сравнению с соглашением, и на этом основании можно было бы предположить, что социальные партнеры при заключении коллективного договора не связаны содержанием соглашения. Однако это не так. Работодатель, участвуя в заключении соглашения, обязывается соблюдать его условия, то есть не может отказываться от выполнения соглашения, даже если представитель работников согласится установить такие гарантии трудовых прав работников на более низком по сравнению с соглашениями уровне».<sup>1</sup> Кроме того, в ст. 26 ТК РФ, устанавливающей уровни социального партнерства, «локальный» уровень, на котором заключается коллективный договор, поставлен на последнее место, что, как представляется, также свидетельствует о приоритете принципов и норм права, установленных в нормативных правовых соглашениях, по сравнению с принципами и нормами права, установленными в коллективных договорах. Г.С. Горяева справедливо отмечает, что система социального партнерства должна основываться на четком соответствии соглашений, которые были достигнуты на различных уровнях социального партнерства (отраслевом, территориальном, локальном). В идеале коллективный договор, по ее мнению, должен расширять и конкретизировать применительно к конкретной организации положения, содержащиеся в национальном, отраслевых и региональных соглашениях.<sup>2</sup>

Суды при рассмотрении трудовых споров, связанных с определением соотношения нормативных правовых соглашений и коллективных договоров, также исходят из приоритета нормативных правовых соглашений перед коллективными договорами. Например, Кемеровский областной суд в одном из своих определений разъяснил, что по уровню коллективный договор имеет

---

<sup>1</sup> Нуртдинова А.Ф. Определение содержания коллективного договора // Закон. – 2005. – № 2. – С. 109.

<sup>2</sup> Горяева Г.С. Коллективно-договорное регулирование социально-трудовых отношений в условиях реформы трудового законодательства: дисс. ... канд. юрид. наук. – М., 2000. – С. 58.

меньшую юридическую силу, чем отраслевое федеральное соглашение (ст.ст. 26, 40, 45 ТК РФ). В коллективном договоре допускается установление лишь льгот и преимуществ для работников, условий труда, более благоприятных по сравнению с установленными нормативными правовыми актами и соглашениями (ч. 3 ст. 41 ТК РФ). Учитывая указанные обстоятельства, судебная коллегия признала неправильным вывод суда первой инстанции о том, что истцу начисляется и выплачивается заработная плата в полном объеме в соответствии с коллективным и трудовым договором, и отсутствуют основания для возложения на ответчика обязанности по начислению и выплате истцу заработной платы в соответствии с Федеральным отраслевым соглашением, а решение суда первой инстанции отменила.<sup>1</sup>

При этом в случае установления в коллективном договоре условий более благоприятных для работников по сравнению с нормативными правовыми соглашениями, суды применяют такие положения коллективных договоров. Так, в своем определении Кемеровский областной суд разъяснил, что иск о взыскании единовременного пособия с предприятия в связи с несчастным случаем на производстве удовлетворен правомерно, так как работодатель уклонялся от выплаты единовременной компенсации, которая предусмотрена положениями коллективного договора, устанавливающего по сравнению с Федеральным отраслевым соглашением дополнительные меры социальной поддержки работника, пострадавшего вследствие несчастного случая на производстве.<sup>2</sup>

В Рекомендации МОТ № 163 также предусматривается необходимость обеспечения координации между всеми уровнями коллективных переговоров.<sup>3</sup> На основании указанных аргументов предлагаем установить в ТК РФ иерархию нормативных правовых договоров, регулирующих социально-трудовые отношения, установив приоритет нормативных правовых соглашений перед коллек-

<sup>1</sup> Апелляционное определение Кемеровского областного суда от 11 сентября 2012 г. по делу № 33-8730 // КонсультантПлюс : справочные правовые системы : Судебная практика. – Режим доступа: <http://www.consultant.ru/software/systems> (дата обращения 20.03.2014).

<sup>2</sup> Апелляционное определение Кемеровского областного суда от 14 августа 2012 по делу № 33-7638 // КонсультантПлюс : справочные правовые системы : Судебная практика. – Режим доступа: <http://www.consultant.ru/software/systems> (дата обращения 03.05.2014).

<sup>3</sup> Конвенции и рекомендации, принятые Международной конференцией труда. 1957–1990. – Женева : Международное бюро труда, 1991. – Т. II. – С. 1939-1940.

тивными договорами. Кроме того, предлагаем распространить на соотношение видов нормативных правовых договоров действия 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 представляется целесообразным 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 перечислении в ТК РФ нормативных правовых договоров, регулирующих социально-трудовые отношения, предлагаем на первое место ставить нормативные правовые соглашения, а не коллективный договор.

Отсутствие закрепленной в вышестоящих нормативных правовых актах иерархии нормативных правовых договоров, регулирующих социально-трудовые отношения, также характерно для некоторых зарубежных стран. Например, в Великобритании отсутствует четкая иерархия уровней коллективных переговоров, поэтому, если работодатель участвует сразу в нескольких разноразрядных «коллективных договорах»<sup>1</sup>, могут возникнуть противоречия в том, положения какого договора будут иметь преимущество. В таком случае суды самостоятельно решают коллизии в применении «коллективных договоров» разного уровня.<sup>2</sup> Однако такой опыт, как представляется, не должен являться примером для российского трудового права, хотя бы учитывая то обстоятельство, что в Великобритании судебный прецедент является одной из форм права.

Рамки данной работы не позволяют провести исследование взаимосвязи коллективного договора с такой формой права, как обычай трудового права.<sup>3</sup> Данная форма права относится к числу дискуссионных, в связи с чем представ-

<sup>1</sup> В международной практике отсутствует характерное для российского трудового права разделение коллективных договоров и соглашений. Согласно Рекомендации МОТ № 91 всякое письменное соглашение относительно условий труда и найма, заключаемое, с одной стороны, между предпринимателем, группой предпринимателей или одной или несколькими организациями предпринимателей и, с другой стороны, одной или несколькими представительными организациями трудящихся именуется «коллективным договором».

<sup>2</sup> Лютов Н.Л. Коллективное трудовое право Великобритании. – М. : Волтерс Клувер, 2009. – С. 72.

<sup>3</sup> См. подробнее: Ершова Е.А. Сущность, источники и формы трудового права в Российской Федерации. – М. : РАП, 2008. – С. 287-299.

ляется затруднительным выбрать однозначные критерии соотношения коллективных договоров и обычаев трудового права. Возможные аспекты их взаимосвязи покажет развитие системы форм российского трудового права.

Проведенное в данном параграфе исследование правовой природы коллективного договора и его соотношения с другими видами форм российского трудового права позволяет сделать следующие выводы:

1. Коллективный договор, в соответствии с его правовой природой, рассмотрен в параграфе как вид нормативных правовых договоров, заключаемый между работниками и работодателем в лице их уполномоченных 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. Соответствующие изменения предлагается внести в ч. 1 ст. 40 ТК РФ.

2. Источником принципов и норм права, выработанных в коллективном договоре, является согласованное волеизъявление уполномоченных юридических и физических лиц, а не самостоятельная деятельность правотворческих органов. При таком научном подходе сделан вывод, что отнесение коллективных договоров к правовым актам (ст. 40 ТК РФ) является теоретически дискуссионным.

3. В иерархической структуре нормативных правовых договоров коллективные договоры обладают меньшей юридической силой по сравнению с нормативными правовыми соглашениями, заключаемыми в рамках социального партнерства. Предлагается распространить на соотношение видов нормативных правовых договоров действия принципа *in favorem*, 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.

## ГЛАВА 2. ЗАКЛЮЧЕНИЕ И ДЕЙСТВИЕ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА КАК ВИДА НОРМАТИВНЫХ ПРАВОВЫХ ДОГОВОРОВ

### 2.1. Правовые элементы коллективного договора

Законодатель сознательно оставил решение широкого круга вопросов, возникающих в сфере использования наемного труда, на усмотрение работодателя во взаимодействии с работниками. Такой подход представляется обоснованным, поскольку в условиях рыночной экономики невозможно централизованно урегулировать трудовые и иные непосредственно связанные с ними отношения в полном объеме вариативных ситуаций, возникающих в организациях различных организационно-правовых форм, имеющих самую разнообразную отраслевую принадлежность.

Работодатель и работники должны иметь определенную свободу в вопросах регулирования труда, которую законодатель им предоставил, наделив их правотворческой способностью и закрепив возможность коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений. В соответствии с толкованием Конвенции МОТ № 98, который был дан Комитетом по коллективным переговорам МОТ в 1951 г., «стороны свободны в определении – в рамках закона и требований общественного порядка – содержания своих соглашений и, соответственно, свободны договариваться также о положениях, касающихся условий труда и жизни, включая социальные меры любого рода».<sup>1</sup> Законодатель в ст. 24 ТК РФ также выделяет такой принцип социального партнерства, как «свобода выбора при обсуждении вопросов, входящих в сферу труда». В ст. 41 ТК РФ закреплен перечень вопросов, которые могут быть урегулированы путем заключения коллективного договора.

---

<sup>1</sup> Цит. по: Жернигон Б. Коллективные переговоры: нормы МОТ и принципы деятельности контрольных органов. – М. : ИД Стратегия, 2001. – С. 23.

Следует заметить, что согласование интересов работодателя и работников – задача не из легких. Основным интересом работодателя является извлечение как можно большей прибыли, что на практике зачастую достигается за счет экономии на работниках, а работники, в свою очередь, заинтересованы в наибольшей заработной плате с наилучшими условиями труда. Однако было бы неправильным сводить соотношение интересов сторон трудовых отношений только к их антагонизму, поскольку у них есть и общие точки соприкосновения, на выявление которых и направлено коллективно-договорное регулирование социально-трудовых отношений.

Еще в начале XX века немецкий юрист Г.Зинцгеймер указывал на то, что главный акцент необходимо делать не на различии, а на общности интересов работников и работодателей.<sup>1</sup> В самом деле, работодатели заинтересованы в том, чтобы снизить уровень травматизма и заболеваемости работников, активизировать их творческие способности, предупредить возможные забастовки, для чего принимаются меры по охране труда, повышению заработной платы работников. Работники, в свою очередь, заинтересованы в успешной прибыльной деятельности предприятия, поскольку от этого во многом зависит уровень оплаты труда, сохранение рабочих мест, улучшение условий труда. Как справедливо отмечает И.И. Бородин, поскольку стороны не могут обособленно реализовать свои интересы, поэтому им следует знать, уважать и учитывать интересы своих партнеров.<sup>2</sup> Таким образом, взаимодействие и солидарность между работодателями и работниками выступают одними из условий прогрессивного социально-экономического развития.

В науке трудового права устоялось выделение нормативной, обязательственной, информационной и организационной частей коллективного договора<sup>3</sup>, что представляется не вполне обоснованным. Рассмотрение элементов коллективного договора необходимо осуществлять, прежде всего, с учетом его право-

---

<sup>1</sup> Лушникова М.В. Очерки теории трудового права / М.В.Лушникова, А.М. Лушников. – СПб. : Изд-во Р.Асланова «Юридический центр Пресс», 2006. – С. 331.

<sup>2</sup> Бородин И.И. Понятие, система, стороны и субъекты социального партнерства (сравнительно-правовое исследование) // Трудовое право. – 2006. – № 1. – С. 11.

<sup>3</sup> Договоры о труде в сфере действия трудового права / под ред. К.Н. Гусова. – М. : Проспект, 2010. – С. 202.

вой природы. Как нами было обосновано ранее, коллективный договор является видом нормативных правовых договоров, содержащим принципы и нормы права, которые регулируют социально-трудовые отношения.

В соответствии с ч. 4 ст. 41 ТК РФ в редакции, действующей до внесения изменений Федеральным законом № 90-ФЗ от 30.06.2006 г.<sup>1</sup>, в коллективный договор могли быть включены нормативные положения только в том случае, если в законах и иных нормативных правовых актах прямо предусматривалось обязательное установление таких нормативных положений коллективным договором. На основании Федерального закона № 90-ФЗ от 30.06.2006 г. ч. 4 ст. 41 ТК РФ признана утратившей силу. В действующей редакции ст. 41 ТК РФ не устанавливает каких-либо ограничений на установление правовых норм коллективным договором. Системное толкование первоначальных и действующих в настоящее время норм права позволяет сделать вывод об отсутствии каких-либо обязательных условий коллективного договора. В вопросе определения «содержания и структуры» коллективного договора стороны свободны (ст. ст. 24, 37, 41 ТК РФ), что соответствует договорной сущности коллективного договора.

В то же время такая свобода не является абсолютной. Правотворчество в процессе заключения коллективного договора осуществляется в определенных пределах. Одно из таких ограничений установлено в ч. 2 ст. 9 ТК РФ, в соответствии с которой коллективные договоры «не могут содержать условий, ограничивающих права или снижающих уровень гарантий работников по сравнению с установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права». Согласно ч. 3 ст. 50 ТК РФ, «условия коллективного договора, соглашения, ухудшающие положение работников, недействительны и не подлежат применению».

Некоторые ученые, как представляется, не вполне обоснованно полагают, что коллективные договоры «не должны противоречить законам и подзакон-

---

<sup>1</sup> Собрание законодательства Российской Федерации. – 2014. – № 52 (часть I). – Ст. 7554.



ным правовым актам, принимаемым на государственном уровне».<sup>1</sup> Такая позиция не соответствует действующему трудовому праву. В советское время такое положение действительно было закреплено в ст. 8 КЗоТ РСФСР 1971г., согласно которой положения коллективного договора не должны были противоречить «законодательству о труде». Однако действующий ТК РФ устанавливает запрет лишь на ухудшение положения работников в коллективном договоре. Хотя противоречие нормативным правовым актам, обладающим более высокой юридической силой, может заключаться не только в ухудшении положения работников, но и в улучшении их положения. Кроме того, например, возложение в коллективном договоре на работодателя дополнительных обязанностей также может рассматриваться как противоречие нормативным правовым актам, обладающим более высокой юридической силой.

Следует заметить, что ТК РФ не устанавливает каких-либо критериев определения условий коллективного договора в качестве снижающих уровень гарантий работников или ограничивающих их права по сравнению с вышестоящими нормативными правовыми актами. Прежде чем перейти к выявлению критериев ухудшения положения работников, хотелось бы отметить, что в коллективном договоре положение работников не может ухудшаться не только по сравнению с нормативными правовыми актами, но и нормативными правовыми соглашениями. Так, в соответствии с ч. 3 ст. 41 ТК РФ «в коллективном договоре с учетом финансово-экономического положения работодателя могут устанавливаться льготы и преимущества для работников, условия труда, более благоприятные по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, соглашениями». Кроме того, указанный вывод подтверждается материалами судебной практики. Суды признают отсутствие в коллективном договоре гарантий, установленных соответствующим нормативным правовым соглашением, ухудшающим положение работников, и применяют положения соответствующего нормативного правового соглашения (Апелляционное

---

<sup>1</sup> Гумерова Э.Ф. Проблемы коллективно-договорного регулирования трудовых отношений: дисс. ... канд. юрид. наук. – Казань, 2005. – С.114.

определение Смоленского областного суда от 11.06.2013 по делу № 33-2514/2013).<sup>1</sup>

Представляется, что критериями ухудшения положения работников в коллективном договоре по сравнению с нормативными правовыми актами и нормативными правовыми соглашениями, являются:

- ограничение или исключение прав работников;
- установление гарантий ниже минимальных.

Условия коллективного договора, отвечающие данным критериям, являются ухудшающими положение работников и не могут включаться в коллективный договор, за исключением случаев, установленных федеральным законом. В качестве примера можно привести положения ч. 3 ст. 92 ТК РФ, позволяющей работодателю увеличить сокращенную продолжительность рабочего времени, установленную для работников с вредными и опасными условиями труда, на основании отраслевого (межотраслевого) соглашения и коллективного договора, а также письменного согласия работника, оформленного путем заключения отдельного соглашения к трудовому договору, но не более чем до 40 часов в неделю с выплатой работнику отдельно устанавливаемой денежной компенсации в порядке, размерах и на условиях, которые установлены отраслевыми (межотраслевыми) соглашениями, коллективными договорами.

Правотворчество в процессе заключения коллективного договора ограничивается также предметом правового регулирования. Анализ положений ст. 40 ТК РФ позволяет прийти к выводу о том, что предметом коллективно-договорного регулирования выступают социально-трудовые отношения. Однако не все разновидности социально-трудовых отношений могут быть урегулированы в коллективном договоре. Общепризнанным среди специалистов в области трудового права является ограничение на регулирование в коллективном договоре отношений, входящих в предмет трудового права, отнесенных в соответствии со ст. 6 ТК РФ к исключительному ведению органов государственной

---

<sup>1</sup> КонсультантПлюс : справочные правовые системы : Судебная практика. – Режим доступа: <http://www.consultant.ru/software/systems> (дата обращения 23.01.2014).

власти. Такая позиция соответствует нормам международного трудового права. Так, контрольные органы МОТ позволяют исключать из круга переговоров «вопросы, относящиеся в первую очередь или по существу к сфере административно-оперативного ведения государственных дел».<sup>1</sup> В этой связи Е.А. Ершова обоснованно предлагает дополнить ТК РФ статьей, разграничивающей полномочия федеральных органов государственной власти, органов государственной власти субъектов РФ и «иных лиц, вырабатывающих и принимающих правовые нормы в сфере регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений».<sup>2</sup>

Что касается регулирования коллективным договором общественных отношений, которые выходят за рамки предмета трудового права, представляется обоснованным мнение А.С. Лада: «...не стоит считать, что коллективный договор может регулировать отношения, относящиеся к любой отрасли права. Так, если законодательство прямо предписывает регулировать определенные общественные отношения конкретным нормативным правовым актом, то они и должны им регулироваться».<sup>3</sup> Кроме того, не входящие в предмет трудового права общественные отношения могут регулироваться коллективным договором, только если они связаны с трудовыми отношениями. Так, Комитет экспертов МОТ отметил, что «хотя список тем, по которым могут вестись переговоры, и их содержание весьма обширны, они не безграничны и должны четко соотноситься с условиями труда и занятости».<sup>4</sup>

Таким образом, правотворческая деятельность уполномоченных юридических и физических лиц в процессе заключения коллективного договора ограничено предметом правового регулирования, а также запретом на включение в коллективный договор условий, снижающих уровень гарантий работников или ограничивающих их права по сравнению с установленными формами трудового

<sup>1</sup> Цит. по: Жернигон Б. Коллективные переговоры: нормы МОТ и принципы деятельности контрольных органов. – М. : ИД Стратегия, 2001. – С. 24-25.

<sup>2</sup> Ершова Е.А. Сущность, источники и формы трудового права в Российской Федерации. – М. : РАП, 2008. – С. 270.

<sup>3</sup> Лада А.С. Коллективный договор по современному российскому трудовому законодательству: дисс. ... канд. юрид. наук. – Владивосток, 2003. – С. 146.

<sup>4</sup> Жернигон Б. Коллективные переговоры: нормы МОТ и принципы деятельности контрольных органов. – М. : ИД Стратегия, 2001. – С. 24.

права, имеющими более высокую юридическую силу. Некоторые ученые, как представляется, не вполне обоснованно предлагают ограничивать коллективно-договорное регулирование путем законодательного определения предмета коллективно-договорного регулирования.<sup>1</sup> В таком случае применительно к коллективному договору будет установлен запретительный тип правового регулирования, что видится противоречащим правовой природе коллективного договора как вида нормативных правовых договоров. Более обоснованным представляется использование в отношении коллективного договора разрешительного типа правового регулирования с учетом пределов коллективно-договорного регулирования.

Сфера регулирования коллективными договорами социально-трудовых отношений является довольно широкой. Так, А.Ф. Нуртдинова называет следующие основные функции коллективных договоров в механизме регулирования социально-трудовых отношений: 1) конкретизация правовых норм, содержащихся в нормативных правовых актах, которые принимают органы государственной власти; 2) установление дополнительных трудовых прав и гарантий для работников; 3) установление льгот и преимуществ, не имеющих непосредственной связи с трудовыми отношениями; 4) осуществление первичного правового регулирования; 5) восполнение пробелов в праве; 6) влияние на формирование правосознания и содержание государственного регулирования.<sup>2</sup>

Под функциями коллективного договора нами понимаются основные направления его правового регулирования социально-трудовых отношений. Рассмотрим более подробно перечисленные выше функции.

Конкретизация представляет собой свойство правового регулирования, особый, объективно необходимый процесс, обусловленный такими признаками права, как неопределенность и абстрактность, элемент правового регулирова-

---

<sup>1</sup> Нуртдинова А.Ф. Коллективно-договорное регулирование трудовых отношений: теоретические проблемы: дисс. ... докт. юрид. наук. – М., 1998. – С. 255.

<sup>2</sup> Нуртдинова А.Ф. Регулирование трудовых отношений коллективным договором, соглашением // Хозяйство и право. – 2005. – № 1. – С. 77-83 ; Хозяйство и право. – 2005. – № 2. – С. 54-66.

ния, направленный на повышение определенности правового предписания.<sup>1</sup> Как правило, конкретизации подлежат общие нормы права, которые не обрели законченного выражения. По справедливому замечанию А.Ф. Нуртдиновой, в данном случае речь идет о возникновении определенной зависимости между правовыми предписаниями, когда одними предписаниями устанавливается общее правило, а другими уточняются конкретные детали правового регулирования.<sup>2</sup>

Конкретизация направлена на уточнение нормативного содержания правового регулирования в целях создания более определенных предписаний, непосредственно связанных и применяемых в сочетании с общими нормами права. Как обоснованно указал В.В. Ершов, конкретизация права «есть выработка в процессе правотворческой деятельности более детальных, дополнительных, уточняющих и т.д. принципов и норм права на основе имеющихся принципов и норм права, содержащихся в формах международного и национального права, реализующихся в государстве и имеющих большую юридическую силу».<sup>3</sup>

Таким образом, необходимость конкретизации права обусловлена неопределенностью и абстрактностью общих правовых предписаний, динамикой общественных отношений, потребностью в единообразном и эффективном применении норм права.

В науке трудового права выделяют несколько способов конкретизации норм трудового права, в том числе в коллективных договорах.<sup>4</sup> Конкретизация норм трудового права в коллективных договорах является одной из особенностей данной отрасли права. На рассматриваемую функцию коллективных договоров обращал внимание еще Н.Г. Александров: «Трудовые обязанности и права рабочих и служащих, установленные законодательством, конкретизируются

---

<sup>1</sup> Власенко Н.А. Конкретизация в праве: природа и пути исследования // Конкретизация законодательства как технико-юридический прием нормотворческой, интерпретационной, правоприменительной практики: Материалы Международного симпозиума (Геленджик, 27 - 28 сентября 2007 г.) / под ред. В.М. Баранова. – Ниж. Новгород, 2008. – С. 59.

<sup>2</sup> Нуртдинова А.Ф. Регулирование трудовых отношений коллективным договором, соглашением // Хозяйство и право. – 2005. – № 1. – С. 78.

<sup>3</sup> Ершов В.В. Конкретизация Конституции России: теоретические и практические проблемы // Российское правосудие. – 2013. – № 12. – С. 9.

<sup>4</sup> Жильцов М.А. Конкретизация норм трудового права // Российский ежегодник трудового права. – 2008. – № 4. – С. 221-230.

в советских коллективных договорах и в местных дополнениях к правилам внутреннего трудового распорядка, вносимых в случае надобности директором предприятия (начальником учреждения) по соглашению с фабричным, заводским (местным) комитетом профессионального союза применительно к особенностям отдельных предприятий (учреждений)».<sup>1</sup> В.В. Ершов также выделяет такую форму конкретизации права, как «выработку иных форм национального права, например, нормативных правовых договоров и обычаев права».<sup>2</sup>

Большое количество статей ТК РФ предусматривает возможность конкретизации норм права в коллективных договорах. Как обоснованно отмечает М.В. Залоило, осуществление конкретизации возможно лишь в том случае, когда законодатель специально допускает развитие содержания нормы права, в том числе абстрактно формулируя правовое установление, включая оценочные понятия в норму права.<sup>3</sup> Так, в коллективных договорах могут конкретизироваться некоторые нормы трудового права, регулирующие вопросы оплаты труда (ст. ст. 134, 136, 147, 149, 152, 153, 154, 157 ТК РФ). Например, в коллективном договоре Воронежского вагоноремонтного завода (филиала ОАО «Вагонремаш»), заключенном на период с 29.07.2009 г. по 30.06.2010 г., в развитие положений ст. 136 ТК РФ установлена обязанность работодателя выплачивать заработную плату два раза в месяц: за первую половину месяца в размере 40% тарифной ставки (оклада, должностного оклада) с учетом отработанного времени не позднее 28 числа текущего месяца, а окончательный расчет не позднее 15 числа следующего месяца. Кроме того, в коллективных договорах могут конкретизироваться нормы трудового права, регулирующие некоторые вопросы рабочего времени и времени отдыха (ст. ст. 94, 101, 104, 108, 111, 112, 119 ТК РФ); предоставления гарантий и компенсаций (ст. ст. 168, 168.1 ТК РФ); введения особенностей в регулировании трудовых отношений с отдельными категориями работников (ст. ст. 348.8, 302, 348.10 ТК РФ); о защите профессиональ-

<sup>1</sup> Александров Н.Г. Трудовое правоотношение. – М. : Юрид. изд-во Министерства юстиции СССР, 1948. – С. 66.

<sup>2</sup> Ершов В.В. Конкретизация Конституции России: теоретические и практические проблемы // Российское правосудие. – 2013. – № 12. – С. 10-11.

<sup>3</sup> Залоило М.В. Конкретизация и толкование юридических норм: проблемы соотношения и взаимодействия // Журнал российского права. – 2010. – № 5. – С. 110.

ными союзами трудовых прав и правовых интересов работников (ст. ст. 374, 377 ТК РФ) и др.

Таким образом, рассмотренная функция играет весьма важную роль, поскольку в определенных случаях возможность применения общей нормы права зависит от конкретизации ее положений в коллективном договоре. По справедливому замечанию Н.С. Бондарь, «степенью конкретности правового регулирования - особенно в рамках переходного типа общества - во многом определяется возможность стабильного правопользования и правоприменения».<sup>1</sup> Благодаря включению в коллективный договор конкретизирующих положений, нормативным абстракциям придается реально действующее значение. Кроме того, в коллективных договорах могут конкретизироваться нормы права, установленные не только нормативными правовыми актами, но и нормативными правовыми соглашениями. В связи с изложенными аргументами, обоснованным видится мнение Е.А. Ершовой, которая считает, что рассмотренная функция, выполняемая коллективным договором, должна расширяться, и предлагает назвать ее «конкретизация российского трудового права».<sup>2</sup>

Следующей функцией коллективных договоров, выделяемой А.Ф. Нуртдиновой, является «установление дополнительных трудовых прав и гарантий для работников».<sup>3</sup> Согласно ч. 3 ст. 41 ТК РФ, «в коллективном договоре с учетом финансово-экономического положения работодателя могут устанавливаться льготы и преимущества для работников, условия труда, более благоприятные по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, соглашениями».

В данном случае, как правило, первоначальная норма устанавливает минимальный уровень гарантий, а в коллективном договоре этот уровень может повышаться. Возможность установления дополнительных трудовых прав и гарантий для работников закреплена во многих нормах ТК РФ. В частности, в

<sup>1</sup> Бондарь Н.С. Судебный конституционализм в России в свете конституционного правосудия. – М. : Норма, Инфра-М, 2011. – С. 271.

<sup>2</sup> Ершова Е.А. Сущность, источники и формы трудового права в Российской Федерации. – М. : РАП, 2008. – С. 267.

<sup>3</sup> Нуртдинова А.Ф. Регулирование трудовых отношений коллективным договором, соглашением // Хозяйство и право. – 2005. – № 1. – С. 80.

коллективных договорах могут устанавливаться льготы и преимущества для работников, касающиеся вопросов изменения трудовых договоров (ст. ст. 74, 73 ТК РФ), прекращения трудовых договоров (ст. ст. 83, 81, 84 ТК РФ), рабочего времени и времени отдыха (ст. ст. 96, 128 ТК РФ), оплаты и нормирования труда (ст. ст. 158, 139 ТК РФ), гарантий и компенсаций (ст. ст. 174, 173, 178, 176, 179 ТК РФ), трудовой дисциплины (ст. 191 ТК РФ), охраны труда (ст. ст. 222, 219 ТК РФ), материальной ответственности сторон трудового договора (ст. 236 ТК РФ), особенностей регулирования труда отдельных категорий работников (ст. ст. 263, 270, 287, 292, 301, 313, 320, 323, 348.10 ТК РФ), защиты трудовых прав (ст. ст. 374, 377, 414 ТК РФ) и др. Данный перечень не является исчерпывающим, поскольку положения ч. 3 ст. 41 ТК РФ не ограничивают возможность улучшения положения работников в коллективном договоре только на основе норм, закрепленных в законе. В связи с этим справедливой представляется выведенная М.А. Драчук фикция, которая нигде в трудовом праве прямо не отражена, хотя чаще всего подразумевается: "Допускается любое изменение диспозитивных норм трудового законодательства в целях улучшения положения наемных работников".<sup>1</sup>

Следует отметить, что рассматриваемая функция коллективного договора получила достаточно широкое распространение. Так, например, в коллективном договоре ОАО «Российские железные дороги» на 2008 – 2010 годы предусматривалась обязанность работодателя выплачивать работникам дополнительное вознаграждение за нерабочие праздничные дни, когда они не работали, в сумме 75 рублей за нерабочий праздничный день. Достаточно распространено включение в коллективные договоры положений, касающихся предоставления дополнительных отпусков. Например, в коллективном договоре Воронежского вагоноремонтного завода (филиала ОАО «Вагонреммаш»), заключенном на период с 29.07.2009 г. по 30.06.2010 г., предусматривалась обязанность работодателя предоставлять по письменному заявлению ежегодные отпуска без сохра-

---

<sup>1</sup> Драчук М.А. О роли, видах, содержании и сущности локальных нормативных актов в структуре юридического механизма управления работниками // Российский ежегодник трудового права. – 2008. – № 4. – С. 84.



нения заработной платы до 14 календарных дней работникам, которые имеют двух или более детей, не достигших возраста 14 лет, либо имеют ребенка-инвалида, не достигшего возраста 18 лет, а также одинокой матери или отцу, воспитывающему ребенка без матери, воспитывающим ребенка до достижения 14 лет, в удобное для них время.

Еще одной функцией коллективных договоров является установление льгот и преимуществ, которые не имеют непосредственной связи с трудовыми отношениями.<sup>1</sup> В результате осуществления указанной функции реализуется социальная роль коллективного договора, создается система стимулирования работников к добросовестному труду, компенсируются неблагоприятные производственные факторы, низкая заработная плата. В данном случае коллективным договором регулируются отношения, выходящие за рамки предмета трудового права, не связанные с наличием каких-либо достижений в труде. Эту функцию коллективных договоров можно назвать также функцией установления норм права, предоставляющих социальные льготы и преимущества.

А.Ф. Нуртдинова выделяет нормы, предоставляющие работникам социальные льготы, касающиеся охраны здоровья, медицинского обслуживания, компенсации вреда, причиненного здоровью работника, поддержки работников в связи с различными семейными обстоятельствами, права на материальную помощь при использовании отпуска, компенсации транспортных расходов, культурного обслуживания работников, дополнительного обеспечения в связи с материнством и наличием детей, дополнительного пенсионного обеспечения, улучшения жилищных условий.<sup>2</sup>

Объективными пределами осуществления данной функции представляется финансово-экономическое положение работодателя, поскольку принятие на себя перечисленных обязанностей является весьма затратным. Особенно это положение касается обязанностей в сфере негосударственного пенсионного обеспечения бывших работников. Следует отметить, что по сравнению с кол-

---

<sup>1</sup> Нуртдинова А.Ф. Регулирование трудовых отношений коллективным договором, соглашением // Хозяйство и право. – 2005. – № 2. – С. 54.

<sup>2</sup> Там же. – С. 55-59.

лективными договорами ведущих зарубежных стран, российские коллективные договоры имеют меньшую социальную направленность. Коллективный договор, типичный для многих западных стран, имеет богатую нормативную часть, включающую регламентацию не только вопросов заработной платы, рабочего времени и времени отдыха, но и пенсионного обеспечения, социально-бытового обслуживания работников, производственного обучения и профессиональной подготовки кадров.<sup>1</sup> В России коллективные договоры с такими условиями заключаются, как правило, только в крупных компаниях, таких как ОАО «Газпром», ОАО «НК «Роснефть», ОАО «Сбербанк России» и др.

В Макете коллективного договора, который был разработан и рекомендован Минтруда РФ, содержится специальный Раздел 6 «Социальные гарантии, непосредственно связанные с трудовыми отношениями».<sup>2</sup> В данный раздел включены нормы, касающиеся поддержки работников в связи с разными семейными обстоятельствами, наличием детей, улучшения жилищных условий работников и др. Этот документ носит рекомендательный характер и стимулирует работодателей включать различные социальные гарантии в коллективные договоры.

Кроме того, например, в Постановлении Исполкома ФНПР от 25.06.2014 № 3-3 «Об итогах коллективно-договорной кампании 2013 года и задачах на предстоящий период» членским организациям ФНПР и их структурам в предстоящей коллективно-договорной кампании рекомендовано добиваться включения в соглашения и коллективные договоры обязанностей работодателя по развитию системы дополнительной поддержки и мотивации работников, в том числе за счет предоставления дополнительных льгот и социальных выплат; распространению социальных программ, направленных на поддержание здоровья работников в организациях, включая прохождение диспансеризации, развитие системы добровольного медицинского страхования и лекарственного обес-

---

<sup>1</sup> Трудовое право России и зарубежных стран. Международные нормы труда / под ред. М.В. Лушниковой. – М. : Эксмо, 2008. – С. 433.

<sup>2</sup> КонсультантПлюс : справочные правовые системы : Законодательство. – Режим доступа: <http://www.consultant.ru/software/systems> (дата обращения: 28.02.2013).

печения, а также создание условий информирования работников о правах в системе обязательного и добровольного медицинского страхования; созданию нормальных условий обеспечения работников горячим питанием; организации мероприятий, направленных на улучшение здоровья работников и членов их семей, в том числе организацию отдыха и лечения, обеспечение путевками в детские оздоровительные лагеря и поддержке организаций (предприятий), имеющих на балансе загородные детские оздоровительные лагеря.<sup>1</sup> Будем надеяться, что с улучшением финансового положения российских организаций в заключаемых коллективных договорах будет увеличиваться нормативная часть, улучшающая социальное положение работников.

Четвертой функцией коллективных договоров А.Ф. Нуртдинова называет осуществление первичного правового регулирования. По ее мнению, первичное правовое регулирование осуществляется коллективными договорами по вопросам, не относящимся к сфере государственного регулирования. Оно характеризуется полнотой, то есть установлением и юридических прав, и порядка их предоставления, а также созданием оригинальных правовых предписаний.<sup>2</sup> Указанная функция отличается тем, что законодатель делегирует социальным партнерам полномочия по регулированию определенных вопросов осуществления трудовых отношений путем заключения коллективного договора.

Обоснованным представляется мнение Е.А. Ершовой: «...с позиции общей теории права предлагаю анализируемую функцию коллективных договоров назвать не функцией "первичного правового регулирования", а функцией "делегированного правового регулирования", так как, во-первых, в результате пробелов в трудовом праве, возникающих по объективным или субъективным причинам, в нормативных правовых соглашениях и коллективных договорах также вырабатываются правовые нормы, посредством которых производится "первичное правовое регулирование"; во-вторых, в данном случае законодатель

---

<sup>1</sup> Официальный сайт Федерации независимых профсоюзов России. – Режим доступа: <http://www.fnpr.ru/n/2/15/187/9806.html>. – Загл. с экрана (дата обращения: 08.07.2014).

<sup>2</sup> Нуртдинова А.Ф. Регулирование трудовых отношений коллективным договором, соглашением // Хозяйство и право. – 2005. – № 2. – С. 60.

осознанно допускает пробел в нормативных правовых актах, содержащих нормы трудового права, и делегирует (предоставляет) возможность регулирования трудовых отношений правовыми нормами, содержащимися в коллективных договорах».<sup>1</sup>

В условиях рыночной экономики при наличии многообразия форм собственности на средства производства законодатель не в состоянии уследить за всей сферой правового регулирования социально-трудовых отношений, и поэтому делегирует правотворческие полномочия сторонам социального партнерства. По справедливому замечанию Л.И. Петражицкого, «...существенно не то, от кого исходит закон, - от данного государства, его органов, или от кого-либо другого, а то, что соответственный акт получает в данном государстве силу нормативного факта, т.е. вызывает соответственное императивно-атрибутивное сознание».<sup>2</sup> Сознательное делегирование законодателем правотворческих полномочий свидетельствует об ограничении вмешательства государства в экономическую деятельность субъектов предпринимательства и трудовую деятельность.

Делегированное правовое регулирование, осуществляемое посредством заключения коллективного договора, имеет ряд важных преимуществ. Так, процесс выработки и закрепления правовых норм в коллективных договорах является менее трудоемким и затратным по сравнению с законодательным процессом (особенно, если учесть необходимость постоянного обновления законов и подзаконных актов). Кроме того, коллективно-договорное регулирование является более гибким, позволяющим приспособлять правовые нормы к быстро меняющимся общественным отношениям.

К сфере делегированного правового регулирования относятся вопросы рабочего времени и времени отдыха (ст. ст. 94, 96, 100, 113, 116 ТК РФ), оплаты и нормирования труда (ст. ст. 135, 143, 131, 144, 159 ТК РФ), введения гарантий и компенсаций (ст. 180 ТК РФ), трудовой дисциплины (ст. 189 ТК РФ), по про-

---

<sup>1</sup> Ершова Е.А. Сущность, источники и формы трудового права в Российской Федерации. – М. : РАП, 2008. – С. 270.

<sup>2</sup> Цит. по: Марченко М.Н. Источники права: учеб. пособие. – М. : Проспект, 2011. – С. 115.

фессиональной подготовке, переподготовке и повышении квалификации (ст. 196 ТК РФ), особенностей регулирования труда отдельных категорий работников (ст. ст. 252, 272, 323, 325, 326, 348.1, 351 ТК РФ), защиты трудовых прав (ст. 372 ТК РФ) и др.

Пятой функцией коллективных договоров А.Ф. Нуртдинова называет «восполнение пробелов в праве».<sup>1</sup> В общей теории права под пробелом понимаются случаи, когда определенные общественные отношения, находящиеся в сфере правового регулирования, оказываются по каким-то причинам не урегулированными нормами права.<sup>2</sup> Устранение пробелов в праве осуществляется исключительно правотворческими органами.<sup>3</sup>

В связи с этим возможность осуществления коллективными договорами данной функции, по справедливому замечанию А.Ф. Нуртдиновой, «обусловлена уже самим фактом признания коллективно-договорного регулирования самостоятельным видом правотворчества и предоставлением работникам и работодателям права определять содержание указанных актов (ст. 41, 46 ТК РФ)».<sup>4</sup> Так же, как и при осуществлении предыдущей функции, при устранении пробелов в коллективном договоре следует учитывать неправомерность урегулирования в нем вопросов, отнесенных к исключительной компетенции органов государственной власти. Е.А. Ершова справедливо предлагает называть рассматриваемую функцию коллективных договоров «функцией устранения пробелов в нормативных правовых актах и договорах, содержащих нормы права».<sup>5</sup>

Как пример осуществления коллективным договором рассматриваемой функции, можно привести коллективный договор государственного предприятия Чукотского автономного округа «Чаунское дорожное ремонтно-строительное управление» на 2010 – 2013 гг., в котором установлен особый ре-

---

<sup>1</sup> Нуртдинова А.Ф. Регулирование трудовых отношений коллективным договором, соглашением // Хозяйство и право. – 2005. – № 2. – С. 63.

<sup>2</sup> Мелехин А.В. Теория государства и права : учеб. – М. : Маркет ДС, 2007. – С. 381.

<sup>3</sup> Ершова Е.А. Сущность, источники и формы трудового права в Российской Федерации. – М. : РАП, 2008. – С. 271.

<sup>4</sup> Нуртдинова А.Ф. Регулирование трудовых отношений коллективным договором, соглашением // Хозяйство и право. – 2005. – № 2. – С. 63.

<sup>5</sup> Ершова Е.А. Сущность, источники и формы трудового права в Российской Федерации. – М. : РАП, 2008. – С. 272.

жим рабочего времени и времени отдыха для сторожей предприятия, заключающийся в работе в периоды отсутствия основных работников подразделений, на которых находятся охраняемые объекты (ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни). Начало и окончание работы, а также время отдыха между дежурствами и перерывы для приема пищи определяются графиком выхода на работу, составляемым администрацией предприятия, который подлежит доведению до сведения заинтересованных работников.

Шестая функция коллективных договоров – влияние на формирование правосознания и содержание государственного регулирования. Рассматриваемая функция тесно связана с функцией устранения пробелов в нормативных правовых актах и нормативных правовых договорах. Так, впервые появившаяся в коллективном договоре норма права может в дальнейшем стать нормой закона. В качестве примеров такой имплементации можно привести нормы ст. ст. 43, 125, 128, 236 ТК РФ, которые оформились из практики заключения коллективных договоров.<sup>1</sup> Таким образом, широкое распространение норм права, установленных в коллективных договорах, свидетельствует об их принятии правосознанием, и может повлечь за собой их включение в нормативные правовые акты, обладающие более высокой юридической силой.

Помимо рассмотренных выше, представляется необходимым выделить еще и процедурную функцию коллективных договоров. Положения коллективных договоров, выполняющие данную функцию, регулируют отношения между сторонами коллективного договора по вопросам механизма проведения коллективных переговоров, заключения, изменения и дополнения коллективных договоров, ответственности сторон социального партнерства и другим подобным вопросам. На выполнение данной функции коллективными договорами обращал внимание, в частности, Исполнительный комитет ФНПР, который указал, что ТК РФ предусматривает разнообразные формы взаимодействия работода-

---

<sup>1</sup> Нуртдинова А.Ф. Регулирование трудовых отношений коллективным договором, соглашением // Хозяйство и право. – 2005. – № 2. – С. 65-66.

теля и работников, при этом является целесообразным установление в коллективном договоре процедуры реализации всех этих форм.<sup>1</sup>

В рамках выполнения данной функции в коллективных договорах может быть урегулирован порядок разработки проекта коллективного договора и его заключения (ст. 42 ТК РФ), порядок проведения коллективных переговоров (ч. 9 ст. 37 ТК РФ). В настоящее время некоторые профсоюзы разрабатывают рекомендации по проведению коллективных переговоров и заключению коллективных договоров самостоятельно.<sup>2</sup> Однако представляется более правильным включение таких вопросов в коллективные договоры (например, в виде приложения), поскольку в соответствии с ч. 9 ст. 37 и ст. 42 ТК РФ их решение относится к совместной компетенции сторон социального партнерства. Кроме того, в коллективных договорах может быть определен порядок изменения и дополнения коллективного договора (ст. 44 ТК РФ), обеспечения контроля за выполнением коллективного договора, вопросы ответственности сторон, порядок информирования работников о выполнении условий коллективного договора (абз. 12 ч. 2 ст. 41 ТК РФ), иной порядок обязательного участия представительного органа работников в решении вопросов, касающихся расторжения трудового договора по инициативе работодателя (ч. 4 ст. 82 ТК РФ). Следует отметить, что в настоящее время социальные партнеры достаточно редко включают указанные положения в коллективные договоры, хотя выполнение процедурной функции могло бы способствовать более успешному взаимодействию представителей работников и работодателей.

Сегодня можно утверждать, что сфера регулирования социально-трудовых отношений нормативными правовыми договорами продолжает расширяться. Так, Федеральным законом № 421-ФЗ от 28.12.2013<sup>3</sup> в ст. 92 ТК РФ были внесены изменения, в соответствии с которыми сокращенная продолжи-

---

<sup>1</sup> Об организации и проведении единой переговорной кампании : постановление Исполнительного комитета ФНПР от 28.08.2002 № 4-3 // КонсультантПлюс : справочные правовые системы : Законодательство. – Режим доступа: <http://www.consultant.ru/software/systems> (дата обращения: 28.03.2012).

<sup>2</sup> Методические рекомендации по проведению коллективных переговоров и заключению коллективных договоров ЦК Профессионального союза работников здравоохранения РФ. - [http://hkoprz.ru/doc/pom\\_prfactiv/metod\\_recomd/metod\\_rek\\_CK\\_po\\_KD.htm](http://hkoprz.ru/doc/pom_prfactiv/metod_recomd/metod_rek_CK_po_KD.htm) (дата обращения: 18.03.2012).

<sup>3</sup> Собрание законодательства РФ. – 2013. – № 52 (часть I). – Ст. 6986.

тельность рабочего времени теперь устанавливается только для работников, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 3 или 4 степени или опасным условиям труда, не более 36 часов в неделю. При этом продолжительность рабочего времени конкретного работника отныне устанавливается трудовым договором на основании отраслевого (межотраслевого) соглашения и коллективного договора с учетом результатов специальной оценки условий труда. Согласно новой редакции ст. 117 ТК РФ, предоставление ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска осуществляется работникам, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 2, 3 или 4 степени либо опасным условиям труда. При этом в ч. 2 ст. 117 ТК РФ установлена минимальная продолжительность рассматриваемого дополнительного отпуска, составляющая 7 календарных дней. Продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска конкретного работника устанавливается трудовым договором на основании отраслевого (межотраслевого) соглашения и коллективного договора с учетом результатов специальной оценки условий труда.

Возникает справедливый вопрос: как будет определяться сокращенная продолжительность рабочего времени и продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска конкретного работника при отсутствии отраслевого (межотраслевого) соглашения и коллективного договора или неурегулированности данных вопросов в указанных видах нормативных правовых договоров? Представляется, что в данном случае будет действовать минимально установленные ТК РФ гарантии в сокращении рабочего времени до 36 часов в неделю, и минимальная продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, которая составляет 7 календарных дней. Кроме того, вызывает вопрос следующее: нельзя ли определить продолжительность рабочего времени и продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска конкретного работника (отличную в лучшую сторону от минимально установленной в ТК РФ) непосредственно в трудовом договоре? Ответ на данный



вопрос, как представляется, должен быть отрицательным. Законодатель в ст. 92 и ст. 117 ТК РФ однозначно выразил свою волю на передачу регулирования указанных вопросов в отраслевом (межотраслевом) соглашении и коллективном договоре. Следуя данной логике, эти вопросы не должны решаться и в нормативных правовых актах работодателя. На наш взгляд, законодатель необоснованно сузил круг форм трудового права, в которых могут быть урегулированы рассматриваемые вопросы. Прежде всего, существует несколько разновидностей соглашений в сфере социального партнерства, и, следовательно, нецелесообразно ограничивать социальных партнеров в возможности установления сокращенной продолжительности рабочего времени в иных, помимо отраслевого (межотраслевого), соглашениях.

Кроме изложенного выше, представляется спорной формулировка, используемая законодателем в ч. 2 ст. 92 и ч. 3 ст. 117 ТК РФ: «на основании отраслевого (межотраслевого) соглашения и коллективного договора». Получается, что для урегулирования данных вопросов необходимо заключение не только отраслевого (межотраслевого) соглашения на соответствующем уровне, но и коллективного договора, дублирующего положения соответствующего отраслевого (межотраслевого) соглашения. Более уместным видится использование формулировки «на основании отраслевого (межотраслевого) соглашения, коллективного договора». В таком случае конкретный работодатель и его работники (в лице их представителей) не будут связаны отсутствием соответствующего соглашения (или соответствующего условия в соглашении) для включения в коллективный договор условия об установлении сокращенной продолжительности рабочего времени. В то же время при отсутствии коллективного договора, но урегулировании рассматриваемого вопроса в соответствующем соглашении работники смогут рассчитывать на соответствующие гарантии.

При этом суды в случае отсутствия в коллективном договоре гарантий, установленных соответствующим нормативным правовым соглашением, применяют положения нормативного правового соглашения. Так, Рославльский городской суд Смоленской области при рассмотрении иска о взыскании задол-

женности по выплате денежных средств в качестве компенсации за разрывной характер работы обоснованно указал, что отсутствие в Коллективном договоре 2011-2014 гг. положения об оплате за разрывной характер работы ухудшает положение работников и не подлежит применению. В связи с этим спор был разрешен на основании Отраслевого соглашения между Департаментом по образованию и науке и областной организацией Профсоюза работников народного образования и науки РФ на 2008 - 2010 годы, предусматривающего оплату в размере 30% ставки за разрывной характер работы. Решением Рославльского городского суда Смоленской области от 20.02.2013 г. исковые требования о взыскании задолженности по выплате денежных средств в качестве компенсации за разрывной характер работы были удовлетворены. Апелляционным определением Смоленского областного суда от 11.06.2013 по делу № 33-2514/2013 указанное решение оставлено без изменения.<sup>1</sup>

Большинство ученых выделяют «обязательственные условия» коллективного договора. При этом под такими условиями, как правило, понимаются «условия, рассчитанные на однократное применение, которые должны быть выполнены в определенные сроки, т.е. обязательственные условия не предполагают правил поведения общего характера, рассчитанных на неоднократное применение».<sup>2</sup>

По справедливому замечанию Е.А. Ершовой, в легальном определении коллективного договора, содержащемся в ч. 1 ст. 40 ТК РФ, отсутствует обязательственная часть коллективного договора, поэтому ею делается обоснованный вывод, что содержание коллективных договоров, прежде всего, должно определяться нормами трудового права.<sup>3</sup> Однако законодатель, формулируя в ч. 2 ст. 41 ТК РФ примерный перечень вопросов коллективно-договорного регулирования, довольно спорно объединяет их общим понятием - «обязательства работников и работодателей». В ст. 26 ТК РФ также указывается, что социаль-

<sup>1</sup> КонсультантПлюс : справочные правовые системы : Судебная практика. – Режим доступа: <http://www.consultant.ru/software/systems> (дата обращения 23.01.2014).

<sup>2</sup> Лада А.С. Коллективный договор по современному российскому трудовому законодательству: дисс. ... канд. юрид. наук. – Владивосток, 2003. – С. 154.

<sup>3</sup> Ершова Е.А. Сущность, источники и формы трудового права в Российской Федерации. – М. : РАП, 2008. – С. 272-273.

ное партнерство реализуется на «локальном уровне, на котором устанавливаются обязательства работников и работодателя в сфере труда».

Системный анализ норм трудового права, содержащихся в ст. ст. 26, 40, ч. 2 ст. 41 ТК РФ, позволяет сделать вывод, что законодатель в данном случае под «обязательствами работников и работодателя» понимает не только индивидуальные «обязательства», но и нормы права. Такой же подход встречается и в науке трудового права. Так, С.Ю. Чуча, не вполне обоснованно отождествляя понятия «норма» и «обязательство», пишет: «Коллективным договором могут регулироваться отношения, лежащие в целом в сфере действия гражданского права, законодательства о приватизации. В соглашения могут быть включены обязательства государства о льготах предприятиям, создающим дополнительные рабочие места. Такие нормы будут регулировать преимущественно административные (финансовые, налоговые, таможенные и т.п.) отношения».<sup>1</sup>

Легальное определение обязательств дается в ст. 307 Гражданского кодекса Российской Федерации (далее – ГК РФ), согласно которой в силу обязательства «одно лицо (должник) обязано совершить в пользу другого лица (кредитора) определенное действие, как-то: передать имущество, выполнить работу, уплатить деньги и т.п., либо воздержаться от определенного действия, а кредитор имеет право требовать от должника исполнения его обязанности».<sup>2</sup> Как видится, такое определение не может быть распространено на обязательства, возникающие из коллективного договора. Однако в общем виде любое обязательство представляет собой правоотношение, содержанием которого выступают права и обязанности его сторон.<sup>3</sup> В связи со сказанным, представляется, что обязательство не может являться правовым элементом коллективного договора, поскольку оно может только возникать из коллективного договора.

Норма права определяет абстрактную модель правоотношения и выступает предпосылкой для возникновения конкретного правоотношения. В гипотезе

---

<sup>1</sup> Чуча С.Ю. Социальное партнерство в сфере труда: становление и перспективы развития правового регулирования в Российской Федерации : дисс. ... докт. юрид. наук. – Омск, 2004. – С. 75.

<sup>2</sup> Собрание законодательства РФ. – 2016. – № 5. – Ст. 559.

<sup>3</sup> Российское гражданское право : учеб. : в 2 т. Т. II: Обязательственное право / отв. ред. Е.А. Суханов. – М. : Статут, 2010. – С. 37-39.

нормы права указываются условия возникновения правоотношений; в диспозиции устанавливаются права и обязанности его субъектов; в санкции определяются возможные отрицательные последствия при нарушении данной нормы права.<sup>1</sup> Правоотношение выступает результатом регулирования общественных отношений нормами права. В связи с этим отнесение нормы права в разряд «обязательств» представляется несоответствующим общей теории права.

Современная практика заключения коллективных договоров свидетельствует о том, что в коллективные договоры включаются как нормы права, так и индивидуальные права и обязанности (о единовременном повышении тарифных ставок (окладов), решении определенных организационных вопросов и др.). К устанавливаемым в коллективном договоре индивидуальным правам и обязанностям можно отнести также, например, обязанность работодателя выделить денежные средства профсоюзному комитету на организацию и проведение культурно-массовых и спортивно-оздоровительных мероприятий, на приобретение спортивного инвентаря (Коллективный договор ГУЗ Воронежская областная клиническая больница № 1 на 2008-2011 гг.), обеспечить функционирование торговой точки на территории завода (Коллективный договор Воронежского вагоноремонтного завода на 2009-2010 гг.) и т.п.

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 обоснованным представляется мнение Е.А. Ершовой, что «индивидуальные обязательства» целесообразнее устанавливать отдельными соглашениями.<sup>2</sup>

На основании изложенных правовых аргументов предлагаем исключить из ТК РФ термин «обязательства», используемый в отношении коллективного

---

<sup>1</sup> Теория государства и права : курс лекций / под ред. Н.И. Матузова и А.В. Малько. – М. : Юрист, 2006. – С. 360-361.

<sup>2</sup> Ершова Е.А. Сущность, источники и формы трудового права в Российской Федерации. – М. : РАП, 2008. – С. 273.

договора, и ввести термин «правовые элементы коллективного договора». В связи с этим представляется целесообразным переименовать ст. 41 ТК РФ как «Правовые элементы коллективного договора» и изложить в следующей редакции: «Правовыми элементами коллективного договора являются принципы и нормы права. В коллективном договоре могут устанавливаться принципы и нормы права по следующим вопросам:

формы, системы и размеры оплаты труда;

выплата пособий, компенсаций;

механизм регулирования оплаты труда с учетом роста цен, уровня инфляции, выполнения показателей, определенных коллективным договором;

занятость, переобучение, условия высвобождения работников;

рабочее время и время отдыха, включая вопросы предоставления и продолжительности отпусков;

улучшение условий и охраны труда работников, в том числе женщин и молодежи;

соблюдение интересов работников при приватизации государственного и муниципального имущества;

экологическая безопасность и охрана здоровья работников на производстве;

гарантии и льготы работникам, совмещающим работу с обучением;

оздоровление и отдых работников и членов их семей;

частичная или полная оплата питания работников;

контроль за выполнением коллективного договора, порядок внесения в него изменений и дополнений, ответственность сторон, обеспечение нормальных условий деятельности представителей работников, порядок информирования работников о выполнении коллективного договора;

отказ от забастовок при выполнении соответствующих условий коллективного договора;

другие вопросы, определенные сторонами.

В коллективном договоре с учетом финансово-экономического положения работодателя могут устанавливаться льготы и преимущества для работников, условия труда, более благоприятные по сравнению с установленными принципами и нормами права, содержащимися в формах российского и международного права, имеющих более высокую юридическую силу».

Аналогичные изменения следует внести в ст. 26 ТК РФ и изложить абз. 7 ст. 26 ТК РФ в следующей редакции: «уровне конкретного работодателя, на котором устанавливаются принципы и нормы права».

Следует обратить внимание также на некоторые другие нормы, использующие неоднозначный термин «обязательства» в отношении коллективного договора. Согласно ст. 55 ТК РФ, лица, представляющие работодателя либо представляющие работников, виновные в нарушении или невыполнении «обязательств, предусмотренных коллективным договором, соглашением», подвергаются штрафу в размере и порядке, которые установлены федеральным законом. Представляется целесообразным в ст. 55 ТК РФ словосочетание «обязательства, предусмотренные коллективным договором, соглашением» заменить на «принципы и нормы права, установленные в нормативном правовом соглашении и коллективном договоре». Аналогичные изменения предлагаем внести в ст. 5.31 Кодекса об административных правонарушениях Российской Федерации (далее - КоАП РФ), в которой установлена административная ответственность за «нарушение или невыполнение работодателем или лицом, его представляющим, обязательств по коллективному договору, соглашению».<sup>1</sup>

В коллективном договоре зачастую выделяют также информационную часть, которая представляет собой воспроизведение в коллективном договоре правовых норм законов или подзаконных актов.<sup>2</sup> Традиция включения таких положений в коллективный договор сложилась в советский период с целью доведения до сведения работников содержания законов о труде.<sup>3</sup> Такая практика

---

<sup>1</sup> Собрание законодательства Российской Федерации. – 2015. – № 48 (часть I). – Ст. 6706.

<sup>2</sup> Нуртдинова А.Ф. Коллективно-договорное регулирование трудовых отношений: теоретические проблемы: дисс. ... докт. юрид. наук. – М., 1998. – С. 226.

<sup>3</sup> Лада А.С. Коллективный договор по современному российскому трудовому законодательству : дисс. ... канд. юрид. наук. – Владивосток, 2003. – С. 160.

распространена и в наши дни. В Коллективном договоре МУЗ ЦРБ Рамонского района Воронежской области на 2009-2012 гг., например, отдельным пунктом выделено, что «в данном договоре воспроизводятся основные положения трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, имеющие наибольшее значение для работников».

Как представляется, 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. Как справедливо отмечает А.Ф. Нуртдинова, на сегодняшний день отсутствует необходимость нормы законов переносить в коллективные договоры.<sup>1</sup> Более того, неточное воспроизведение формулировок норм права, установленных в нормативных правовых актах, может привести к изменению их смысла и стать основанием для возникновения трудовых споров. Таким образом, при подготовке проекта и заключении коллективного договора необходимо отказаться от воспроизведения в коллективном договоре норм права, установленных в нормативных правовых актах.

Многие ученые выделяют также организационные условия коллективного договора.<sup>2</sup> К таковым относят условия, которые определяют порядок вступления в коллективные переговоры, сроки ведения коллективных переговоров, правила разрешения разногласий, порядок изменения и дополнения<sup>3</sup>, срок действия коллективного договора, меры контроля за выполнением коллективного договора, основания ответственности сторон<sup>4</sup> и др. Все перечисленные положения относятся к правилам поведения, рассчитанным на неоднократное приме-

---

<sup>1</sup> Нуртдинова А.Ф. Коллективно-договорное регулирование трудовых отношений: теоретические проблемы: дисс. ... докт. юрид. наук. – М., 1998. – С. 226-227.

<sup>2</sup> Джилаван А.Д. Коллективный договор в системе социального партнерства в России и в некоторых зарубежных странах: сравнительно-правовой анализ: дисс. ... канд. юрид. наук. – М., 2011. – С. 100-101 ; Лада А.С. Коллективный договор по современному российскому трудовому законодательству: дисс. ... канд. юрид. наук. – Владивосток, 2003. – С.156-159.

<sup>3</sup> Договоры о труде в сфере действия трудового права: учеб. пособие / под ред. К.Н. Гусова. – М. : Проспект, 2010. – С. 202.

<sup>4</sup> Баева С.С. Коллективный договор как самостоятельный правовой институт: история и современность: дисс. ... канд. юрид. наук. – СПб., 2006. – С. 142.

нение, и, как представляется, являющимися нормами права, установленными в коллективном договоре.

Сами приверженцы выделения организационных условий коллективного договора непоследовательно относят их к нормам права. Так, например, С.С. Баева, разграничивая нормативные и организационные условия коллективного договора, противоречиво пишет: «Эти вопросы частично урегулированы в действующем законодательстве, в частности в Трудовом кодексе РФ, но это регулирование носит во многом диспозитивный характер, и конкретизацию этих положений желательно осуществлять в рамках каждого коллективного договора».<sup>1</sup> В связи со сказанным, непонятно, по каким критериям ученые разделяют нормативные и организационные условия коллективного договора. Ранее нами уже обращалось внимание на то, что коллективные договоры выполняют процедурную функцию в рамках регулирования отношений между работниками и работодателем по вопросам механизма ведения коллективных переговоров, заключения, изменения и дополнения коллективных договоров, ответственности сторон социального партнерства и другим подобным вопросам. Поэтому выделение организационной части в коллективном договоре представляется нецелесообразным.

Анализ конкретных коллективных договоров, заключенных в различных организациях, позволяет сделать вывод о включении в коллективные договоры условий, не имеющих правовой природы, носящих морально-политический характер. Практика включения в коллективные договоры таких положений зародилась в советское время в 30-е гг. XX в. с введением в экономику административно-командной системы, основным инструментом которой стало планирование. Начиная с этого момента, в коллективные договоры стали включать морально-политические обязанности сторон по росту производительности труда, выполнению плана, развитию социалистического соревнования.<sup>2</sup>

---

<sup>1</sup> Баева С.С. Коллективный договор как самостоятельный правовой институт: история и современность: дисс. ... канд. юрид. наук. – СПб., 2006. – С. 142.

<sup>2</sup> Ширинкина О.Ю. Коллективный договор: история вопроса и современное состояние : дисс. ... канд. юрид. наук. – Ростов-на-Дону, 2006. – С. 49.



В современных условиях характер условий коллективного договора, не имеющих правовой природы, существенно изменился, хотя такие положения продолжают включать в коллективные договоры. Эти положения носят, как правило, морально-этический характер и формулируются в декларативной форме. Например, в разделе «Общие положения» Коллективного договора Воронежского вагоноремонтного завода (филиал ОАО «Вагонреммаш») на 2009-2010 гг. провозглашено, что стороны заинтересованы в создании и поддержании атмосферы взаимопонимания и доверия, основанной на соблюдении норм корпоративной этики на всех уровнях социально-партнерских отношений, формировании высокой социальной ответственности коллективов за результаты производственно-экономической деятельности, поиске путей решения возникающих спорных вопросов путем переговоров. В соответствии с Коллективным договором ГУЗ Воронежская областная клиническая больница №1 на 2008-2011 гг. стороны совместно обязуются содействовать созданию благоприятного психологического микроклимата в коллективе для закрепления молодых специалистов в организации; проводить работу по профилактике наркомании, пьянства, табакокурения. В соответствии с Коллективным договором АНОО ВПО «Воронежский экономико-правовой институт» на 2013-2016 гг. работодатель обязуется создавать условия для профессионального и личностного роста работников, укрепления мотивации высокопроизводительного труда, а работники обязуются создавать и сохранять благоприятный психологический климат в коллективе, уважать друг друга, способствовать повышению эффективности учебного процесса.

Кроме того, распространенным является включение в коллективный договор в качестве приложения кодекса профессиональной этики. Кодексы профессиональной этики, как правило, представляют собой совокупность профессионально-этических норм и принципов, регулирующих поведение работников при исполнении своих профессиональных обязанностей. Например, Министерством культуры Республики Хакасия был издан Приказ от 04.02.2014 № 35, в соответствии с п. 2.2 которого руководители учреждений культуры, искусства,

образовательных и иных учреждений, подведомственных Министерству культуры Республики Хакасия должны обеспечить внесение вопросов профессиональной этики и положений о соблюдении Кодекса профессиональной этики в трудовые договоры с работниками, в правила внутреннего трудового распорядка, в коллективные договоры.<sup>1</sup> При этом целью издания подобных приказов указывают обеспечение исполнения Указа Президента Российской Федерации № 597 от 07.05.2012, хотя в данном Указе принятие кодексов профессиональной этики не отнесено к вопросам коллективно-договорного регулирования.<sup>2</sup> В этой связи следует, во-первых, напомнить об установленной в ТК РФ свободе сторон в определении «содержания и структуры коллективного договора» (ст. ст. 24, 37, 41 ТК РФ), а, во-вторых, хотелось бы разделить сомнения некоторых ученых в целесообразности внесения таких положений в современный коллективный договор.<sup>3</sup>

Более удачной представляется, например, практика ОАО «НК «Роснефть», где в качестве самостоятельных документов приняты Кодекс деловой этики и Кодекс корпоративного поведения.<sup>4</sup> Кроме того, полезным является зарубежный опыт принятия корпоративных кодексов, закрепляющих моральные обязанности компании по отношению к своим сотрудникам, клиентам, обществу в целом, а также ожидания компании в отношении поведения своих сотрудников. Такие кодексы действуют в таких компаниях, как Amazon, Apple, Colgate-Palmolive Company, Ford, Google, Intel, Microsoft и др.<sup>5</sup>

Таким образом, возникают обоснованные сомнения в необходимости включения в коллективный договор, являющийся видом нормативных право-

---

<sup>1</sup> Об утверждении Кодекса профессиональной этики работников учреждений культуры, искусства, образовательных и иных учреждений, подведомственных Министерству культуры Республики Хакасия : приказ Министерства культуры Республики Хакасия от 04.02.2014 № 35 // Официальный сайт Правительства Республики Хакасия. – Режим доступа: <http://www.r-19.ru/mainpage/authority/21/culture/all-info/kadry/73958/73959.html>. – Загл. с экрана (дата обращения: 08.02.2014).

<sup>2</sup> О мероприятиях по реализации государственной социальной политики : Указ Президента РФ от 07.05.2012 г. № 597 // Собрание законодательства РФ. – 2012. – № 19. – Ст. 2334.

<sup>3</sup> Баева С.С. Коллективный договор как самостоятельный правовой институт: история и современность: дисс. ... канд. юрид. наук. – СПб., 2006. – С. 132.

<sup>4</sup> Сайт РОСНЕФТЬ. – Режим доступа: <http://www.rosneft.ru/Investors/corpgov/>. – Загл. с экрана (дата обращения: 08.02.2014).

<sup>5</sup> Сайт Википедия. – Режим доступа: [http://ru.wikipedia.org/wiki/Этический\\_кодекс](http://ru.wikipedia.org/wiki/Этический_кодекс). – Загл. с экрана (дата обращения: 08.02.2014).

вых договоров, положений морально-этического характера. Более обоснованным представляется установление корпоративных морально-этических норм в отдельном самостоятельном акте.

В соответствии со ст. 41 ТК РФ стороны коллективного договора определяют структуру коллективного договора. В Законе «О коллективных договорах и соглашениях» содержались и иные правила, касающиеся структуры коллективного договора. Так, в соответствии с ч. 6 ст. 12 Закона допускалось заключение приложения к общему коллективному договору, посвященного защите специфических интересов работников, основанных на профессиональных признаках. При этом отмечалось, что приложение является неотъемлемой частью коллективного договора и обладает равной с ним юридической силой. В действующем ТК РФ законодатель, как представляется, отказался от какой-либо регламентации структуры коллективного договора, предоставив в норме ст. 41 ТК РФ сторонам свободу в определении структуры коллективного договора. Учитывая правовую природу коллективного договора, являющегося видом нормативных правовых договоров, такой подход видится весьма прогрессивным. 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). Предлагаем указанные нормы права признать утратившими силу.

Под структурой коллективного договора в настоящем исследовании подразумевается его внутреннее устройство<sup>1</sup>, взаимное расположение и связь правовых элементов коллективного договора. Структура коллективного договора включает в себя, как правило, несколько разделов, объединяющих принципы и нормы права по предмету регулирования, а также приложения к коллективному договору. В рекомендованном Министерством труда и социального развития РФ Макете коллективного договора выделено 8 разделов: «Общие положения», «Оплата и нормирование труда, гарантии и компенсации», «Гарантии при воз-

---

<sup>1</sup> Ожегов С.И. Толковый словарь русского языка. – М. : АЗЪ, 1994. – С. 764.

можном высвобождении, обеспечении занятости», «Рабочее время и время отдыха», «Охрана труда», «Социальные гарантии, непосредственно связанные с трудовыми отношениями», «Гарантии деятельности профсоюзной организации», «Заключительные положения». В качестве возможных приложений в Макете коллективного договора указаны: Правила внутреннего трудового распорядка, План мероприятий по охране труда, Смета расходования средств на охрану труда, Перечень тарифных ставок (окладов) I разряда для рабочих-повременщиков и для рабочих-сдельщиков и тарифных коэффициентов, Размеры минимальных должностных окладов руководителям структурных подразделений, специалистам и служащим, Положение о порядке и условиях выплаты вознаграждения по итогам работы за год, Положение о порядке и условиях выплаты вознаграждения за выслугу лет, План оздоровительно-профилактических мероприятий и др.<sup>1</sup>

Как указывалось выше, структура коллективного договора определяется сторонами, поэтому в коллективный договор не обязательно включать приложения. Некоторые коллективные договоры вообще не содержат приложений (например, Коллективный договор Воронежского вагоноремонтного завода на 2009-2010 гг.). В то же время, включая в структуру коллективного договора приложения, стороны должны помнить, что такие приложения становятся составной частью коллективного договора, которые вступают в силу с момента подписания коллективного договора в целом. При этом источником принципов и норм права, содержащихся в приложении, является согласованное волеизъявление сторон коллективного договора. В связи с этим несоответствующей правовой природе коллективного договора видится практика утверждения приложений к коллективному договору руководителем организации по согласованию с представительным органом работников.<sup>2</sup>

---

<sup>1</sup> КонсультантПлюс : справочные правовые системы : Законодательство. – Режим доступа: <http://www.consultant.ru/software/systems> (дата обращения: 28.02.2013).

<sup>2</sup> См., напр., Коллективный договор АНОО ВПО «Воронежский экономико-правовой институт» на 2013-2016 гг. ; Коллективный договор МУЗ ЦРБ Рамонского района Воронежской области на 2009-2012 гг.

Некоторые ученые, как представляется, не вполне обоснованно считают, что приложения к коллективному договору будут иметь равную с ним юридическую силу только в том случае, если стороны договорятся об этом в коллективном договоре.<sup>1</sup> На наш взгляд, при таком подходе разделяются коллективный договор и приложения к нему. Однако приложения являются неотъемлемой составной частью коллективного договора, наряду с другими структурными составляющими, и потому не могут рассматриваться отдельно от коллективного договора. Хотя стороны при включении в структуру коллективного договора приложений должны четко обозначать это в коллективном договоре. Например, ссылка в коллективном договоре на норму права, установленную в нормативном правовом акте работодателя, не означает автоматического включения данного акта в структуру коллективного договора. Такое положение будет являться отсылочной нормой. Так, в одном из своих постановлений Тринадцатый арбитражный апелляционный суд указал, что расходы, связанные с выплатой сумм доплат по больничным листам до фактического заработка работнику, производимые на основании устава организации и положений, принимаемых ее органами управления, не могут быть признаны произведенными на основании коллективных договоров. По данному делу пунктом VI раздела II Коллективного договора было установлено, что вопросы социальных льгот, гарантий и компенсаций определяются Положением о социальном обеспечении работников. В материалы дела было представлено Положение о социальном обеспечении работников, утвержденное на 2005 год, на основании которого Обществом были произведены спорные выплаты. Как указал суд, в соответствии со ст. 40 ТК РФ Положение о социальном обеспечении работников не является коллективным договором, не подписывается и не утверждается представителями работников, которые являются стороной коллективного договора. Соответственно, суд сделал обоснованный вывод, что выплаты, осуществленные

---

<sup>1</sup> Соловьев А.В. Коллективный договор, или как достичь успеха в проведении коллективно-договорной кампании. – М. : Изд-во «Альфа-Пресс», 2007. – С. 66-67.

Обществом по рассматриваемому эпизоду, не могут быть признаны как произведенные в соответствии с положениями коллективного договора.<sup>1</sup>

Завершая рассмотрение правовых элементов коллективного договора, следует отметить, что на сегодняшний день сфера централизованного государственного регулирования социально-трудовых отношений сужается, ограничиваясь установлением основ правового регулирования, минимальных гарантий трудовых прав и правовых интересов работников, процессуальных норм, правовых способов защиты прав участников отношений в сфере труда. При этом законодатель все чаще делегирует регламентацию отношений в сфере труда договорному регулированию. Это вполне закономерный процесс, характерный для стран с рыночной экономикой. Нацеленность коллективного договора на повышение уровня прав и гарантий работников, демократичный способ заключения, а также широкий круг вопросов, отнесенных законодателем к коллективно-договорному регулированию, позволяют рассматривать коллективно-договорное регулирование в сочетании с централизованным государственным регулированием в качестве перспективной модели установления взаимоотношений между трудом и капиталом.

На основе анализа рассматриваемых в науке трудового права и проанализированных в данном исследовании функций коллективного договора, можно выделить следующие основные функции коллективного договора: 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; 7) процедурная функция.

---

<sup>1</sup> Постановление Тринадцатого арбитражного апелляционного суда от 17 октября 2007 г. по делу № А56-11342/2007 // КонсультантПлюс : справочные правовые системы : Судебная практика. – Режим доступа: <http://www.consultant.ru/software/systems> (дата обращения: 19.03.2014).

В связи с отнесением коллективного договора к виду нормативных правовых договоров, содержащих принципы и нормы права, регулирующие социально-трудовые отношения, можно сделать вывод о том, что 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.

## **2.2. Порядок заключения коллективного договора**

Одним из элементов юридической силы формы права является обязательность и реальность действия формы права, касающиеся вопросов ее принятия или заключения, вступления в силу, действия во времени, пространстве и по кругу лиц, юридической ответственности.

Действующее трудовое право устанавливает специальный порядок разработки и заключения коллективного договора, который состоит в проведении коллективных переговоров. Переговорный процесс создает необходимые условия для выявления, учета и согласования волеизъявлений сторон коллективного договора.<sup>1</sup>

Право на ведение коллективных переговоров и право на заключение коллективного договора относятся к основополагающим международным правам в сфере труда. В международно-правовой сфере регулирования труда особо подчеркивается важность принципа эффективного признания права на коллективные переговоры.

В Декларации МОТ 1944 г. «Относительно целей и задач Международной организации труда» одной из задач МОТ провозглашено содействие принятию странами мира программ, имеющих целью эффективное признание права на

---

<sup>1</sup> Филиппова Н.А. Некоторые вопросы заключения коллективного договора как вида нормативного правового договора // Вестник ВГУ. Серия: Право. – 2014. – № 4. – С. 182.

коллективные переговоры.<sup>1</sup> При этом содержание данного принципа в Декларации не раскрывается. Анализ норм международного трудового права позволяет сделать вывод о том, что реализация принципа эффективного признания права на коллективные переговоры может быть достигнута посредством применения определенных мер по содействию коллективным переговорам.<sup>2</sup>

В Декларации МОТ 1998 г. "Об основополагающих принципах и правах в сфере труда" закреплено обязательство каждого государства – члена МОТ, которое обусловлено самим фактом наличия членства в МОТ, по соблюдению, содействию в применении и претворению в жизнь принципов, касающихся основополагающих прав, одним из которых является принцип действенного признания права на ведение коллективных переговоров.<sup>3</sup> Конкретные меры по содействию коллективным переговорам содержатся в Рекомендации МОТ № 163 о содействии коллективным переговорам 1981 г.<sup>4</sup>, дополняющей Конвенцию МОТ № 154.<sup>5</sup>

Прежде всего, в государстве на добровольной основе должны создаваться и развиваться свободные и независимые представительные организации трудящихся и предпринимателей (п. 2 Рекомендации МОТ № 163). Следует учитывать, что для действенного обеспечения свободы объединения (ассоциации) недостаточно простого закрепления в национальном праве тех или иных прав. Необходимо создание сильной системы независимых профсоюзов и объединений работодателя, являющихся институтами гражданского общества.

В большинстве стран в конституциях закреплено только общее право граждан на объединение (ассоциацию), однако в конституциях некоторых государств (Испания, Италия, Франция, Япония, Португалия) право работников на

<sup>1</sup> Устав Международной организации труда и Регламент Международной конференции труда. – Женева : Международное бюро труда, 1996. – С. 23-25.

<sup>2</sup> Филиппова Н.А. Международно-правовые аспекты права на ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров // 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.

<sup>3</sup> КонсультантПлюс : справочные правовые системы : Международное право. – Режим доступа: <http://www.consultant.ru/software/systems> (дата обращения 28.03.2012).

<sup>4</sup> Конвенции и рекомендации, принятые Международной конференцией труда. 1957–1990. – Женева: Международное бюро труда, 1991. – Т. II. – С. 1939–1940.

<sup>5</sup> Там же. – С. 1935–1938.



объединение в профсоюз в силу его значимости провозглашено специальным конституционным правом.<sup>1</sup> Регламентация деятельности профсоюзов во многих странах дополнена аналогичной регламентацией деятельности организаций предпринимателей. Так, в Польше в 1991 г. был принят закон о правовом положении организаций предпринимателей, структура которого аналогична структуре закона о профсоюзах. В британском Консолидированном законе о профсоюзах и трудовых отношениях 1992 г. имеется особый раздел, регулирующий деятельность организаций работодателей.<sup>2</sup>

Традиционно очень серьезное отношение к независимости профсоюзов от работодателей существует, например, в британском трудовом праве. Так, в Консолидированном законе о профсоюзах и трудовых отношениях 1992 г. установлена система сертификации независимости профсоюзов, согласно которой специальный офицер по сертификации выдает профсоюзу сертификат о том, что профсоюз, отвечающий всем соответствующим требованиям, является независимым. Помимо сертификации, в Великобритании действует сложная система добровольного или принудительного признания профсоюза для ведения коллективных переговоров, которая доказала свою работоспособность и позволила бороться с существованием мелких, фрагментированных переговорных единиц на уровне предприятия.<sup>3</sup> В отличие от Великобритании, в странах Восточной Европы (Болгарии, Польше, Румынии, Венгрии, Сербии, Чехии, Словакии) отмечают раздробленность профсоюзного движения, присутствие нескольких профсоюзов в организациях, в отраслях, профессиях, в государстве. При решении вопроса представительности в трудовом праве большинства этих стран прослеживается направленность на то, чтобы являющийся участником переговоров профессиональный союз включал в число своих членов большую часть работников данной организации.<sup>4</sup> Независимость профсоюзов гарантируется, в частности, запретом объединения в одном профсоюзе работников и ад-

<sup>1</sup> Трудовое право России и зарубежных стран. Международные нормы труда : учеб. / под ред. М.В. Лушниковой. – М. : Эксмо, 2008. – С. 417.

<sup>2</sup> Там же. – С. 416–425.

<sup>3</sup> Лютов Н.Л. Коллективное трудовое право Великобритании. – М. : Волтерс Клувер, 2009. – С. 30-39.

<sup>4</sup> Миронов В.К. Правовые вопросы коллективного договора в странах Восточной Европы // Трудовое право в России и за рубежом. – 2010. – № 1. – С. 54-55.

министрации. Например, в США, если профсоюз включает в свой состав лиц из администрации, то в коллективных переговорах он не может представлять интересы работников.<sup>1</sup>

В России право на объединение, в том числе право на создание профсоюзов, является конституционным правом. Помимо «позитивного» права на создание и участие в деятельности объединений, в ст. 30 Конституции РФ закреплено «негативное» право на объединение, т.е. право на неучастие в объединении.<sup>2</sup> Вопросы создания и деятельности профсоюзов и объединений работодателей регламентированы в ТК РФ, а также в Федеральных законах «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»<sup>3</sup>, «Об объединениях работодателей»<sup>4</sup>, «Об общественных объединениях»<sup>5</sup>. В указанных нормативных правовых актах гарантируется независимость профессиональных союзов и объединений работодателей.

Таким образом, в российском трудовом праве существует необходимая нормативная база для создания свободных, независимых и представительных организаций предпринимателей и трудящихся. Однако на практике пока не создана сильная система независимых профсоюзов и объединений работодателя. В одной из публикаций Международного бюро труда «Экономический рост и достойный труд: новейшие тенденции в странах Восточной Европы и Центральной Азии» затронуты проблемы социального партнерства в некоторых странах бывшего СССР (в Азербайджане, Армении, Беларуси, Грузии, Казахстане, Кыргызстане, России, Таджикистане, Туркменистане и Узбекистане). В частности, в докладе справедливо отмечается, что, хотя структуры для ведения социального диалога в рассматриваемых странах в основном уже существуют, эти институты функционируют пока еще неэффективно. В профсоюзы объединены в основном работники крупных предприятий, в то время как среди работников средних и

<sup>1</sup> Киселев И.Я. Зарубежное трудовое право : учеб. для вузов. – М. : Издательская группа НОРМА – ИНФРА М, 1998. – С. 132.

<sup>2</sup> Собрание законодательства РФ. – 2014. – № 31. – Ст.4398.

<sup>3</sup> Собрание законодательства РФ. – 2016. – № 5. – Ст. 559

<sup>4</sup> Собрание законодательства РФ. – 2015. – № 48 (часть I). – Ст. 6721.

<sup>5</sup> Собрание законодательства РФ. – 2016. – № 5. – Ст. 559.

мелких предприятий членов профсоюзов практически нет. Объединения работодателей представляют собой относительно новое явление в регионе. Большинство таких объединений создавалось для продвижения коммерческих интересов их членов в своих странах.<sup>1</sup>

Еще одной мерой содействия коллективным переговорам выступает признание представительных организаций предпринимателей и трудящихся (п. 3 Рекомендации МОТ № 163). Здесь речь идет о субъектности переговорной единицы, то есть о возможности представителей работников и работодателей выступать от их имени в коллективных переговорах.<sup>2</sup>

В различных странах применяются разные механизмы признания переговорной единицы. Как уже отмечалось, в Великобритании существует особая процедура признания профсоюза для ведения коллективных переговоров. Такое признание осуществляется в основном на добровольной основе путем подписания соответствующего соглашения между профсоюзом и работодателем. В случае отказа работодателя от признания профсоюза, может быть использован механизм принудительного признания. Профсоюз имеет право обратиться к Центральному арбитражному комитету Великобритании с запросом о выдаче предписания о признании данного профсоюза, которое является обязательным для работодателя.<sup>3</sup> В США процедура образования «переговорной единицы» устанавливается Национальным управлением по вопросам трудовых отношений (НУТО). НУТО на основании заявления работников проводит выборы их представителя. Такие выборы не проводятся в течение 12 месяцев после предыдущих выборов или в течение срока действия коллективного договора.<sup>4</sup>

В ст. 37 ТК РФ предусмотрено несколько вариантов представительства работников в коллективно-договорном процессе. Следует заметить, что непо-

---

<sup>1</sup> ILO Cataloguing in Publication Data Economic growth and decent work: recent trends in Eastern Europe and Central Asia / a International Labour Office. – Moscow : ILO, 2008. – P. 31.

<sup>2</sup> Филипцова Н.А. Некоторые проблемы субъектности коллективных переговоров // 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.

<sup>3</sup> Лютов Н.Л. Коллективное трудовое право Великобритании. – М. : Волтерс Клувер, 2009. – С. 37.

<sup>4</sup> Трудовое право России и зарубежных стран. Международные нормы труда : учеб. / под ред. М.В. Лушниковой. – М. : Эксмо, 2008. – С. 441.

средственное участие работников в коллективных переговорах законом не предусмотрено. В процессе определения представителя работников для участия в коллективных переговорах может возникнуть необходимость в проведении общего собрания (конференции) работников (ч. 4 ст. 37 ТК РФ). Порядок проведения общего собрания (конференции) работников в российском трудовом праве не урегулирован, что видится серьезным недостатком. Для решения данной проблемы предлагается закрепить в ТК РФ норму права, регламентирующую порядок созыва и проведения общего собрания (конференции) работников по аналогии со ст. 410 ТК РФ.

Кроме того, по смыслу ч. 5 ст. 37 ТК РФ выходит, что со стороны работников в деятельности комиссии по ведению коллективных переговоров могут выступать только члены единого представительного органа работников. Однако, когда работники данного работодателя не объединены в какие-либо первичные профсоюзные организации, они могут избрать иного представителя (представительный орган), который будет участвовать в коллективных переговорах. Для восполнения данного пробела норму права, содержащуюся в ч. 5 ст. 37 ТК РФ, предлагается изложить в измененной редакции: «В случае, когда представителем работников на коллективных переговорах является первичная профсоюзная организация, единый представительный орган или иной представительный орган, члены указанного органа (организации) представляют сторону работников в комиссии по ведению коллективных переговоров. В случае, когда представителем работников на коллективных переговорах является иной представитель, он представляет сторону работников в комиссии по ведению коллективных переговоров».

Участники коллективных переговоров на всех уровнях должны получать соответствующую подготовку (п. 5 Рекомендации МОТ № 163). Помощь в получении такой подготовки организациям трудящихся и предпринимателей могут оказывать, в том числе, государственные органы. Однако такая подготовка не должна ущемлять право организаций предпринимателей и трудящихся избирать своих представителей для ведения коллективных переговоров.

Представляется, что под реализацией данной меры подразумевается организация обучения представителей сторон социального партнерства ведению коллективных переговоров. Такое обучение может проводиться в форме семинаров, консультаций, тренингов. Это позволило бы участникам коллективных переговоров более эффективно взаимодействовать в рамках данной формы социального партнерства. Поскольку действующее российское трудовое право не содержит норм права, касающихся подготовки участников коллективных переговоров, представляется, что организацию такого обучения могли бы осуществлять совместно соответствующие представители работников и работодателей в зависимости от уровня социального партнерства.

В настоящее время некоторые профсоюзы разрабатывают рекомендации по проведению коллективных переговоров и заключению коллективных договоров.<sup>1</sup> Однако представляется более правильным принятие таких рекомендаций в форме приложения к нормативному правовому соглашению или коллективному договору. В таком случае участие в разработке рекомендаций будут принимать не только профсоюзы, но и представители работодателей.

Хотелось бы отметить, что современная зарубежная практика ведения коллективных переговоров отличается от российской тем, что в зарубежных компаниях в переговорах, как правило, участвуют специальные переговорщики в области сотрудничества трудящихся и предпринимателей. Как справедливо отметил А.В. Соловьев, такая модель имеет преимущество, поскольку не влечет массового освобождения от выполнения своих должностных обязанностей лиц, занятых на предприятии.<sup>2</sup>

Важным средством эффективного ведения коллективных переговоров является обеспечение доступа сторон к информации, которая необходима для компетентного проведения коллективных переговоров (п. 7 Рекомендации МОТ № 163). В российском трудовом праве такая мера закреплена в ч. 7 ст. 37 ТК

<sup>1</sup> См., напр., Методические рекомендации по проведению коллективных переговоров и заключению коллективных договоров ЦК Профессионального союза работников здравоохранения РФ. – [http://hkoprz.ru/doc/pom\\_prfactiv/metod\\_recomd/metod\\_rek\\_CK\\_po\\_KD.htm](http://hkoprz.ru/doc/pom_prfactiv/metod_recomd/metod_rek_CK_po_KD.htm). – Загл. с экрана (дата обращения: 18.03.2012).

<sup>2</sup> Соловьев А.В. Коллективный договор, или как достичь успеха в проведении коллективно-договорной кампании. – М. : Изд-во «Альфа-Пресс», 2007. – С. 102.

РФ. В Рекомендации МОТ № 163 указано, что необходимую для ведения коллективных переговоров информацию должны представлять также и государственные органы (о социально-экономическом положении страны или отдельной отрасли, если это не причиняет ущерба национальным интересам). Включение такой нормы в ст. 37 ТК РФ явилось бы важным шагом в содействии сторонам социального партнерства для более эффективного и действенного ведения коллективных переговоров.

На основе анализа международного трудового права можно выделить и другие международные принципы права на ведение коллективных переговоров. Так, в период подготовительной работы по Конвенции МОТ № 154 Комитет по коллективным переговорам признал, что коллективные переговоры могут проходить эффективно в том случае, если стороны добросовестно относятся к процессу коллективных переговоров. Требование к сторонам социального партнерства добросовестно участвовать в коллективных переговорах означает, что им следует прилагать все усилия для достижения соглашения, вести переговоры конструктивным образом, избегать всякого неоправданного промедления в ведении коллективных переговоров, соглашения должны иметь обязательную силу для обеих сторон.<sup>1</sup> Таким образом, добросовестность относится к международным принципам права на ведение коллективных переговоров.

Еще одним международным принципом права на ведение коллективных переговоров является их добровольность. Согласно Конвенции МОТ № 154, меры, принимаемые с целью содействия коллективным переговорам, не могут ограничивать их свободу и должны способствовать добровольным коллективным переговорам. Существенным критерием добровольности коллективных переговоров выступает создание и развитие свободных, независимых и представительных организаций предпринимателей и трудящихся на добровольной основе. При этом добровольность создания и деятельности таких организаций проявляется не только в закреплении «позитивного» права на создание и уча-

---

<sup>1</sup> Жернигон Б. Коллективные переговоры: нормы МОТ и принципы деятельности контрольных органов / Б. Жернигон, А. Одеро, Г. Гуидо. – М. : ИД Стратегия, 2001. – С. 23-24.

стие в их деятельности, но и «негативного» права на объединение, т.е. право на неучастие в объединении. Реализации этого принципа посвящены такие важнейшие акты МОТ, как Конвенция МОТ № 87 относительно свободы ассоциаций и защиты права на организацию 1948 г.<sup>1</sup> и Конвенция МОТ № 135 о защите прав представителей трудящихся на предприятии и предоставляемых им возможностях 1971 г.<sup>2</sup>

Еще одним важным аспектом добровольности коллективных переговоров выступает отказ его участников от использования мер принуждения в процессе проведения коллективных переговоров. Комитет по свободе объединения Административного совета МОТ отметил, что, для того чтобы коллективные переговоры были эффективными, они должны иметь добровольный характер и не должны влечь за собой использование мер принуждения, изменяющих добровольный характер переговоров.<sup>3</sup> А.В. Соловьев обоснованно рассматривает добровольные коллективные переговоры, как протекающие в условиях социального мира, который устанавливается путем отказа стороны работников от проведения забастовки, а стороны работодателя от любых проявлений локаута.<sup>4</sup>

В российской науке трудового права сложился единый подход, согласно которому процедура заключения коллективного договора предполагает обязательность проведения коллективных переговоров. Так, по мнению А.Ф. Нуртдиновой, коллективный договор не может быть разработан каким-либо другим способом, кроме как вступления в коллективные переговоры.<sup>5</sup> Одни авторы исследуют коллективные переговоры как одну из стадий при подготовке и заключении коллективного договора.<sup>6</sup> Другие, наоборот, включают в рамки коллек-

---

<sup>1</sup> Сборник действующих договоров, соглашений и конвенций, заключенных СССР с иностранными государствами. – Вып. XIX. – М., 1960. – С. 278 – 284.

<sup>2</sup> Конвенции и рекомендации, принятые Международной конференцией труда. 1957-1990. – Женева: Международное бюро труда, 1991. – Т. II. – С. 1671-1674.

<sup>3</sup> Международное трудовое право : учеб. пособие / под общ. науч. ред. К.Н. Гусова. – М. : Проспект, 2011. – С. 109.

<sup>4</sup> Соловьев А.В. Коллективный договор, или как достичь успеха в проведении коллективно-договорной кампании. – М. : Изд-во «Альфа-Пресс», 2007. – С. 108-109.

<sup>5</sup> Нуртдинова А.Ф. Коллективно-договорное регулирование трудовых отношений: теоретические проблемы: дисс. ... докт. юрид. наук. – М., 1998. – С. 98.

<sup>6</sup> Горяева Г.С. Коллективно-договорное регулирование социально-трудовых отношений в условиях реформы трудового законодательства: дисс. ... канд. юрид. наук. – М., 2000. – С. 124 ; Соловьев А.В. Коллективный

тивных переговоров все этапы заключения коллективного договора.<sup>1</sup> Хотя в целом ученые, занимающиеся проблематикой трудового права, признают обязательность и необходимость проведения коллективных переговоров при подготовке проекта и заключении коллективного договора.

Хотелось бы заметить, что в судебной практике отсутствует подобное единообразие. Например, в одном из своих постановлений Тринадцатый арбитражный апелляционный суд установил, что в соответствии с пунктом 2 Соглашения между ООО "Илим Палп ЭКСИМ" и Профсоюзным комитетом первичной профсоюзной организации ООО "Илим Палп ЭКСИМ" Усть-Илимского филиала от 01.02.2004 г., стороны данного соглашения установили то, что на отношения работодателя и работников Усть-Илимского филиала в полном объеме распространяются положения коллективного договора ОАО "Производственное объединение "Усть-Илимский лесопромышленный комплекс", заключенного на 2002 - 2005 г. Суд признал, что тот факт, что коллективный договор заключен подобным образом, не означает его недействительность. Обосновывается это тем, что положения ТК РФ, регламентирующие правоотношения в сфере трудовых отношений, закрепляют как ряд обязательных условий, так и известную свободу в выборе способов и средств оформления таких отношений между работником и работодателем.<sup>2</sup>

Есть и противоположные примеры. Так, в своем постановлении ФАС Уральского округа разъяснил, что поскольку общество является самостоятельным юридическим лицом, а также с учетом того, что трудовое законодательство не предусматривает возможность заключения коллективного договора путем подписания дополнительного соглашения о распространении действия коллективного договора, заключенного другим юридическим лицом со своими работниками, выводы судов о возникновении у общества обязательств перед своими

---

договор, или как достичь успеха в проведении коллективно-договорной кампании. – М. : Изд-во «Альфа-Пресс», 2007. – С. 85.

<sup>1</sup> Джилаван А.Д. Коллективный договор в системе социального партнерства в России и в некоторых зарубежных странах: сравнительно-правовой анализ: дисс. ... канд. юрид. наук. – М., 2011. – С. 123.

<sup>2</sup> Постановление Тринадцатого арбитражного апелляционного суда от 09 ноября 2007 г. по делу № А56-12262/2007 // КонсультантПлюс : справочные правовые системы : Судебная практика. – Режим доступа: <http://www.consultant.ru/software/systems> (дата обращения: 19.03.2014).



работниками на основании условий коллективного договора, заключенного между открытым акционерным обществом "Невьянский цементник" и работниками указанной организации, не могут быть признаны правомерными.<sup>1</sup> Такая позиция представляется более обоснованной.

Такие разные подходы, как представляется, являются результатом неверного толкования предоставленной в ст. 42 ТК РФ сторонам коллективного договора свободы в вопросе определения порядка подготовки проекта коллективного договора и его заключения. Рассматриваемая норма имеет существенное уточнение, согласно которому указанный порядок должен определяться в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами.

Следует заметить, что анализ норм ТК РФ приводит к выводу о том, что при подготовке проекта и заключении коллективного договора обязательно должны проводиться коллективные переговоры. Так, согласно абз. 2 ст. 27 ТК РФ социальное партнерство осуществляется, в частности, в форме коллективных переговоров по подготовке проекта коллективного договора и его заключению. Обязательность проведения коллективных переговоров при подготовке проекта и заключении коллективного договора следует также из положений ст. 40 ТК РФ.

Изложенная позиция соответствует нормам международного трудового права. Так, Конвенция МОТ № 98 в ст. 4 ориентирует государства на принятие в случае необходимости соответствующих национальным условиям мер, направленных на поощрение и развитие использования в добровольном порядке аппарата для переговоров между предпринимателями и трудящимися (их организациями), в целях урегулирования условий труда посредством заключения коллективного договора.

А.Ф. Нуртдинова в то же время справедливо отмечает, что действующие нормативные правовые акты не устанавливают правовых последствий наруше-

---

<sup>1</sup> Постановление ФАС Уральского округа от 12 марта 2008 № Ф09-1326/08-С3 по делу № А60-11974/07 // КонсультантПлюс : справочные правовые системы : Судебная практика. – Режим доступа: <http://www.consultant.ru/software/systems> (дата обращения 25.02.2014).

ния процедуры.<sup>1</sup> Согласно мнению указанного автора, коллективный договор может быть признан недействительным как следствие несоблюдения тех или иных правил процедуры только в том случае, если это несоблюдение привело к нарушению прав и законных интересов одной из сторон.<sup>2</sup> Как представляется, коллективный договор, который был заключен без соблюдения порядка проведения коллективных переговоров, юридическую силу иметь не будет. Сделанный вывод подтверждается материалами судебной практики (например, Постановление ФАС Уральского округа от 12.03.2008 № Ф09-1326/08-СЗ по делу № А60-11974/07).

Ранее было обосновано мнение, согласно которому сами по себе стороны коллективного договора не обладают правотворческой способностью. Государство санкционирует правотворческую деятельность сторон коллективного договора (ст.ст. 5, 40 ТК РФ) и тем самым наделяет коллективный договор юридической силой такого вида формы российского трудового права, как нормативные правовые договоры. В связи с этим особую важность в вопросах заключения коллективного договора и приобретения им юридической силы играет точное определение сторон коллективного договора и их представителей.

Вопрос о сторонах коллективного договора в науке трудового права относится к числу дискуссионных. Однако следует заметить, что законодатель в ст. 25 ТК РФ сторонами социального партнерства назвал работников и работодателей, а в ст. 40 ТК РФ установил, что коллективный договор заключается между работодателем и работниками. Поэтому в настоящем исследовании мы придерживаемся концепции рассмотрения в качестве сторон коллективного договора работников и работодателя.<sup>3</sup> Участвуют данные стороны в правоотношениях по установлению принципов и норм права посредством заключения коллективного договора в лице своих представителей.

---

<sup>1</sup> Нуртдинова А.Ф. Коллективно-договорное регулирование трудовых отношений: теоретические проблемы: дисс. ... докт. юрид. наук. – М., 1998. – С. 98.

<sup>2</sup> Там же. – С. 98.

<sup>3</sup> Баева С.С. Коллективный договор как самостоятельный правовой институт: история и современность: дисс. ... канд. юрид. наук. – СПб., 2006. – С. 109-121.

ТК РФ содержит подробные правила определения полномочий представителей сторон коллективного договора выступать от их имени в коллективных переговорах. Коллективный договор, заключенный с нарушением полномочий представителей сторон, как представляется, не имеет юридической силы и не может применяться, поскольку в данном случае существенно нарушаются нормы ТК РФ (ст.ст. 24, 29,30, 31, 33, 37 ТК РФ). Кроме того, процедура определения представителей сторон по смыслу ст. 40 ТК РФ является необходимым элементом процесса разработки проекта и заключения коллективного договора. Поэтому при несоблюдении принципа полномочности 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.

Суды при установлении в процессе судебного разбирательства факта нарушения порядка заключения коллективного договора чаще всего указывают на необходимость решения этого вопроса в порядке разрешения коллективного трудового спора. Так, Верховным Судом Республики Татарстан в Апелляционном определении от 3 сентября 2012 г. по делу № 33-8916/2012 доводы апелляционной жалобы о том, что коллективный договор был заключен с нарушением положений ст. 37 ТК РФ и потому должен быть признан недействительным, признаны несостоятельными. Как разъяснил суд, процедура формирования единого представительного органа либо представительного органа работников является неотъемлемым этапом процесса по заключению коллективного договора. Порядок ведения коллективных переговоров, в результате которых заключается и изменяется коллективный договор, установлен главой 6 ТК РФ. В соответствии со ст. 38 ТК РФ порядок урегулирования разногласий, возникающих в процессе коллективных переговоров по вопросам заключения или изменения коллективного договора, соглашения, устанавливается ТК РФ.<sup>1</sup> При этом

---

<sup>1</sup> КонсультантПлюс : справочные правовые системы : Судебная практика. – Режим доступа: <http://www.consultant.ru/software/systems> (дата обращения 20.03.2014).

разрешение коллективного трудового спора может и не привести к отмене коллективного договора, заключенного с нарушением полномочий представителей сторон. Поэтому такой порядок является неэффективным в случае возникновения споров по поводу полномочности представителей сторон, участвующих в заключении коллективного договора.

В то же время в некоторых случаях судебная практика идет по пути признания за работодателем права на отказ от участия в коллективных переговорах, если представитель работников не обладает необходимыми полномочиями для участия в коллективных переговорах. Например, в Постановлении Верховного Суда Республики Карелия от 20 августа 2007 г. установлено, что на день направления работодателю уведомления о начале коллективных переговоров первичная профсоюзная организация ООО "Т" не имела полномочий на направление работодателю предложения от имени работников указанного предприятия начать коллективные переговоры. В связи с этим суд разъяснил, что письмо председателя республиканского комитета профсоюзов о необходимости вступления в переговоры с профсоюзным комитетом по заключению коллективного договора не может расцениваться как предложение работодателю о начале коллективных переговоров, поскольку в силу закона такое уведомление направляется первичной профсоюзной организацией предприятия, которая надлежащим образом уполномочена на такое действие. Республиканский комитет профсоюзов такой организацией не является, на направление предложения о начале коллективных переговоров работниками ООО "Т" не уполномочен. С учетом изложенного, постановление государственного инспектора труда (по правовым вопросам) ГИТ в РК о признании директора ООО "Т" виновным в совершении административного правонарушения, предусмотренного статьей 5.28 КоАП РФ, было отменено.<sup>1</sup>

Кроме того, отдельные суды при установлении в процессе судебного разбирательства факта иных нарушений порядка заключения коллективного дого-

---

<sup>1</sup> КонсультантПлюс : справочные правовые системы : Судебная практика. – Режим доступа: <http://www.consultant.ru/software/systems> (дата обращения 14.04.2014).

вора принимают решение об отсутствии у такого коллективного договора юридической силы. Так, в одном из своих постановлений ФАС Уральского округа разъяснил, что, поскольку общество является самостоятельным юридическим лицом, а также с учетом того, что трудовое законодательство не предусматривает возможность заключения коллективного договора путем подписания дополнительного соглашения о распространении действия коллективного договора, заключенного другим юридическим лицом со своими работниками, выводы судов о возникновении у общества обязательств перед своими работниками на основании условий коллективного договора, заключенного между открытым акционерным обществом "Невьянский цементник" и работниками указанной организации, не могут быть признаны правомерными.<sup>1</sup>

Согласно п. 2 Рекомендации МОТ № 91, в процессе заключения коллективных договоров участвуют представительные организации трудящихся или надлежащим образом избранные и уполномоченные, согласно внутреннему праву страны, представители самих трудящихся. В соответствии с абз. 7 ст. 24 ТК РФ одним из принципов социального партнерства является полномочность представителей сторон, которая определяется по правилам, установленным гл. 4 и гл. 6 ТК РФ. На основании изложенного, предлагаем ввести в ст. 37 ТК РФ норму о необходимости подтверждения полномочий представителей сторон на участие в коллективных переговорах. В противном случае другая сторона может отказаться от участия в переговорах. Такое положение будет соответствовать принципам социального партнерства в Российской Федерации, нормам международного трудового права и существующей судебной практике.

Представляется, что с учетом действующего трудового права при возникновении спора, связанного с действием коллективного договора, заключенного с нарушением полномочий представителей сторон, суды не должны применять положения такого коллективного договора со ссылкой на абз. 7 ст. 24, ст. 40 ТК РФ вследствие отсутствия у него юридической силы.

---

<sup>1</sup> Постановление ФАС Уральского округа от 12 марта 2008 № Ф09-1326/08-СЗ по делу № А60-11974/07 // КонсультантПлюс : справочные правовые системы : Судебная практика. – Режим доступа: <http://www.consultant.ru/software/systems> (дата обращения 25.02.2014).

На основании изложенного можно прийти к выводу о том, что коллективный договор, заключенный без проведения коллективных переговоров или с нарушением полномочий представителей сторон, не имеет юридической силы. Представляется необходимым дополнить 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.

В работе выработана новая редакция нормы трудового права, содержащаяся в ст. 42 ТК РФ: «Коллективный договор, заключенный 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, не применяется. 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.

Коллективный договор, заключенный 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, признается судом 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 Российской Федерации, со дня вступления коллективного договора в силу. Решение суда о признании коллективного договора 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 Российской Федерации, влечет за собой его неприменение правоприменительными органами и обязанность сторон коллективного договора признать его утратившим силу в течение одного месяца с даты, указанной в судебном решении».

Рассмотрение коллективных переговоров как единственного способа разработки проекта коллективного договора и его заключения, как представляется, в наибольшей степени отвечает правовой природе коллективного договора как вида нормативных правовых договоров. В процессе проведения коллективных переговоров происходит выявление, согласование и учет взаимных интересов и требований сторон коллективного договора. Согласованное установление принципов и норм права в коллективном договоре становится возможным только при соблюдении порядка проведения коллективных переговоров. Соблюдение такого порядка является важным условием для реализации права работников на участие в управлении организацией.<sup>1</sup> На основании изложенного, видится противоречащей правовой природе коллективного договора устояв-

---

<sup>1</sup> Коршунова Т.Ю. Участие работников в управлении организацией // Трудовое право. – 2006. – № 10. – С. 70.

шаяся практика разработки проекта коллективного договора одной из сторон до начала проведения коллективных переговоров, когда другая сторона только выражает согласие или несогласие с предложенным проектом уже в процессе начавшихся коллективных переговоров. Приведенная практика заключения коллективного договора возникла в период действия Закона РФ 1992 г. «О коллективных договорах и соглашениях». Хотя отношение законодателя к исследуемому вопросу изменилось, на практике ситуация во многом остается неизменной. Больше того, отдельные ученые все еще предлагают осуществлять разработку проекта коллективного договора до начала проведения коллективных переговоров.<sup>1</sup> Представляется обоснованным мнение И.А. Ивановой, согласно которому такой механизм не учитывал этап согласования обоюдных требований и интересов сторон и предполагал единство позиций работников и работодателя.<sup>2</sup>

На основании вышеизложенных правовых аргументов, видится необходимым усовершенствовать сложившуюся практику разработки проектов коллективных договоров. Так, А.Д. Джилавыян выдвинула обоснованное предложение о начале переговоров объявлением программного заявления инициативной стороной. Затем другая сторона дает ответ на программное заявление. После чего стороны уточняют и согласовывают свои позиции, и в итоге составляется проект коллективного договора.<sup>3</sup> При использовании указанной конструкции коллективные переговоры, направленные на выявление и согласование обоюдных требований и интересов сторон, как представляется, будут отвечать сущности коллективно-договорного регулирования.

Является пережитком ранее действующих нормативных правовых актов, но прочно вошла в практику заключения коллективных договоров процедура по утверждению проектов коллективных договоров общим собранием (конференцией) работников. Процедура утверждения проекта коллективного договора

<sup>1</sup> Соловьев А.В. Коллективный договор, или как достичь успеха в проведении коллективно-договорной кампании. – М. : Изд-во «Альфа-Пресс», 2007. – С. 85.

<sup>2</sup> Иванова И.А. Коллективные переговоры при заключении коллективных договоров в системе социального партнерства: трудовые аспекты: дисс. ... канд. юрид. наук. – Пермь, 2006. – С. 82.

<sup>3</sup> Джилавыян А.Д. Коллективный договор в системе социального партнерства в России и в некоторых зарубежных странах: сравнительно-правовой анализ: дисс. ... канд. юрид. наук. – М., 2011. – С. 133-134.



общим собранием (конференцией) работников в соответствии со ст. 12 Закона РФ 1992 г. «О коллективных договорах и соглашениях» рассматривалась в качестве обязательной стадии заключения коллективного договора. На сегодняшний день указанный закон утратил силу и, соответственно, в процессе заключения коллективного договора больше не требуется предварительное утверждение проекта общим собранием (конференцией) работников. В судебной практике признается также, что коллективный договор не подлежит согласованию и с высшим органом юридического лица.<sup>1</sup>

Завершающая стадия заключения коллективного договора, исходя из положений ст.ст. 40, 43 ТК РФ, включает в себя действия по его подписанию сторонами. Однако, исходя из ст. 42 ТК РФ, предоставляющей определенную свободу в вопросах разработки проекта и заключения коллективного договора, стороны коллективного договора вправе ввести в качестве одного из этапов его заключения процедуру по утверждению проекта коллективного договора общим собранием (конференцией) работников. Как представляется, только в таком случае рассматриваемые действия будут элементом порядка заключения коллективного договора. В связи с этим указание отдельных ученых на то, что утверждение проекта коллективного договора общим собранием (конференцией) работников является обязательным условием заключения любого коллективного договора,<sup>2</sup> противоречит действующему трудовому праву.

Судебная практика также подтверждает правомерность введения сторонами коллективного договора дополнительных условий для его заключения, изменения или дополнения. Так, в одном из своих определений Санкт-Петербургский городской суд пришел к выводу об отсутствии оснований для применения при рассмотрении индивидуального трудового спора положений коллективного договора, действующего в организации, с учетом внесенных в него изменений, так как указанные изменения повлекли за собой нарушение

<sup>1</sup> См., напр., Постановление ФАС Дальневосточного округа от 24 июля 2014 г. № Ф03-3005/2014 по делу № А04-4430/2013 // КонсультантПлюс : справочные правовые системы : Судебная практика. – Режим доступа: <http://www.consultant.ru/software/systems> (дата обращения: 19.09.2014).

<sup>2</sup> Веселова Е.Р. Локальные нормы трудового права: дисс. ... канд. юрид. наук. – Томск, 2004. – С. 61 ; Соловьев А.В. Коллективный договор, или как достичь успеха в проведении коллективно-договорной кампании. – М. : Изд-во «Альфа-Пресс», 2007. – С. 91.

прав работника. В обоснование принятого решения суд сослался на ст. 42 и 44 ТК РФ. Из материалов дела усматривалось, что в коллективном договоре организации содержалось условие о внесении в него изменений и дополнений, улучшающих положение работников по сравнению с действующим законодательством и коллективным договором, только по совместному решению профкома и работодателя. В коллективный договор организации были внесены изменения, которые привели к ущемлению прав истца. Хотя такие изменения в коллективный договор были внесены по совместному решению работодателя (в лице генерального директора) и работников (в лице первичной профсоюзной организации), они привели к ущемлению прав работника, в связи с чем суд пришел к выводу об отсутствии оснований для применений положений измененного коллективного договора.<sup>1</sup>

Касательно исследуемой проблемы следует также отметить, что понятие «утверждение» допустимо использовать лишь в отношении проекта коллективного договора, но не в отношении самого коллективного договора. Являясь видом нормативных правовых договоров, коллективный договор может только «заключаться», а не «утверждаться». В подтверждение данного вывода отметим, что законодатель в действующем ТК РФ использует в отношении коллективного договора лишь термин «заключение». Поэтому представляется противоречащей трудовому праву и правовой природе коллективного договора позиция отдельных авторов, согласно которой коллективный договор должен утверждаться его сторонами.<sup>2</sup> То же самое касается указания справочно-правовой системой «КонсультантПлюс» в справке к отдельным нормативным правовым соглашениям, заключаемым в рамках социального партнерства, на то, что они утверждены его сторонами.

Заключение коллективного договора является основной целью коллективных переговоров. Нормативные правовые акты большинства стран (США,

---

<sup>1</sup> Апелляционное определение Санкт-Петербургского городского суда от 6 июня 2012 г. по делу № 33-7665/12 // КонсультантПлюс : справочные правовые системы : Судебная практика. – Режим доступа: <http://www.consultant.ru/software/systems> (дата обращения: 25.02.2014).

<sup>2</sup> Веселова Е.Р. Локальные нормы трудового права: дисс. ... канд. юрид. наук. – Томск, 2004. – С. 61

Франция, Канада, Швеция, Люксембург, Япония, Португалия) обязывают предпринимателей вступать в коллективные переговоры о заключении коллективного договора, однако не устанавливает обязанности заключать эти договоры. Лишь в некоторых странах (в национализированном секторе Великобритании) стороны обязаны не только участвовать в коллективных переговорах, но и заключать коллективные договоры.<sup>1</sup>

В соответствии с российским трудовым правом, если в процессе коллективных переговоров стороны не приняли согласованного решения по всем или некоторым вопросам, то в этом случае должен составляться протокол разногласий (ст. 38 ТК РФ). В том случае, если стороны не достигли согласия по определенным вопросам, содержащимся в проекте коллективного договора, по истечении трех месяцев с момента начала коллективно-переговорного процесса на стороны возлагается обязанность подписать коллективный договор, содержащий согласованные условия, и одновременно составить протокол разногласий (ст. 40 ТК РФ). Таким образом, стороны могут не заключать коллективный договор в том случае, если не приняли согласованного решения по всем вопросам коллективных переговоров. Во всех остальных случаях на сторонах лежит обязанность заключить коллективный договор на согласованных условиях.

Говоря о порядке заключения коллективного договора, хотелось бы заметить, что в ТК РФ отсутствует прямая регламентация формы заключения коллективного договора. Однако системное толкование ст.ст. 40, 41, 43, 50 ТК РФ позволяет прийти к выводу о необходимости соблюдения письменной формы коллективного договора. Как отметил М.А. Нечитайло, «правовое регулирование формы нормативных договоров выражается в установлении требований к ней и последствий их нарушения».<sup>2</sup> В отношении коллективного договора несоблюдение письменной формы приведет к тому, что он не вступит в силу, поскольку в соответствии с ч. 1 ст. 43, ч. 1 ст. 50 ТК РФ обязательным условием вступления коллективного договора в силу является его подписание сторонами.

---

<sup>1</sup> Киселев И.Я. Зарубежное трудовое право : учеб. для вузов / И.Я. Киселев. – М. : Издательская группа НОРМА – ИНФРА М, 1998. – С. 146.

<sup>2</sup> Нечитайло М.А. Нормативный договор как источник права : дисс. ... канд. юрид. наук. – М. , 2002. – С. 46.

Указание на письменную форму коллективного договора содержится и в Рекомендации МОТ № 91, в которой коллективный договор рассматривается в качестве «письменного соглашения относительно условий труда и найма». Соблюдение письменной формы коллективного договора позволяет предотвратить возникновение споров относительно непосредственно факта заключения коллективного договора, его правовых элементов, делает отношения сторон более определенными.

В большинстве зарубежных стран устанавливается обязательная письменная форма коллективного договора. Существуют и исключения. Так, в Японии, Италии, Дании, Ирландии, Великобритании соблюдение письменной формы коллективного договора необязательно.<sup>1</sup>

Поскольку коллективный договор содержит принципы и нормы права, ему придается обязательная сила. В Рекомендации МОТ № 91 закреплено положение, согласно которому коллективный договор связывает подписавшие его стороны, а, кроме того лиц, от имени которых он заключается, что означает обязательность исполнения условий коллективного договора. При этом контроль за соблюдением положений коллективного договора должен производиться участвующими в них организациями предпринимателей и трудящихся или существующими органами инспекции, или же органами, специально создаваемыми для этой цели. Однако не во всех странах коллективным договорам придается обязательная сила. Например, в Великобритании коллективные договоры не считаются обязательными, кроме случаев, когда стороны договорились об обратном.<sup>2</sup> В России коллективный договор подлежит обязательному выполнению, контроль за которым осуществляют стороны социального партнерства, их представители, соответствующие органы по труду (ст. 51 ТК РФ). Обязательность выполнения коллективного договора обеспечивается мерами государственного принуждения.

---

<sup>1</sup> Трудовое право России и зарубежных стран. Международные нормы труда : учеб. / под ред. М.В. Лушниковой. – М. : Эксмо, 2008. – С. 436.

<sup>2</sup> Лютов Н.Л. Коллективное трудовое право Великобритании. – М. : Волтерс Клувер, 2009. – С. 68.

Обязательная сила коллективного договора проявляется также в его соотношении с трудовым договором. Коллективный договор ограничивает свободу сторон трудового договора, устанавливая положения, которые стороны должны соблюдать и не могут изменять в худшую для работника сторону. Согласно п. 3 Рекомендации МОТ № 91, предприниматели и трудящиеся, которые связаны коллективным договором, не могут устанавливать в трудовых договорах условия, которые противоречат положениям коллективного договора. При этом такие положения трудовых договоров должны считаться недействительными и автоматически заменяться соответствующими условиями коллективного договора. Условия трудовых договоров, более благоприятные для трудящихся, по сравнению с положениями коллективного договора, нельзя считать противоречащими коллективному договору. Близкое по содержанию положение содержится в ч. 4 ст. 57 ТК РФ.

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. В соответствии с ч. 3 ст. 50 ТК РФ при осуществлении регистрации коллективного договора «соответствующий орган по труду выявляет условия, ухудшающие положение работников по сравнению с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, и сообщает об этом представителям сторон, подписавшим коллективный договор, а также в соответствующую государственную инспекцию труда. Условия коллективного договора, соглашения, ухудшающие положение работников, недействительны и не подлежат применению».

Указанная норма права содержит правило о недействительности условий коллективного договора, ухудшающих положение работников, однако не устанавливает какого-либо механизма признания недействительными и исключения таких условий из коллективного договора. На протяжении долгого времени в науке трудового права ученые указывали на необходимость восполнения на-

званного пробела<sup>1</sup>, однако он до сих пор продолжает существовать. Отсутствие необходимых правил свидетельствует о неэффективности контроля за соответствием коллективных договоров формам права, обладающим более высокой юридической силой.<sup>2</sup>

Помимо этого, приведенная норма права оставляет 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, обладающих более высокой юридической силой. С одной стороны, в соответствии с Конституцией РФ, человек, его права и свободы являются высшей ценностью, признание, соблюдение и защита прав и свобод человека и гражданина – обязанность государства (ст. 2); Конституция РФ и федеральные законы обладают верховенством на всей территории Российской Федерации (ч. 2 ст. 4); в Российской Федерации гарантируется государственная защита прав и свобод человека и гражданина (ч. 1 ст. 45); каждому гарантируется судебная защита его прав и свобод (ч. 1 ст. 46). С другой стороны, на практике многие коллективные договоры содержат нормы права, которые ухудшают положение работников по сравнению с формами права, имеющими большую юридическую силу, а судебная практика по данной категории споров является весьма противоречивой и неэффективной.

Прежде всего, хотелось бы остановиться на вопросе о возможности применения по отношению к правовым элементам коллективного договора понятия недействительности. По справедливому замечанию Е.А. Ершовой, слова "...недействительны и не подлежат применению" на практике вызывают целый ряд вопросов, а с позиции общей теории права не являются бесспорными.<sup>3</sup> Следует согласиться, что довольно сомнительной является возможность примене-

---

<sup>1</sup> Соловьев А. Недействительность коллективного договора // КонсультантПлюс : справочные правовые системы : Комментарии законодательства. – Режим доступа: <http://www.consultant.ru/software/systems> (дата обращения: 05.02.2014).

<sup>2</sup> Филиппова Н.А. Проблемы установления эффективного контроля за содержанием коллективного договора // В мире научных открытий. – 2014. – № 3.3(51). – С. 1381.

<sup>3</sup> Ершова Е.А. Нормативно-правовые соглашения, содержащие нормы трудового права // Российский судья. – 2007. – № 12. – С. 33.

ния цивилистического института недействительности к коллективному договору, являющемуся видом нормативных правовых договоров. В этой связи спорной видится позиция А.С. Лада, который считает, что в случае признания условий коллективного договора недействительными, можно применить последствия недействительности таких условий в виде реституции.<sup>1</sup> Более обоснованным представляется мнение В.Н. Скобелкина, считающего, что допустимо признавать коллективный договор либо его условия незаконными (недействующими) без использования института недействительности, так как в этом случае сложно будет провести реституцию.<sup>2</sup>

Таким образом, в силу правовой природы коллективного договора, являющегося видом нормативных правовых договоров, возможность признания его правовых элементов недействительными представляется сомнительной. В случае установления в коллективном договоре норм права, ухудшающих положение работников, такие нормы не могут регулировать социально-трудовые отношения, а, следовательно, не могут порождать юридических последствий. На основании изложенных правовых аргументов, предлагаем исключить из ТК РФ термин «недействительность» в отношении условий коллективного договора, ухудшающих положение работников. Нами разделяется мнение Е.А. Ершовой, которая обоснованно предлагает признавать такие условия «не соответствующими международному трудовому праву, основополагающим принципам российского трудового права, а также нормам права, содержащимся в нормативных правовых актах и нормативных правовых договорах, имеющих более высокую юридическую силу».<sup>3</sup>

Регистрация коллективного договора носит уведомительный характер и не оказывает влияния на вступление коллективных договоров в силу. Орган по труду, осуществляя регистрацию коллективного договора, не вправе требовать от сторон внесения изменений в коллективный договор или отказать в его реги-

---

<sup>1</sup> Лада А.С. Коллективный договор по современному российскому трудовому законодательству: дис. ... канд. юрид. наук. – Владивосток, 2003. – С. 190

<sup>2</sup> Скобелкин В.Н. Трудовые правоотношения. – М. : Вердикт-1 М, 1999. – С. 318-319.

<sup>3</sup> Ершова Е.А. Сущность, источники и формы трудового права в Российской Федерации. – М. : РАП, 2008. – С. 278

страции. Он может лишь сообщить сторонам, а также в соответствующую государственную инспекцию труда, о наличии в коллективном договоре условий, ухудшающих положение работников.

Не соответствующим действующему трудовому праву представляется мнение некоторых ученых о том, что, основываясь на данном сообщении, государственная инспекция труда уполномочена выдать предписание об исключении таких условий из текста коллективного договора, являющееся обязательным для сторон коллективного договора.<sup>1</sup> Согласно абз. 5 ч. 1 ст. 357 ТК РФ, государственные инспекторы труда вправе предъявлять обязательные для исполнения предписания об устранении нарушений «трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права» только к работодателям и их представителям. Коллективный договор, являющийся по своей правовой природе видом нормативных правовых договоров, заключается работодателем и работниками в лице их представителей. Следовательно, работодатель не может в одностороннем порядке исключить условия, которые ухудшают положение работников, из коллективного договора.

Соответственно, даже при выявлении органом по труду условий коллективного договора, ухудшающих положение работников, как указанный орган, так и государственная инспекция труда не смогут принять каких-либо действенных мер по их устранению. На практике это означает, что, если стороны добровольно не исключат такие положения из коллективного договора, они будут продолжать фактически действовать, нарушая права работников.

Можно сделать вывод, что согласно действующему трудовому праву, регистрация коллективного договора является простой формальностью, не обеспечивающей эффективной проверки соответствия коллективного договора формам права, имеющим более высокую юридическую силу. Более того, некоторые работодатели вообще не представляют коллективные договоры на уведомительную регистрацию. Так, согласно информации Министерства труда и

---

<sup>1</sup> Лада А.С. Коллективный договор по современному российскому трудовому законодательству: дис. ... канд. юрид. наук. – Владивосток, 2003. – С. 143.



социальной защиты РФ о развитии социального партнерства в субъектах Российской Федерации, по итогам 2010 года в Уральском федеральном округе в среднем регистрировалось 59,9 % от заключенных коллективных договоров, в г. Москва – 65,6 %, а в целом по Российской Федерации – 92,2 %.<sup>1</sup> Хотя показатель регистрации коллективных договоров в целом по стране является достаточно высоким, в отдельных субъектах он не достигает даже 50 % (например, Свердловская область – 23,5%). Обусловлено это, прежде всего, отсутствием какой-либо ответственности за непредставление работодателем коллективного договора на уведомительную регистрацию. В этой связи обоснованным видится предложение некоторых ученых о введении административной ответственности по факту непредставления или несвоевременного представления коллективного договора на уведомительную регистрацию.<sup>2</sup>

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).<sup>3</sup> 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 соответствующую

<sup>1</sup> Официальный сайт Министерства труда и социальной защиты РФ. – Режим доступа: <http://www.rosmintrud.ru/docs/mzsr/salary/50>. – Загл. с экрана (дата обращения: 08.02.2014).

<sup>2</sup> Джилаван А.Д. Коллективный договор в системе социального партнерства в России и в некоторых зарубежных странах: сравнительно-правовой анализ: дис. ... канд. юрид. наук. – М., 2011. – С. 138 ; Лада А.С. Коллективный договор по современному российскому трудовому законодательству: дис. ... канд. юрид. наук. – Владивосток, 2003. – С. 144.

<sup>3</sup> Трудовое право России и зарубежных стран. Международные нормы труда : учеб. / под ред. М.В. Лушниковой. – М. : Эксмо, 2008. – С. 439.

щий районный суд - по заводским коллективным договорам. При этом с фактом регистрации связывается вступление коллективного договора в силу.<sup>1</sup> Хотелось бы согласиться с мнением А.С. Лада, что именно по такому пути целесообразно осуществлять развитие практики коллективно-договорного регулирования в России.<sup>2</sup>

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-

---

<sup>1</sup> Миронов В.К. Правовые вопросы коллективного договора в странах Восточной Европы // Трудовое право в России и за рубежом. – 2010. – № 1. – С. 58

<sup>2</sup> Лада А.С. Коллективный договор по современному российскому трудовому законодательству: дис. ... канд. юрид. наук. – Владивосток, 2003. – С. 143

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.<sup>1</sup> 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

---

<sup>1</sup> Лушникова М.В. Очерки теории трудового права / М.В.Лушникова, А.М. Лушников. – СПб. : Изд-во Р.Асланова «Юридический центр Пресс», 2006. – С. 716.

договора на регистрацию, преследующую цель осуществления контроля за соответствием коллективного договора формам права, имеющим более высокую юридическую силу.

Отказ в регистрации коллективных договоров, содержащих условия, которые ухудшают положение работников, не противоречит нормам международного трудового права. Так, по мнению Комитета по свободе объединений МОТ, вмешательство государства в составление коллективных договоров не совместимо с духом ст. 4 Конвенции МОТ № 98. Однако отказ одобрить коллективный договор, по мнению контрольных органов МОТ, «разрешается на основании чисто формальных ошибок или процедурных изъянов или в том случае, когда коллективный договор не отвечает минимальным нормам, установленным общим трудовым законодательством».<sup>1</sup> На основании указанных положений представляется возможным установить право регистрирующего органа на отказ в регистрации коллективного договора не только на основании содержания в нем условий, которые ухудшают положение работников, но и вследствие нарушения порядка заключения коллективного договора.

Некоторые субъекты Российской Федерации по-своему пытаются решить вопрос контроля за соответствием коллективного договора формам права, имеющим более высокую юридическую силу. Так, в соответствии с п. 2.8. Приказа Департамента труда и занятости населения Воронежской области от 01 июля 2014 г. № 372 «Об утверждении Административного регламента департамента труда и занятости населения Воронежской области по предоставлению государственной услуги "Проведение уведомительной регистрации соглашений и коллективных договоров" допускается отказ в проведении регистрации коллективного договора в случае, когда юридический статус одной из сторон соглашения, коллективного договора не соответствует требованиям ТК РФ.<sup>2</sup> Однако такое положение противоречит действующему трудовому праву, которое

---

<sup>1</sup> Жернигон Б. Коллективные переговоры: нормы МОТ и принципы деятельности контрольных органов / Б. Жернигон, А. Одеро, Г. Гуидо. – М. : ИД Стратегия, 2001. – С. 47.

<sup>2</sup> КонсультантПлюс : справочные правовые системы : Законодательство. – Режим доступа: <http://www.consultant.ru/software/systems> (дата обращения: 08.07.2014).

не предусматривает возможности отказа в регистрации коллективного договора.

Прошедший государственную регистрацию коллективный договор также может содержать условия, ухудшающие положение работников. В соответствии с ч. 2 ст. 9 ТК РФ «коллективные договоры, соглашения, трудовые договоры не могут содержать условий, ограничивающих права или снижающих уровень гарантий работников по сравнению с установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права. Если такие условия включены в коллективный договор, соглашение или трудовой договор, то они не подлежат применению». Согласно ч. 3 ст. 50 ТК РФ, такие условия коллективного договора «недействительны и не подлежат применению». В.В. Ершов, справедливо указывает: «...как возможно реализовать данную норму трудового права? Ответа на этот вопрос нет также ни в ТК РФ, ни в иных федеральных законах, содержащих нормы трудового права».<sup>1</sup> При этом В.В. Ершов приходит к обоснованному выводу о том, что название ст. 352 ТК РФ «Способы защиты трудовых прав и свобод» не соответствует ее содержанию, поскольку данная статья не устанавливает способы защиты, с которыми заявитель может обратиться в суд, а лишь перечисляет лиц, организации и органы, которые осуществляют защиту трудовых прав и свобод.<sup>2</sup>

Таким образом, законодатель не установил в рассматриваемых случаях в ТК РФ способа защиты трудовых прав и правовых интересов, что обусловило весьма противоречивую и неэффективную судебную практику. Так, согласно правовой позиции Верховного суда, высказанной в Определении от 14 мая 2010 г. № 1-В10-1, в трудовом праве отсутствует понятие недействительности коллективного договора в целом или в части, не установлены нормы, регулирующие порядок признания коллективного договора полностью или в части недействительным. Кроме того, в трудовом праве отсутствуют нормы, которые позволяли бы работнику оспаривать коллективный договор в суде в порядке раз-

---

<sup>1</sup> Ершов В.В. Способы защиты трудовых прав и правовых интересов в сфере труда: вопросы теории и практики / Российское правосудие. – 2011. – № 5 (61). – С. 61.

<sup>2</sup> Там же. – С. 60.

решения индивидуального трудового спора. В завершение суд делает вывод о том, что защита индивидуальных трудовых прав работника, в том числе и при их нарушении положениями коллективного договора, может осуществляться лишь в порядке рассмотрения индивидуального трудового спора. При разрешении такого спора суд может не применять нормы коллективного договора, который действует в организации, если он нарушает права работника, но не вправе признавать этот «акт», принятый в результате коллективных переговоров, недействительным по иску отдельного работника.<sup>1</sup>

Такой же позиции придерживаются и иные суды при рассмотрении споров, связанных с включением в коллективные договоры условий, ухудшающих положение работников. Например, Апелляционным определением Верховного суда Республики Саха (Якутия) от 13.08.2012 по делу № 33-2651/12 решение суда первой инстанции в части признания части 2 пункта 1.3.2. Коллективного договора, заключенного между ОАО ХК "Якутуголь" и Территориальной профсоюзной общественной организации работников ОАО "Якутуголь" на 2010 - 2013 гг., ухудшающим положение Н.Е. по сравнению с другими работниками было отменено, и принято новое решение, которым в удовлетворении указанного требования отказано, поскольку положения коллективного договора не могут быть признаны недействительными по иску отдельного работника, так как он не является стороной этого коллективного договора. В свою очередь, решение суда первой инстанции в части obligations сторон Коллективного договора, работодателя в лице ОАО ХК "Якутуголь" и Территориальную профсоюзную общественную организацию работников ОАО "Якутуголь", не применять по отношению к Н.Е. часть 2 пункта 1.3.2. Коллективного договора, заключенного между ОАО ХК "Якутуголь" и Территориальной профсоюзной общественной организации работников ОАО "Якутуголь" на 2010 - 2013 гг., было оставлено в силе.<sup>2</sup>

---

<sup>1</sup> КонсультантПлюс : справочные правовые системы : Судебная практика. – Режим доступа: <http://www.consultant.ru/software/systems> (дата обращения 23.11.2012).

<sup>2</sup> КонсультантПлюс : справочные правовые системы : Судебная практика. – Режим доступа: <http://www.consultant.ru/software/systems> (дата обращения 23.01.2014).

Аналогичную правовую позицию занял и Конституционный Суд РФ. Так, в одном из своих определений Конституционный Суд РФ указал, что отказ суда признать недействительным положение коллективного договора не препятствует восстановлению нарушенных трудовых прав, поскольку в случае нарушения работодателем требований трудового законодательства работник вправе обратиться в суд с соответствующим заявлением.<sup>1</sup>

Таким образом, на практике правоприменитель фактически отказывается от использования института недействительности условий коллективного договора, используя такой способ защиты, как неприменение условий коллективного договора, ухудшающих положение работников. Суд, установив в рамках рассмотрения индивидуального трудового спора, что условия коллективного договора ограничивают права или снижают уровень гарантий работника по сравнению с закрепленными трудовым законодательством, не применяет данные условия, а руководствуется нормами действующего трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (Определение Конституционного Суда РФ от 24 сентября 2013 г. № 1250-О). В существующей судебной практике при рассмотрении споров, связанных с установлением в коллективном договоре условий, ухудшающих положение работников, суд разрешает дело на основании не только принципов и норм права, установленных нормативными правовыми актами, но и принципов и норм права, установленных нормативными правовыми соглашениями. Так, Рославльский городской суд Смоленской области при рассмотрении иска о взыскании задолженности по выплате денежных средств в качестве компенсации за разрывной характер работы обоснованно указал, что отсутствие в Коллективном договоре 2011-2014 гг. положения об оплате за разрывной характер работы ухудшает положение работников и не подлежит применению. В связи с этим спор был разрешен на основании Отраслевого соглашения между Департамен-

---

<sup>1</sup> Определение Конституционного Суда РФ от 24 сентября 2013 г. № 1250-О "Об отказе в принятии к рассмотрению жалобы гражданина Кривошеева Андрея Юрьевича на нарушение его конституционных прав статьей 391 Трудового кодекса Российской Федерации" // КонсультантПлюс : справочные правовые системы : Судебная практика. – Режим доступа: <http://www.consultant.ru/software/systems> (дата обращения 23.01.2014).

том по образованию и науке и областной организацией Профсоюза работников народного образования и науки РФ на 2008 - 2010 гг., предусматривающего оплату в размере 30% ставки за разрывной характер работы. Решением Рославльского городского суда Смоленской области от 20.02.2013 г. исковые требования о взыскании задолженности по выплате денежных средств в качестве компенсации за разрывной характер работы были удовлетворены. Апелляционным определением Смоленского областного суда от 11.06.2013 по делу № 33-2514/2013 указанное решение оставлено без изменения.<sup>1</sup>

Таким образом, работнику, чтобы защитить свои права, сначала придется дожидаться непосредственного применения к нему условий коллективного договора, не соответствующих формам права, обладающим более высокой юридической силой, и только потом можно будет обращаться в суд с требованием о восстановлении нарушенных прав. При этом суд, установив, что условия коллективного договора действительно ухудшают положение работника, не будет применять их только в рамках рассмотрения данного индивидуального трудового спора. По отношению к остальным работникам, которые не решатся на защиту своих прав в судебном порядке, такие условия, скорее всего, будут продолжать применяться.

В некоторых судебных актах суды указывают на необходимость разрешения спора о включении в коллективный договор условий, ухудшающих положение работников, в порядке, установленном для разрешения коллективного трудового спора (Определение Верховного суда от 14 мая 2010 г. № 1-В10-1). В решении от 29.11.2012 г. Алексеевский районный суд Белгородской области указал, что исковые требования о признании недействительным в части Положения о системе оплаты труда работников, являющегося неотъемлемой частью коллективного договора, исходя из положений ст. 398 ТК РФ, по своему существу относятся к коллективным трудовым спорам, которые подлежат разрешению в соответствии с порядком, установленным гл. 61 ТК РФ. Согласно поло-

---

<sup>1</sup> КонсультантПлюс : справочные правовые системы : Судебная практика. – Режим доступа: <http://www.consultant.ru/software/systems> (дата обращения 23.01.2014).



жениям указанной главы, суды не наделены полномочиями по разрешению коллективных трудовых споров. Суд апелляционной инстанции согласился с данным выводом суда (Апелляционное определение Белгородского областного суда от 21.03.2013 г. по делу № 33-654).<sup>1</sup>

Приведенные выводы судов представляются не соответствующими нормам ТК РФ. Согласно ст. 398 ТК РФ, коллективный трудовой спор - неурегулированные разногласия между работниками (их представителями) и работодателями (их представителями) по поводу установления и изменения условий труда (включая заработную плату), заключения, изменения и выполнения коллективных договоров, соглашений, а также в связи с отказом работодателя учесть мнение выборного представительного органа работников при принятии локальных нормативных актов. Нормы коллективного договора, которые ухудшают положение работников, не подлежат применению с момента их включения в коллективный договор. То есть коллективный договор в данном случае не изменяется, а спорные положения, если они ухудшали положение работника, и так не могли применяться. Следовательно, такие споры не могут быть отнесены к коллективным трудовым спорам.

Приведенная противоречивая судебная практика является следствием отсутствия в трудовом праве эффективных способов защиты трудовых прав и правовых интересов работников в случае установления в коллективном договоре норм права, ухудшающих положение работников. В то же время следует отметить, что судебная защита трудовых прав, к которым относится и право на заключение коллективных договоров, гарантируется Конституцией РФ. Следовательно, в трудовом праве должна быть обеспечена возможность оспаривания нормативных положений коллективного договора, не соответствующих формам права, обладающим более высокой юридической силой, в судебном порядке.

В.В. Ершов и В.В. Ершов справедливо рассматривают противоречия, существующие между нормами права, которые содержатся в различных норма-

---

<sup>1</sup> КонсультантПлюс : справочные правовые системы : Судебная практика. – Режим доступа: <http://www.consultant.ru/software/systems> (дата обращения 23.01.2014).

тивных правовых актах, в качестве иерархических коллизий норм права.<sup>1</sup> Думаем, данный вывод можно распространить и на противоречия между нормами права, содержащимися в иных формах права, которые следует рассматривать в качестве иерархических коллизий норм права, содержащихся в различных формах права. В.В. Ершов и В.В. Ершов приходят к обоснованному выводу о том, что преодоление иерархических коллизий норм права должно осуществляться судами в процессе разрешения конкретного спора путем неприменения норм права, которые содержатся в нормативных правовых актах, обладающих более высокой юридической силой, включая Конституцию, а кроме того, прямого применения норм права, содержащихся в нормативных правовых актах, обладающих более высокой юридической силой.<sup>2</sup> Устранение же иерархических коллизий норм права, по мнению ученых, должно осуществляться соответствующими правотворческими органами путем внесения изменений и дополнений в нормативные правовые акты, а также признания нормы права утратившей силу.<sup>3</sup> В этой связи ученые предлагают «дополнить российские кодексы и иные соответствующие федеральные законы двумя способами защиты: 1) неприменение норм права, не соответствующих нормам права, содержащимся в нормативных правовых актах, имеющих более высокую юридическую силу; 2) признание управомоченными судами норм права не соответствующими нормам права, содержащимся в нормативных правовых актах, имеющих более высокую юридическую силу».<sup>4</sup>

Е.А. Ершова в этой связи обоснованно предлагает ввести в ТК РФ норму, согласно которой «нормы права, содержащиеся в коллективных договорах, ухудшающие права и правовые интересы работников, не применяются и могут быть признаны судом не соответствующими международному трудовому праву, основополагающим принципам российского трудового права, а также нормам права, содержащимся в нормативных правовых актах и нормативных пра-

<sup>1</sup> Ершов В.В. Конституция Российской Федерации как фундаментальный нормативный правовой акт, содержащий основополагающие принципы и нормы российского права, подлежащие прямому применению / В.В. Ершов, В.В. Ершов // Российское правосудие. – 2009. – № 2 (34). – С. 5.

<sup>2</sup> Там же. – С. 5-6.

<sup>3</sup> Там же.

<sup>4</sup> Там же. – С. 11.

вовых договорах, имеющих более высокую юридическую силу. При установлении данных нарушений надлежит прямо и непосредственно применять международное трудовое право, основополагающие принципы российского трудового права, а также нормы права, содержащиеся в нормативных правовых актах и нормативных правовых договорах, имеющих более высокую юридическую силу».<sup>1</sup>

Неоднозначно мнение ученых по поводу порядка рассмотрения таких споров. А.С. Лада, например, полагает, что споры о признании коллективных договоров недействующими, относятся к категории индивидуальных трудовых споров, которые должны рассматриваться соответствующими юрисдикционными органами (комиссиями по трудовым спорам, судом).<sup>2</sup> При этом рассматривать такие споры он предлагает в порядке искового производства.<sup>3</sup> В.И. Миронов, в свою очередь, считает, что «стороны могут потребовать от государственных органов контроля за соблюдением трудового законодательства в судебном порядке признания недействующими условий коллективного договора, соглашения, которые противоречат законодательству или вышестоящему по юридической силе договору о труде. Признание условия коллективного договора, соглашения недействующим означает, что такое условие не может применяться с момента вступления в законную силу судебного решения или предписания органа государственного надзора за соблюдением трудового законодательства».<sup>4</sup> Разрешение таких споров, по его мнению, должно осуществляться в порядке искового производства.<sup>5</sup>

По нашему мнению, следует установить в ТК РФ эффективный механизм защиты трудовых прав и правовых интересов работников в случае установления в коллективном договоре условий, которые ухудшают положение работников, по сравнению с формами права, обладающими более высокой юридиче-

<sup>1</sup> Ершова Е.А. Сущность, источники и формы трудового права в Российской Федерации. – М. : РАП, 2008. – С. 278

<sup>2</sup> Лада А.С. Коллективный договор по современному российскому трудовому законодательству: дис. ... канд. юрид. наук. – Владивосток, 2003. – С. 191.

<sup>3</sup> Там же. – С. 193.

<sup>4</sup> Миронов В.И. Трудовое право России : учеб. – М. : Журнал "Управление персоналом", 2005. – С. 266.

<sup>5</sup> Миронов В.И. Источники трудового права Российской Федерации: теория и практика: дис. ... докт. юрид. наук. – М., 1998. – С. 186-187.

ской силой. Предлагаем дополнить ТК РФ двумя способами защиты трудовых прав работников в случаях включения в коллективный договор норм права, ухудшающих правовое положение работников:

1. 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.

2. 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.

Основываясь на изложенных правовых аргументах, предлагаем 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 осново-

полагающим 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».

Согласно ст. 44 ТК РФ, в коллективный договор могут вноситься изменения и дополнения. В случае внесения изменений в коллективном договоре изменяется содержание уже закрепленных условий, а в случае дополнения – вводятся новые условия. Изменение и дополнение коллективного договора может привести к ухудшению положения работников по сравнению с формами права, имеющими более высокую юридическую силу. В связи с этим измененный или дополненный коллективный договор также должен быть направлен на регистрацию с целью осуществления контроля за его содержанием.

Хотелось бы заметить, что изменение и дополнение коллективного договора может привести к ухудшению положения работников не только по сравнению с формами права, имеющими более высокую юридическую силу, но и с первоначальным коллективным договором. Суды при рассмотрении споров, связанных с изменением и дополнением коллективных договоров, признают правомерным ухудшение положения работников по сравнению с ранее действующей редакцией коллективного договора. Так, Воронежский областной суд в Определении от 8 февраля 2011 г. по делу № 33-563 признал Дополнительное соглашение к Коллективному договору между Администрацией МУП "Бори-

соглебская горэлектросеть" и Профсоюзным комитетом МП "Борисоглебская горэлектросеть" на период 2008 – 2010 гг., которым размер выплаты в возмещение вреда здоровью, причиненного несчастным случаем на производстве был уменьшен, вступившим в законную силу с момента его подписания.<sup>1</sup> Аналогичный подход содержится в Определении Нижегородского областного суда от 01.03.2011 по делу № 33-2012.<sup>2</sup> Такая позиция представляется обоснованной, ведь ТК РФ не содержит запрета на ухудшение положения работников по сравнению с ранее действовавшим коллективным договором. К примеру, изменение финансового положения работодателя может привести к объективной необходимости пересмотра положений коллективного договора сторонами социального партнерства и повлечь за собой уменьшение ранее закрепленных прав работников, не ухудшая при этом положение работников по сравнению с формами права, имеющими более высокую юридическую силу.

Однако стороны могут предусмотреть в коллективном договоре условие, согласно которому будет допускаться внесение изменений и дополнений, только улучшающих положение работников по сравнению с действующим коллективным договором. В этом случае, как представляется, изменение или дополнение коллективного договора, ухудшающее положение работников по сравнению с предыдущей редакцией коллективного договора, не будет иметь юридическую силу. К такому же выводу приходят и суды. Так, в одном из своих определений Санкт-Петербургский городской суд пришел, как представляется, к обоснованному выводу об отсутствии оснований для применения при рассмотрении данного индивидуального трудового спора положений действующего на предприятии коллективного договора с учетом внесенных изменений, поскольку эти изменения привели к нарушению прав работника. Как следовало из материалов дела, в соответствии с коллективным договором организации в него могли вноситься отдельные изменения и дополнения, только улучшающие по-

---

<sup>1</sup> КонсультантПлюс : справочные правовые системы : Судебная практика. – Режим доступа: <http://www.consultant.ru/software/systems> (дата обращения: 02.03.2014).

<sup>2</sup> КонсультантПлюс : справочные правовые системы : Судебная практика. – Режим доступа: <http://www.consultant.ru/software/systems> (дата обращения 23.01.2014).

ложение работников по сравнению с действующим законодательством и коллективным договором.<sup>1</sup>

В завершение рассмотрения вопросов порядка заключения коллективного договора, хотелось бы заметить, что в последнее время механизмам социального партнерства в целом и отдельным его элементам придается особое значение. Учеными подчеркивается, что развитие системы социального партнерства позволит обеспечить баланс интересов работников и работодателей, основанный на сотрудничестве и взаимных компромиссах, что приведет к социальному консенсусу.<sup>2</sup> Однако вместе с положительными моментами существуют некоторые проблемы, осложняющие коллективно-договорной процесс в организациях.

Так, Исполком ФНПР отметил, что коллективно-договорная кампания 2010 года осложнялась неустойчивым финансовым положением отдельных отраслей и предприятий и, как следствие, стремлением работодателей сократить объем финансирования гарантий, установленных в коллективных договорах; отсутствием объединений работодателей, процессами реорганизации, что иногда приводило к затягиванию переговорного процесса. Сохранились такие проблемы, как низкая информированность работников о роли коллективного договора; недостаточный контроль со стороны профсоюзов за своевременной уведомительной регистрацией коллективных договоров и соглашений в уполномоченных органах исполнительной власти и их исполнения; формальная пролонгация коллективных договоров без корректировки их положений; рекомендательный характер норм, установленных в коллективных договорах и соглашениях.<sup>3</sup> В 2011 г. значительная часть работодателей заняла позицию отказа от дополнительных обязательств перед работниками сверх ранее принятых, даже при наличии возможностей; со стороны работодателей имели место факты за-

---

<sup>1</sup> Апелляционное определение Санкт-Петербургского городского суда от 6 июня 2012 г. по делу № 33-7665/12 // КонсультантПлюс : справочные правовые системы : Судебная практика. – Режим доступа: <http://www.consultant.ru/software/systems> (дата обращения: 25.02.2014).

<sup>2</sup> Научно-практическая конференция по социальному партнерству в России // Интернет-сайт Всеобщей конфедерации профсоюзов. – Режим доступа: <http://www.vkr.ru/news/2012/03/1133.html>. – Загл. с экрана (дата обращения: 08.04.2012).

<sup>3</sup> Об итогах коллективно-договорной кампании 2010 года и задачах на предстоящий период: постановление Исполкома ФНПР от 22.06.2011 г. № 4-2 // Официальный сайт Федерации независимых профсоюзов России. – Режим доступа: <http://www.fnpr.ru/n/15/187/6487.html>. – Загл. с экрана (дата обращения: 08.11.2012).

тягивания переговорного процесса, предпринимались попытки внесения изменений в коллективные договоры в одностороннем порядке. Особые трудности при проведении колдоговорной кампании возникали в случаях, когда в акционерных обществах происходила смена собственников, сопровождающаяся сменой представителей работодателя на переговорах, что сказывалось на сроках коллективных переговоров и на их результатах.<sup>1</sup>

Основные трудности при заключении коллективных договоров в 2012 г. были обусловлены происходящими в организациях процессами реорганизации, изменением форм собственности, частыми сменами собственников или руководителей; отсутствием четко определенных источников финансирования социальных гарантий в организациях бюджетной сферы; затягиванием со стороны работодателей переговорного процесса; нестабильным финансовым положением организаций («предбанкротное» состояние); отсутствием у руководителей организаций необходимых полномочий по направлению финансовых средств на реализацию условий коллективного договора.<sup>2</sup>

На основании проведенного в данном параграфе исследования можно сделать следующие выводы:

1. Действующее трудовое право устанавливает специальный порядок разработки и заключения коллективного договора, который состоит в проведении коллективных переговоров. Коллективный договор, заключенный без проведения коллективных переговоров, не имеет юридической силы.

2. Одним из основных принципов социального партнерства является полномочность представителей сторон, которая определяется по правилам, установленным гл. 4 и гл. 6 ТК РФ. На основании изложенного, предлагается ввести в ст. 37 ТК РФ норму права о необходимости подтверждения полномочий представителей сторон на участие в коллективных переговорах по разработке проекта и заключению коллективного договора, в противном случае другая сторо-

<sup>1</sup> Об итогах коллективно-договорной кампании 2011 года и задачах на предстоящий период: постановление Исполкома ФНПР от 27.06.2012 № 4-2 // Официальный сайт Федерации независимых профсоюзов России. – Режим доступа: <http://www.fnpr.ru/n/2/15/187/7109.html>. – Загл. с экрана (дата обращения: 08.11.2012).

<sup>2</sup> Об итогах коллективно-договорной кампании 2012 года и задачах на предстоящий период: постановление Исполкома ФНПР от 21.05.2013 № 3-10 // Официальный сайт Федерации независимых профсоюзов России. – Режим доступа: <http://www.fnpr.ru/n/2/15/187/8096.html>. – Загл. с экрана (дата обращения: 18.09.2013).



на может отказаться от участия в переговорах. Коллективный договор, заключенный с нарушением полномочий представителей сторон, также не имеет юридической силы и применению не подлежит.

3. 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.

4. 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. Предлагается 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.

5. Прошедший государственную регистрацию коллективный договор также может содержать условия, ухудшающие положение работников. Нормы права, установленные в 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 коллективного договора, используя такой способ защиты, как неприменение условий коллективного договора, ухудшающих положение работников.

6. В силу правовой природы коллективного договора, являющегося видом нормативных правовых договоров, автор предлагает исключить из ТК РФ термин «недействительность» в отношении условий коллективного договора, ухудшающих положение работников. Диссертант предлагает 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.

7. 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; основополагаю-

щим 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».

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

Действие коллективного договора во времени, пространстве и по кругу лиц является одним из элементов, характеризующим юридическую силу коллективного договора как вида нормативных правовых договоров. Действие коллективного договора определяет его способность оказывать влияние на общественные отношения в сфере труда. Применение принципов и норм права, установленных в коллективном договоре, зависит от сферы его действия и функционирования во времени, пространстве и по кругу лиц.

Согласно ч. 6 ст. 12 ТК РФ, порядок действия коллективного договора во времени устанавливается его сторонами в соответствии с нормами ТК РФ. Ст. 43 ТК РФ регламентирует вопросы действия коллективного договора во времени. Так, вступление коллективного договора в силу происходит со дня его подписания сторонами или со дня, который установлен в самом коллективном договоре. В обоих случаях законодатель связывает обретение коллективным договором юридической силы с согласованием воли сторон, которое может заключаться как в простом подписании коллективного договора, что будет являться выражением согласования воли сторон, так и в установлении согласованной даты вступления коллективного договора в силу после его подписания. При этом согласованное волеизъявление сторон, закрепленное в установленном порядке, является единственным условием вступления коллективного договора в силу. В частности, исходя из положений ст. 50 ТК РФ, для вступления кол-

лективного договора в силу не имеет значения факт прохождения им уведомительной регистрации.

Коллективный договор является срочным нормативным правовым договором. Срок его действия устанавливается сторонами, но при этом не должен быть выше 3 лет (ч. 1 ст. 43 ТК РФ). Данный трехгодичный срок является пресекательным, по его истечении коллективный договор прекращает свое действие. Однако стороны имеют право продлевать действие коллективного договора на срок не более 3 лет (ч. 2 ст. 43 ТК РФ). В соответствии с ранее действующими нормативными правовыми актами коллективный договор заключался на срок от 1 года до 3 лет и сохранял свое действие до того момента, пока стороны не заключали новый либо не изменяли, дополняли действующий (ст. 14 Закона «О коллективных договорах и соглашениях»). Такой подход существенно ограничивал свободу сторон коллективного договора. В этой связи верно замечание С.С. Баевой, что стороны, которые однажды воспользовались правом заключить коллективный договор, уже не могли от него отказаться.<sup>1</sup> Поэтому современный подход законодателя представляется более обоснованным. Однако некоторые ученые все же считают, что в ст. 14 Закона «О коллективных договорах и соглашениях» содержалась более четкая норма о порядке определения сроков действия коллективного договора.<sup>2</sup> Такое мнение представляется дискуссионным. Установление законодателем максимального срока действия коллективного договора, как представляется, стимулирует стороны социального партнерства на учет изменений, происходящих в экономике и социальной жизни страны, при решении вопроса о перезаключении или продлении действия коллективного договора. Автоматическая же пролонгация может привести к тому, что правовые элементы коллективного договора не будут пересматриваться и, следовательно, не будут отвечать условиям действительности.

---

<sup>1</sup> Баева С.С. Коллективный договор как самостоятельный правовой институт: история и современность: дисс. ... канд. юрид. наук. – СПб., 2006. – С. 149.

<sup>2</sup> Соловьев А.В. Коллективный договор, или как достичь успеха в проведении коллективно-договорной кампании. – М. : Изд-во «Альфа-Пресс», 2007. – С. 119.

Хотелось бы заметить, что вопрос о продлении действия коллективного договора не так однозначен, как кажется на первый взгляд. Во-первых, в трудовом праве не определен порядок продления действия коллективного договора. Полагаем, что в основе данного процесса должны лежать коллективные переговоры, поскольку соглашение о продлении срока действия коллективного договора достигается совместно сторонами коллективного договора, что отвечает правовой природе коллективного договора. Кроме того, при достижении соглашения о продлении действия коллективного договора сторонами могут вноситься изменения в коллективный договор с учетом произошедших социально-экономических изменений в стране, регионе или в организации. Да и само по себе продление действия коллективного договора может рассматриваться как изменение условия о сроке его действия. Согласно ст. 44 ТК РФ, порядок изменения и дополнения коллективного договора аналогичен установленному ТК РФ порядку заключения коллективного договора, что означает необходимость проведения коллективных переговоров, если иное не установлено в самом коллективном договоре.

На основании изложенных аргументов представляется спорной позиция некоторых судов, допускающих автоматическую пролонгацию коллективного договора без проведения коллективных переговоров. Так, Апелляционным определением Камчатского краевого суда от 29.03.2012 г. по делу № 33-404/2012 установлено, что исковые требования о взыскании единовременного пособия при увольнении были правомерно частично удовлетворены, поскольку в соответствии с условиями коллективного договора, заключенного в 2003 г., по истечении срока он действует до тех пор, пока стороны не примут новый, а так как новый коллективный договор не принят и не подписан, прежний договор является действующим.<sup>1</sup> В ст. 43 ТК РФ установлено императивное правило о максимальном сроке действия коллективного договора, поэтому стороны даже в самом коллективном договоре не могут изменить это правило.

---

<sup>1</sup> КонсультантПлюс : справочные правовые системы : Судебная практика. – Режим доступа: <http://www.consultant.ru/software/systems> (дата обращения 03.04.2014).

В целях устранения выявленного пробела трудового права представляется целесообразным 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».

Во-вторых, в науке трудового права ставят обоснованный вопрос: на основании какого юридического критерия можно отличить между собой факт продления действия коллективного договора и факт заключения нового коллективного договора?<sup>1</sup> Здесь можно выделить два критерия. Прежде всего, продление действия коллективного договора может иметь место только до истечения срока его действия. В том случае, когда срок действия коллективного договора уже истек, стороны, как представляется, могут только заключить новый коллективный договор, но не продлить действие прежнего. Еще одним критерием является волеизъявление сторон, направленное на продление действия коллективного договора или на заключение нового коллективного договора. Иными словами, стороны должны сами выразить свое намерение продлить действие прежнего коллективного договора либо заключить коллективный договор на новых условиях. Намерение о продлении действия коллективного договора может быть выражено путем заключения соответствующего соглашения. При этом сторонам нет необходимости договариваться по всем условиям коллективного договора, как при его заключении. Они должны прийти к соглашению только по вопросу о продлении его действия.

Для определения даты вступления коллективного договора в силу и истечения срока его действия следует использовать правила, установленные в ст. 14 ТК РФ. Так, коллективный договор, подписанный 14 мая 2016 г. и заключенный сроком на три года, вступает в силу 14 мая 2016 г. (если стороны не установили иную дату), а прекращает свое действие 14 мая 2019 г. (если стороны

---

<sup>1</sup> Соловьев А.В. Коллективный договор, или как достичь успеха в проведении коллективно-договорной кампании. – М. : Изд-во «Альфа-Пресс», 2007. – С. 118.

не согласились о продлении коллективного договора до истечения данного срока).

Анализ ст. 43 ТК РФ позволяет прийти к выводу о том, что коллективный договор прекращает свое действие при истечении его срока; в связи со сменой формы собственности организации – по окончании трех месяцев со дня перехода прав собственности; реорганизацией организации в таких формах, как слияние, присоединение, разделение, выделение – с момента завершения реорганизации; ликвидацией организации – с момента окончания ликвидации. Помимо перечисленных случаев прекращения действия коллективного договора, традиционно выделяемых учеными, отдельные принципы и нормы коллективного договора могут прекращать свое действие, когда в него вносятся какие-либо изменения.

Действие коллективного договора сохраняется при изменении наименования организации, изменении типа государственного или муниципального учреждения, реорганизации организации в форме преобразования, в случае расторжения трудового договора с руководителем организации (ч. 4 ст. 43 ТК РФ). В юридической литературе справедливо отмечается, что при реорганизации организации в форме преобразования так же, как и при других формах реорганизации (кроме присоединения), происходит прекращение действия реорганизованных юридических лиц. В связи с этим обоснованно предлагается установить норму о прекращении действия коллективного договора с момента окончания реорганизации организации, в том числе и в форме преобразования.<sup>1</sup> Следует заметить, что такой подход нашел свое отражение в некоторых действующих коллективных договорах. Так, в п. 1.13 Коллективного договора АНОО ВПО «Воронежский экономико-правовой институт» на 2013-2016 гг. предусмотрено, что коллективный договор Института будет сохранять свое действие только на период реорганизации при всех формах реорганизации, включая преобразование. Однако с учетом действующего трудового права условие о прекращении

---

<sup>1</sup> Ершова Е.А. Сущность, источники и формы трудового права в Российской Федерации. – М. : РАП, 2008. – С. 265.



действия коллективного договора после завершения реорганизации организации в форме преобразования может быть рассмотрено как ухудшающее положение работников.

Еще одним недостатком трудового права является отсутствие возможности досрочного расторжения коллективного договора даже по соглашению сторон. Так, А.Д. Джилавыян в этой связи справедливо отмечает, что с формальной точки зрения имеется только один способ прекращения действия коллективного договора – внесение в него изменений по сроку действия коллективного договора.<sup>1</sup> Учитывая такой принцип социального партнерства, как заинтересованность сторон в участии в договорных отношениях, предлагаем закрепить в ст. 43 ТК РФ право на досрочное расторжение коллективного договора по соглашению сторон.

Следует заметить, что законодательство многих зарубежных стран предусматривает возможность досрочного расторжения коллективного договора. Так, в Польше допускается прекращение действия коллективного договора по соглашению сторон в случае истечения его срока либо когда одна из сторон отказывается от договора, письменно предупредив за 3 месяца другую сторону о расторжении (если иной срок не предусмотрен коллективным договором).<sup>2</sup> В Венгерском КЗоТ также установлена обязанность за 3 месяца предупредить другую сторону о расторжении коллективного договора, но запрещается расторгать коллективный договор первые шесть месяцев со дня его заключения.<sup>3</sup> По трудовому законодательству Мексики одним из оснований прекращения действия коллективного договора является взаимное согласие сторон.<sup>4</sup> В отдельных странах (Франция, Великобритания, Бельгия) большинство коллективных договоров заключается на неопределенный срок, но при этом стороны

---

<sup>1</sup> Джилавыян А.Д. Коллективный договор в системе социального партнерства в России и в некоторых зарубежных странах: сравнительно-правовой анализ: дисс. ... канд. юрид. наук. – М., 2011. – С. 155.

<sup>2</sup> Миронов В.К. Правовые вопросы коллективного договора в странах Восточной Европы // Трудовое право в России и за рубежом. – 2010. – № 1. – С. 59.

<sup>3</sup> Там же. – С. 59.

<sup>4</sup> Джилавыян А.Д. Коллективный договор в системе социального партнерства в России и в некоторых зарубежных странах: сравнительно-правовой анализ: дисс. ... канд. юрид. наук. – М., 2011. – С. 155.

имеют право расторгнуть коллективный договор в одностороннем порядке, предварительно предупредив об этом другую сторону.<sup>1</sup>

Действие конкретной формы права в пространстве определяется территорией, на которую она распространяется. Комплексный анализ ст. ст. 26, 40, 41 ТК РФ позволяет сделать вывод, что коллективный договор заключается на «локальном» уровне социального партнерства. В соответствии с Толковым словарем русского языка «локальный» означает «местный, не выходящий за определенные пределы».<sup>2</sup> То есть, 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, на которые он распространяет свое действие, «локальным» нормативным правовым договором. К такому же выводу приходят и некоторые суды. Так, в Постановлении Президиума Верховного Суда РФ от 13.05.2009 № 6пв09 разъяснено, что в структуру ОАО "РЖД" входит 166 филиалов (в т.ч. 17 железных дорог), расположенных на всей территории Российской Федерации, а также представительства в иностранных государствах. Коллективным договором ОАО "РЖД" регулируются основы социально-трудовых отношений целой отрасли экономики Российской Федерации, и в данном случае в силу ст. 26 ТК РФ договор относится к правовому акту отраслевого, а не локального уровня.<sup>3</sup> На основании изложенного, представляется обоснованным предложение некоторых ученых отказаться от применения слова «локальный» по отношению к коллективному договору.<sup>4</sup> Более обоснованным представляется рассмотрение коллективного договора как вида нормативных правовых договоров, заключаемого на уровне конкретного работодателя.

---

<sup>1</sup> Киселев И.Я. Зарубежное трудовое право : учеб. для вузов. – М. : Издательская группа НОРМА – ИНФРА М, 1998. – С. 148.

<sup>2</sup> Ожегов С.И. Толковый словарь русского языка. – М. : АЗЪ, 1994. – С. 325.

<sup>3</sup> КонсультантПлюс : справочные правовые системы : Судебная практика. – Режим доступа: <http://www.consultant.ru/software/systems> (дата обращения 03.04.2014).

<sup>4</sup> Ершова Е.А. Сущность, источники и формы трудового права в Российской Федерации. – М. : РАП, 2008. – С. 260.

Процесс глобализации накладывает свой отпечаток и на сферу действия коллективного договора. Создание транснациональных корпораций (ТНК)<sup>1</sup> сделало возможным существование еще одного уровня ведения коллективных переговоров – международного. На этом уровне в рамках транснациональных корпораций заключаются нормативные правовые договоры, регулирующие социально-трудовые отношения, которые действуют на территории всех государств, где данная ТНК осуществляет свою деятельность. Число нормативных правовых договоров, заключенных на таком уровне, постоянно растет: если в 2000 г. их насчитывалось 12, то к 2005 их уже было 48.<sup>2</sup>

Сложно отнести нормативные правовые договоры, заключенные на уровне транснациональных корпораций, к уровню конкретного работодателя хотя бы потому, что такие корпорации, как правило, представляют собой совокупность юридических лиц. В то же время под понятие транснациональной корпорации подпадает и организация, имеющая разветвленную сеть филиалов в разных странах, что означает выход коллективного договора такой организации за рамки не только региона, но и страны. В любом случае, представляется обоснованным мнение ученых, занимающихся проблематикой ТНК, что требуется надлежащее правовое регулирование деятельности ТНК на международном уровне, поскольку национальное право не может в полной мере выполнить эту функцию.<sup>3</sup>

В настоящее время действует принятая МОТ в 1977 г. Трехсторонняя декларация принципов, касающихся многонациональных корпораций и социальной политики, которая закрепляет, в том числе, общие принципы, касающиеся свободы ассоциации для трудящихся многонациональных корпораций или их права на организацию и на ведение коллективных переговоров и заклю-

---

<sup>1</sup> Их еще называют «многонациональные корпорации», «международные корпорации», «многонациональные предприятия» (Лисица В.Н. Правовое регулирование инвестиционных отношений: теории, законодательство и практика применения. – Новосибирск, 2011. – С. 144).

<sup>2</sup> Международное трудовое право : учеб. пособие / под общ. науч. ред. К.Н. Гусова. – М. : Проспект, 2011. – С. 111.

<sup>3</sup> Лисица В.Н. Правовое регулирование инвестиционных отношений: теории, законодательство и практика применения. – Новосибирск, 2011. – С. 150.

чение коллективных договоров.<sup>1</sup> Однако указанная декларация не носит обязательного характера, а изложенные в ней принципы носят рекомендательный характер (п. 7 Трехсторонней декларации). Таким образом, в настоящее время отсутствует адекватное регулирование особенностей трудовых отношений в ТНК как в национальном праве, так и на международном уровне.

По действию в пространстве коллективный договор распространяется на всех работников организации, индивидуального предпринимателя, за исключением коллективного договора, заключенного в филиале, представительстве или ином «обособленном структурном подразделении организации», который распространяется на работников, занятых в соответствующем подразделении. Закрепленное в ТК РФ право заключать коллективные договоры на уровне филиала, представительства или иного «обособленного структурного подразделения организации» вызывает обоснованную критику среди ученых. Так, Е.А. Ершова справедливо отмечает, что поскольку структурные и (или) обособленные подразделения, согласно ст. 55 ГК РФ, не относятся к категории юридических лиц, то они не могут быть в принципе стороной коллективного договора.<sup>2</sup>

В соответствии с ч. 5 ст. 40 ТК РФ в случае проведения коллективных переговоров в соответствующем подразделении организации работодатель предоставляет необходимые полномочия руководителю этого подразделения либо иному лицу в порядке, установленном в ч. 1 ст. 33 ТК РФ. Следовательно, стороной коллективного договора, заключаемого в подразделении организации, будет являться работодатель (юридическое лицо), а не соответствующее подразделение. В свою очередь представитель работников конкретного подразделения для участия в коллективных переговорах определяется в соответствии с нормами, регулирующими порядок проведения коллективных переговоров в целом по организации (ч. 2 – 5 ст. 37 ТК РФ). Указанные нормы вряд ли могут быть использованы в данном случае, поскольку они закрепляют порядок опре-

---

<sup>1</sup> Трехсторонняя декларация принципов, касающихся многонациональных корпораций и социальной политики. – Женева: Международное бюро труда, 2001. – С. 1-21.

<sup>2</sup> Ершова Е.А. Сущность, источники и формы трудового права в Российской Федерации. – М. : РАП, 2008. – С. 264.

деления единого представителя всех работников организации и не содержат каких-либо специальных положений, связанных с представлением интересов работников отдельных подразделений организации.

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.<sup>1</sup>

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.<sup>2</sup> 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».

---

<sup>1</sup>Шаповал Е.А. Источники российского трудового права: дисс. ... канд. юрид. наук. – М., 2002. – С. 173.

<sup>2</sup>Ершова Е.А. Сущность, источники и формы трудового права в Российской Федерации. – М.: РАП, 2008. – С. 264-265.

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 omnes*<sup>1</sup>, характерна и для многих зарубежных стран (Венгрия, Германия, Испания, Франция, США).<sup>2</sup> 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-

---

<sup>1</sup>Международное трудовое право : учеб. пособие / под общ. науч. ред. К.Н. Гусова. – М. : Проспект, 2011. – С. 111.

<sup>2</sup>Лушникова М.В. Очерки теории трудового права / М.В.Лушникова, А.М. Лушников. – СПб. : Изд-во Р.Асланова «Юридический центр Пресс», 2006. – С. 700.

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 работника.<sup>1</sup> 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).

В гл. 53.1 ТК РФ, устанавливающей особенности в регулировании труда таких работников, не содержится положений, свидетельствующих о применении коллективного договора принимающей стороны к работникам, предоставленным по договору о предоставлении персонала. Работодателем по отношению к таким работникам является частное агентство занятости. Согласно ч. 3 ст. 43 ТК РФ, «действие коллективного договора распространяется на всех работников организации». Работники, направляемые для работы в соответствии с

---

<sup>1</sup> Российская газета. – 2014. – № 101.

договором о предоставлении труда работников (персонала), не являются работниками принимающей стороны. Таким образом, права и обязанности таких работников будут регулироваться коллективным договором частного агентства занятости, но не коллективным договором принимающей стороны.

В вопросе действия коллективного договора по кругу лиц хотелось бы осветить еще одну проблему. При заключении коллективного договора интересы работодателя чаще всего представляет руководитель организации, который в то же время выступает наемным работником. Поэтому в практической деятельности нередко возникает вопрос о возможности распространения действия коллективного договора на руководителя организации. В науке трудового права данный вопрос недостаточно изучен.<sup>1</sup> Отсутствует единый подход в судебной практике.

Ученые, придерживающиеся мнения о распространении действия коллективного договора организации в отношении ее руководителя, обосновывают свою позицию тем, что руководитель относится к категории наемных работников.<sup>2</sup> Из ст. 11 ТК РФ действительно можно сделать вывод, что руководитель организации является наемным работником, с которым, согласно ст. 275 ТК РФ, должен быть заключен трудовой договор. Такой позиции придерживаются и суды. Так, в одном из своих постановлений Восемнадцатый арбитражный апелляционный суд отметил, что содержание ст. ст. 11, 273 ТК РФ позволяет прийти к выводу, что лицо, которое назначено на должность директора общества, является его работником, а отношения между обществом и директором, в качестве работника, должны регулироваться нормами трудового права.<sup>3</sup>

В соответствии с ч. 3 ст. 43 ТК РФ, действие коллективного договора распространяется на всех работников организации, индивидуального предпринимателя. В связи с этим некоторые ученые делают вывод, что установленные в

---

<sup>1</sup> Филиппова Н.А. Проблемы коллективно-договорного регулирования трудовых отношений с руководителем организации // Вестник Воронежского института МВД России. – 2013. – № 3. – С. 175.

<sup>2</sup> Иванов А.Б. О сохранении льгот, гарантий и компенсаций руководителям организаций при заключении трудовых договоров с собственником имущества // Право и экономика. – 2009. – № 12. – С. 38.

<sup>3</sup> Постановление Восемнадцатого арбитражного апелляционного суда от 19 июля 2011 г. по делу № 18АП-6099/2011 // КонсультантПлюс : справочные правовые системы : Судебная практика. – Режим доступа: <http://www.consultant.ru/software/systems> (дата обращения: 20.03.2013).



коллективном договоре организации гарантии и компенсации распространяются и на руководителя организации, являющегося одним из работников.<sup>1</sup> Такой же позиции придерживаются и отдельные суды. Например, в одном из своих решений Арбитражный суд Омской области признал правомерными выплаты, произведенные на основании положений коллективного договора руководителю организации, и отказал в удовлетворении исковых требований в части признания приказа руководителя организации о выплате себе вознаграждения недействительным. Обосновывая принятое решение, арбитражный суд указал, что руководитель организации одновременно является единоличным исполнительным органом и работником данной организации. В связи с этим руководитель имеет право на премирование на основании положений трудового договора, локальных нормативных актов, а также коллективного договора организации. Суд апелляционной инстанции оставил решение суда первой инстанции без изменения и указал, что руководитель организации вместе с другими работниками данной организации имеет право рассчитывать на гарантии, установленные в коллективном договоре.<sup>2</sup>

В то же время следует учитывать, что руководитель организации относится к специфической категории работников, правовое положение которых имеет определенные особенности (п. 6 ст. 11 ТК РФ), которые предусмотрены в гл. 43 ТК РФ. В соответствии со ст. 273 ТК РФ, «руководитель организации - это физическое лицо, которое в соответствии с ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации, нормативными правовыми актами органов местного самоуправления, учредительными документами юридического лица (организации) и локальными нормативными актами осуществляет руководство этой организацией, в том числе выполняет функции ее единоличного исполнительного органа». В

---

<sup>1</sup> Иванов А.Б. О сохранении льгот, гарантий и компенсаций руководителям организаций при заключении трудовых договоров с собственником имущества // Право и экономика. – 2009. – № 12. – С. 38.

<sup>2</sup> Постановление Восьмого арбитражного апелляционного суда от 12 апреля 2011 г. по делу № А46-8281/2010 // КонсультантПлюс : справочные правовые системы : Судебная практика. – Режим доступа: <http://www.consultant.ru/software/systems> (дата обращения: 20.03.2013).

процессе ведения коллективных переговоров по заключению или изменению коллективного договора руководитель организации выступает представителем работодателя (ч. 1 ст. 33 ТК РФ).

Следовательно, с одной стороны, руководитель организации является представителем работодателя в отношениях с работниками, а с другой стороны, сам относится к категории наемных работников. В этой связи Сергеенко Ю.С., например, обоснованно относит руководителя организации к специальным субъектам трудового права, характеризующимся двуединой трудовой правосубъектностью, которая позволяет ему выступать участником отношений, входящих в предмет трудового права, не только в качестве работника, но и в качестве представителя работодателя в отношениях с другими субъектами трудового права.<sup>1</sup>

Конституционный Суд Российской Федерации в одном из своих постановлений указал, что правовой статус руководителя организации (права, обязанности, ответственность) значительно отличается от статуса иных работников, что обусловлено спецификой его трудовой деятельности, местом и ролью в механизме управления организацией: он осуществляет руководство организацией, в том числе выполняет функции ее единоличного исполнительного органа, совершает от имени организации юридически значимые действия (ст. 273 ТК РФ; п. 1 ст. 53 ГК РФ).<sup>2</sup> Пленум Верховного Суда Российской Федерации также разъяснил, что руководитель организации выполняет особую трудовую функцию, состоящую в осуществлении руководства организацией.<sup>3</sup>

В соответствии со ст. 274 ТК РФ, регламентирующей правовые основы регулирования труда руководителя организации, «права и обязанности руково-

---

<sup>1</sup> Сергеенко Ю.С. Трудовая правосубъектность физических лиц, замещающих должности руководителя организации // Трудовое право в России и за рубежом. – 2010. – № 2. – С. 13.

<sup>2</sup> Постановление Конституционного Суда Российской Федерации от 15 марта 2005 г. № 3-П "По делу о проверке конституционности положений пункта 2 статьи 278 и статьи 279 Трудового кодекса Российской Федерации и абзаца 2 пункта 4 статьи 69 Федерального закона "Об акционерных обществах" в связи с запросами Волховского городского суда города Ставрополя и жалобами ряда граждан" // КонсультантПлюс : справочные правовые системы : Судебная практика. – Режим доступа: <http://www.consultant.ru/software/systems> (дата обращения: 12.03.2013).

<sup>3</sup> Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 02.06.2015 № 21 "О некоторых вопросах, возникших у судов при применении законодательства, регулирующего труд руководителя организации и членов коллегиального исполнительного органа организации" // Российская газета. – 2015. – № 124.

дителя организации в области трудовых отношений определяются ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации, нормативными правовыми актами органов местного самоуправления, учредительными документами организации, локальными нормативными актами, трудовым договором». Приведенный перечень является исчерпывающим, и в нем отсутствует коллективный договор. Таким образом, коллективным договором, как представляется, не могут определяться права и обязанности руководителя организации в области трудовых отношений.

Такое толкование положений ТК РФ видится более обоснованным, так как признание правомерности распространения действия коллективного договора на руководителя организации может повлечь за собой злоупотребления с его стороны. Еще недавно были весьма распространены случаи, когда в коллективный договор включались условия о выплате руководителю организации так называемого «золотого парашюта», под которым подразумевалась выплачиваемая при расторжении трудового договора с руководителем денежная компенсация.<sup>1</sup> Однако Пленум Верховного Суда Российской Федерации разъяснил, что размер компенсации в случае прекращения трудового договора с руководителем может определяться трудовым договором, то есть соглашением сторон, а в случае возникновения спора – судом (п. 12 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 02.06.2015 № 21).

Помимо этого, при распространении действия коллективного договора на руководителя организации он становится косвенно заинтересован в предоставлении работникам при заключении коллективного договора дополнительных прав и гарантий. В конечном счете это может повлечь финансовую нестабильность работодателя вследствие необходимости производства повышенных денежных затрат, несоизмеримых с экономическими возможностями данной организации.

---

<sup>1</sup> Федотенко Ю. Выплата бонусов - один из видов мотивации // Трудовое право. – 2011. – № 12. – С. 46.

Конституционный Суд РФ указал, что руководитель организации, выступая от ее имени, в соответствии с п. 3 ст. 53 ГК РФ должен действовать в ее интересах добросовестно и разумно (абз. 2 п. 4 Постановления Конституционного Суда РФ от 15.03.2005 г. № 3-П). Качество работы руководителя существенно влияет на соответствие результатов деятельности организации целям ее создания, обеспечение сохранности имущества организации, а иногда и на ее существование. Помимо этого, право на управление имуществом, которым наделяется руководитель, и предъявление к нему в связи с этим дополнительных требований, предполагают доверительный характер отношений между собственником и лицом, которое управляет его имуществом, в качестве необходимого условия их успешного сотрудничества.<sup>1</sup>

Согласно ч. 1 ст. 33 ТК РФ, руководитель организации представляет интересы работодателя при проведении коллективных переговоров, заключении или изменении коллективного договора. В соответствии со ст. 25 ТК РФ сторонами социального партнерства являются работодатели и работники. Поскольку руководитель организации является представителем работодателя, он не может устанавливать обязанности работодателя в отношении себя лично.

Широкое толкование сферы действия коллективного договора по кругу лиц ведет к тому, что зачастую бывает сложно отделить представителей работодателя и представителей работников. Еще в советский период сложилась практика, когда членами профсоюза являлись не только рядовые работники, но и представители администрации. Следствием такой ситуации, по справедливому замечанию В.А. Васильева, стало заключение «безликих коллективных договоров и соглашений, компромисс в решении принципиальных вопросов, связанных с защитой социально-трудовых прав работников».<sup>2</sup> Сложившаяся практика, как представляется, противоречит трудовому праву, так как согласно ч. 3 ст. 36 ТК РФ, «не допускаются ведение коллективных переговоров и заключе-

---

<sup>1</sup> КонсультантПлюс : справочные правовые системы : Судебная практика. – Режим доступа: <http://www.consultant.ru/software/systems> (дата обращения: 12.03.2013).

<sup>2</sup> Васильев В.А. Ответственность представителя перед представляемым субъектом: трудовой аспект // Трудовое право. – 2010. – № 1. – С. 71.

ние коллективных договоров и соглашений от имени работников лицами, представляющими интересы работодателей, а также организациями или органами, созданными либо финансируемыми работодателями».

Хотелось бы заметить, что в нормативных правовых актах многих западных стран закреплена дифференциация регулирования правового статуса руководящих работников. Например, указанные работники, как правило, не включаются в число лиц, которые вправе принимать участие в коллективных переговорах, кроме того ограничивается применение по отношению к ним положений коллективных договоров.<sup>1</sup> Интересен тот факт, что в прим. к ст. 16 КЗоТ КЗоТ РСФСР 1922 г. содержалась норма, согласно которой сфера действия коллективных договоров не распространялась на административный персонал, который пользовался правом приема и увольнения.<sup>2</sup>

Об ограниченном применении к руководителю организации норм коллективного договора также говорит тот факт, что отдельные вопросы трудовой деятельности руководителя не могут регулироваться коллективным договором. Например, согласно ст. 145 ТК РФ, порядок и размеры оплаты труда руководителя в зависимости от источника финансирования определяются Правительством РФ, органами государственной власти соответствующего субъекта РФ, органами местного самоуправления или по соглашению сторон трудового договора.

Второй арбитражный апелляционный суд в одном из своих постановлений разъяснил, что из содержания статей 2, 21, 22, 57, 129, 135, 136 ТК РФ вытекает, что всякие денежные выплаты, включая должностной оклад генерального директора, осуществляются только на основании выраженного волеизъявления работодателя и с его согласия.<sup>3</sup> В своем постановлении ФАС Волго-Вятского округа также указал, что исковое требование о признании недействительным приказа директора общества об установлении себе должностного ок-

<sup>1</sup> Лушникова М.В. Очерки теории трудового права / М.В. Лушникова, А.М. Лушников. – СПб. : Изд-во Р.Асланова «Юридический центр Пресс», 2006. – С. 649.

<sup>2</sup> СУ РСФСР. – 1922. - № 70. - Ст. 903.

<sup>3</sup> Постановление Второго арбитражного апелляционного суда от 20 июля 2011 г. по делу № А29-598/2011 // КонсультантПлюс : справочные правовые системы : Судебная практика. – Режим доступа: <http://www.consultant.ru/software/systems> (дата обращения: 12.03.2013).

лада правомерно удовлетворено, поскольку, согласно нормам трудового права, ответчик, будучи единоличным исполнительным органом общества, не обладает такими полномочиями при отсутствии выраженного волеизъявления и согласия работодателя.<sup>1</sup>

В коллективном договоре, согласно ст. 41 ТК РФ, могут устанавливаться дополнительные преимущества и льготы для работников (включая социальную сферу), условия труда, более благоприятные по сравнению с установленными нормативными правовыми актами, соглашениями. Указанные условия, как видится, могут распространяться на руководителя организации, как наемного работника, при условии соглашения об этом сторон трудового договора. Это соглашение, предусматривающее распространение на руководителя отдельных положений коллективного договора, должно быть выражено непосредственно в трудовом договоре с руководителем организации.

Такого же подхода придерживаются отдельные суды. Так, в одном из своих постановлений Тринадцатый арбитражный апелляционный суд установил, что доводы, изложенные в апелляционной жалобе о распространении всех условий коллективного договора на руководителя организации, основаны на неправильном толковании норм трудового законодательства.<sup>2</sup> Как усматривалось из материалов дела, руководитель организации (ФГУ) за счет средств от приносящей доход деятельности произвел себе выплату материальной помощи и единовременной премии, предусмотренные коллективным договором организации, без разрешения Государственного комитета РФ по рыболовству. Исходя из положений трудового договора руководителя, на него распространялись положения коллективного договора ФГУ только в предоставлении социальных и иных льгот. Поэтому Тринадцатый арбитражный апелляционный суд отметил, что суд первой инстанции сделал обоснованный вывод о том, что отношения по оказанию материальной помощи и премированию руководителя не связаны с

<sup>1</sup>Постановление ФАС Волго-Вятского округа от 12 ноября 2010 г. по делу № А43-45261/2009 // КонсультантПлюс : справочные правовые системы : Судебная практика. – Режим доступа: <http://www.consultant.ru/software/systems> (дата обращения: 12.03.2013).

<sup>2</sup>Постановление Тринадцатого арбитражного апелляционного суда от 14 февраля 2011 г. по делу № А42-2180/2010 // КонсультантПлюс : справочные правовые системы : Судебная практика. – Режим доступа: <http://www.consultant.ru/software/systems> (дата обращения: 19.03.2013).

предоставлением социальных или иных льгот, а потому указанные положения коллективного договора не могут распространяться на руководителя организации. Суд кассационной инстанции ФАС Северо-Западного округа признал постановление суда верным и разъяснил, что указание руководителем на коллективный договор является неправомерным, поскольку коллективным договором регулируются общие положения премирования работников организации, в то время как особенности премирования и предоставления материальной помощи руководителю ФГУ определяются локальным нормативным актом (Положением).<sup>1</sup> Исходя из содержания приведенных судебных актов, можно сделать вывод, что коллективный договор распространяет свое действие на руководителя организации только тогда, когда это установлено по соглашению сторон в трудовом договоре.

Необоснованным видится указание ученых, придерживающихся мнения о распространении коллективного договора на руководителя организации, на принцип запрещения дискриминации в сфере труда.<sup>2</sup> Хотя, согласно ст. 3 ТК РФ, запрещается ограничивать трудовые права и свободы лица в зависимости от его должностного положения, п. 3 ст. 55 Конституции РФ допускает ограничение прав и свобод человека и гражданина федеральным законом в той мере, в какой это необходимо в целях защиты основ конституционного строя, нравственности, здоровья, прав и законных интересов других лиц, обеспечения обороны страны и безопасности государства. Особенности, отличающие трудовую функцию руководителя, позволяют сделать вывод об особом правовом статусе руководителя организации, требующем специальной правовой регламентации.<sup>3</sup> На целесообразность дифференциации в регулировании правового статуса руководителя организации указал Конституционный Суд РФ. Так, исходя из позиции суда, правовой статус руководителя (права, обязанности, ответствен-

---

<sup>1</sup> Постановление ФАС Северо-Западного округа от 10 мая 2011 г. по делу № А42-2180/2010 // КонсультантПлюс : справочные правовые системы : Судебная практика. – Режим доступа: <http://www.consultant.ru/software/systems> (дата обращения: 19.03.2013).

<sup>2</sup> Иванов А.Б. О сохранении льгот, гарантий и компенсаций руководителям организаций при заключении трудовых договоров с собственником имущества // Право и экономика. – 2009. – № 12. – С. 38.

<sup>3</sup> Коршунова Т.Ю. Особенности регулирования труда руководителя организации и судебная практика. – М. : Юридическая литература, 2006. – С. 94.

ность) существенно отличается от статуса других работников, что обусловлено особенностями его трудовой функции, ролью и местом в механизме управления организацией (п. 4 Постановления Конституционного Суда РФ от 15.03.2005 г. № 3-П). Помимо этого, Конституционный Суд РФ в одном из своих определений разъяснил, что из конституционного принципа равенства не вытекает требование по предоставлению одинаковых гарантий и компенсаций лицам, которые относятся к разным категориям.<sup>1</sup>

Указанный подход соответствует нормам международного трудового права. В соответствии с п. 2 ст. 1 Конвенции № 111 МОТ "Относительно дискриминации в области труда и занятий" всякое различие, исключение или предпочтение, основанные на специфических требованиях, связанных с определенной работой, не считаются дискриминацией.<sup>2</sup> Следовательно, введение норм-изъятий в отношении правового статуса руководителя организации не нарушает нормы российского и международного трудового права и дискриминацией не является.

Завершая исследование, проведенное в данном параграфе, хотелось бы внести отдельные предложения по совершенствованию российского трудового права. Для того чтобы исключить неоднозначное толкование норм ТК РФ и установить единообразие в правоприменительной практике, предлагаем в ст. 274 ТК РФ закрепить ч. 2: «Права и обязанности руководителя организации в области трудовых отношений не определяются коллективным договором, если иное не установлено трудовым договором с руководителем организации». В ст. 43 ТК РФ представляется целесообразным установить: «Действие коллективного договора не распространяется на руководителя организации, если иное не установлено трудовым договором с руководителем организации». В настоящее же время до устранения законодателем выявленных недостатков трудового права полагаем возможным распространение положений коллективного дого-

<sup>1</sup>Определение Конституционного Суда Российской Федерации от 08 апреля 2004 г. № 167-О "Об отказе в принятии к рассмотрению жалобы гражданина Ф.Ф. Чертовского на нарушение его конституционных прав положением части первой статьи 177 Трудового кодекса Российской Федерации" // КонсультантПлюс : справочные правовые системы : Судебная практика. – Режим доступа: <http://www.consultant.ru/software/systems> (дата обращения: 20.03.2013).

<sup>2</sup>Ведомости ВС СССР. – 1961 – № 44. – Ст. 448.



вора на руководителя организации лишь при наличии соглашения сторон, выраженного в трудовом договоре с руководителем.

Проблемы, исследованные в данном параграфе, позволяют сделать следующие выводы:

1. Коллективный договор является срочным нормативным правовым договором. В трудовом праве не определен порядок продления действия коллективного договора. В основе данного процесса должны лежать коллективные переговоры, поэтому предлагается 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».

2. Недостатком трудового права представляется отсутствие возможности досрочного расторжения коллективного договора даже по соглашению сторон. Учитывая такой принцип социального партнерства, как заинтересованность сторон в участии в договорных отношениях, предлагается закрепить в ст. 43 ТК РФ право на досрочное расторжение коллективного договора по соглашению сторон.

3. По действию в пространстве предлагается рассматривать коллективный договор как вид нормативного правового договора, заключенного на уровне конкретного работодателя.

4. Распространение действия коллективного договора на руководителя организации, как наемного работника, возможно только в том случае, если это предусмотрено в трудовом договоре с руководителем. В этой связи в ст. 43 ТК РФ предлагается установить: «Действие коллективного договора не распространяется на руководителя организации, если иное не установлено трудовым договором с руководителем организации».

## ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Исследование правовой природы коллективного договора как вида нормативных правовых договоров позволило сформулировать следующие выводы и предложения по совершенствованию трудового права и практики заключения коллективных договоров:

1. Правовая природа коллективного договора менялась в различные периоды исторического развития страны, что обуславливалось совокупностью экономических, политических и социальных факторов. В истории развития правового регулирования отношений по заключению коллективных договоров в России можно выделить несколько этапов:

1) 30-е гг. XIX в. – к. XIX в. – зарождение социального диалога между работниками и работодателями, обусловленное возникновением рабочего движения в России;

2) 1900 г. – октябрь 1917 г. – становление социального партнерства, закрепление права рабочих на создание профсоюзов;

3) окт. 1917 – 1921 гг. – впервые на государственном уровне закрепляется право на заключение коллективных договоров;

4) 1921 – 1929 гг. – расширение практики заключения коллективных договоров в период НЭПа;

5) 30-е гг. XX в. – 1947 г. – изменение характера коллективных договоров, связанное с введением в экономику страны административно-командной системы;

6) 1947 – конец. 80-х гг. XX в. – восстановление практики заключения коллективных договоров, формальный характер коллективных договоров;

7) 90-е гг. XX в. – настоящее время – возрастание роли и значения коллективных договоров, преобразование коллективно-договорной системы.

2. Нормативные правовые акты и нормативные правовые договоры нетождественны по своей природе и являются различными формами российского трудового права. Источником принципов и норм права, установленных в нормативном правовом договоре, является согласованное волеизъявление упра-

вомоченных органов государственной власти, органов местного самоуправления, юридических и физических лиц.

3. 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».

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. Предлагается 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.

6. Установление принципов и норм права при заключении коллективного договора как вида нормативных правовых договоров, сторонами которого являются работники и работодатель, осуществляется в рамках санкционированного негосударственного правотворчества. Сами по себе указанные субъекты так же, как и их представители, не обладают правотворческой способностью. Государство санкционирует правотворческую деятельность сторон коллективного договора в соответствии со ст.ст. 5, 40 ТК РФ и, тем самым, наделяет коллективный договор юридической силой такого вида формы российского трудового права, как нормативный правовой договор.

7. Следует разграничивать нормативные правовые акты работодателя и нормативные правовые договоры, содержащие принципы и нормы права, ре-

гулирующие социально-трудовые отношения. В связи с этим представляется недостатком действующего трудового права указание в ч. 3 ст. 8 ТК РФ на то, что работодатель может принимать локальные нормативные акты по согласованию с представительным органом работников. При этом ТК РФ не содержит каких-либо разъяснений, что следует понимать под таким «согласованием». Представляется, что согласительный характер подобных актов говорит об их договорной природе, в связи с чем они не могут быть отнесены к виду нормативных правовых актов. На основании приведенных аргументов, предлагается признать ч. 3 ст. 8 ТК РФ утратившей силу.

8. Необоснованным представляется отнесение 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 (что является одним из главных признаков нормативного правового договора), а устанавливает индивидуальные права и обязанности работодателя и работника. Следовательно, трудовой договор является индивидуальным договором.

9. Вопрос о порядке доведения до сведения работников содержания нормативных правовых договоров, регулирующих социально-трудовые отношения, в настоящее время остается во многом неопределенным. ТК РФ содержит нормы, частично касающиеся порядка опубликования лишь соглашений (ст. 48 ТК РФ). В то время как в отношении коллективных договоров ТК РФ вообще не содержит каких-либо правил доведения их до сведения работников. Предлагается включить в ст. 43 ТК РФ следующую норму: «Работодатель обязан ознакомить работников под роспись с коллективным договором. Не доведенный до сведения работников коллективный договор применяться не может».

10. В ст. 40 ТК РФ коллективный договор определяется 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 является теоретически дискуссионным.

11. В науке трудового права существует несколько различных взглядов на правовую природу коллективного договора. Ряд ученых рассматривают коллективные договоры в качестве «локальных нормативных актов». 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, содержащих нормы трудового права». На основании изложенного можно сделать вывод о том, что коллективный договор и нормативные правовые акты работодателя («локальные нормативные акты») относятся к различным видам форм российского трудового права.

12. Специалисты в области трудового права, придерживающиеся концепции смешанной природы коллективного договора, указывают на сочетание в нем договорных начал и способности осуществлять нормативное правовое регулирование. Однако такой подход не позволяет определить правовую природу коллективного договора, поскольку предполагает невозможность идентификации его с каким-либо родовым правовым явлением. Помимо того, в сочетании указанных признаков отсутствует смешение различных правовых явлений. Договоры, содержащие принципы и нормы права, являются нормативными правовыми договорами.

13. 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.

14. Коллективный договор, представляющий собой соглашение работников и работодателя, в результате которого устанавливаются принципы и нормы права, является по своей правовой природе видом нормативных правовых договоров.

15. Источником принципов и норм права, выработанных в коллективном договоре, является согласованное волеизъявление уполномоченных юридических и физических лиц, а не самостоятельная деятельность правотворче-

ских 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 уполномоченных 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».

16. 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.

17. Сфера нормативного регулирования коллективными договорами социально-трудовых отношений является довольно широкой. Договорному регулированию в законодательстве уделяется все большее внимание. Нацеленность коллективного договора на повышение уровня прав и гарантий работни-

ков, демократичный способ заключения, а также широкий круг вопросов, отнесенных законодателем к коллективно-договорному регулированию, позволяют рассматривать коллективно-договорное регулирование в сочетании с централизованным государственным регулированием в качестве перспективной модели установления взаимоотношений между трудом и капиталом.

18. К основным функциям коллективных договоров относятся: 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.

19. Помимо обычно рассматриваемых в науке трудового права функций коллективного договора, выделяется еще и процедурная функция. 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. В настоящее время некоторые профсоюзы разрабатывают рекомендации по проведению коллективных переговоров и заключению коллективных договоров самостоятельно. Однако представляется более целесообразным включение таких вопросов в коллективные договоры (например, в виде приложения), поскольку в соответствии с ч. 9 ст. 37 и ст. 42 ТК РФ их решение относится к совместной компетенции сторон социального партнерства. Социальные партнеры достаточно редко включают указанные положения в коллективные договоры, хотя выполнение процедурной функции могло бы способствовать более успешному взаимодействию представителей работников и работодателей.

20. Работодатель и работники имеют определенную свободу в вопросах регулирования социально-трудовых отношений, которую законодатель им пре-

доставил, наделив 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. Во-первых, условия коллективного договора не должны ухудшать положение работников по сравнению с установленными формами трудового права, имеющими более высокую юридическую силу. Во-вторых, ограничивается предмет коллективно-договорного регулирования.

21. В связи с отнесением диссертантом коллективного договора к виду нормативных правовых договоров, содержащих принципы и нормы права, регулирующие социально-трудовые отношения, 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.

22. Согласно ст. 41 ТК РФ, стороны коллективного договора определяют структуру коллективного договора. Под структурой коллективного договора диссертантом понимается его внутреннее устройство, взаимное расположение и связь правовых элементов коллективного договора. Структура коллективного договора включает в себя, как правило, несколько разделов, объединяющих принципы и нормы права по предмету регулирования, а также приложения к коллективному договору.

23. 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). Предлагается указанные нормы права признать утратившими силу.



24. Действующее трудовое право устанавливает специальный порядок разработки и заключения коллективного договора, который состоит в проведении коллективных переговоров. Коллективный договор, заключенный без проведения коллективных переговоров, не имеет юридической силы и применению не подлежит. Признание коллективных переговоров обязательным элементом в процессе заключения коллективного договора видится существенным условием в вопросе поиска и закрепления компромисса между интересами работодателя и работников, поскольку именно переговорный процесс создает необходимые условия для выявления, учета и согласования волеизъявлений сторон коллективного договора.

25. В процессе определения представителя работников для участия в коллективных переговорах может возникнуть необходимость в проведении общего собрания (конференции) работников (ч. 4 ст. 37 ТК РФ). Порядок проведения общего собрания (конференции) работников в российском трудовом праве не урегулирован. Для решения данной проблемы видится целесообразным закрепление в ТК РФ общей нормы, регламентирующей порядок созыва и проведения общего собрания (конференции) работников по аналогии со ст. 410 ТК РФ. Кроме того, по смыслу ч. 5 ст. 37 ТК РФ выходит, что со стороны работников в деятельности комиссии по ведению коллективных переговоров могут участвовать только члены единого представительного органа работников. Однако, когда работники данного работодателя не объединены в какие-либо первичные профсоюзные организации, они могут избрать иного представителя (представительный орган), который будет участвовать в коллективных переговорах. Для восполнения данного пробела норму, содержащуюся в ч. 5 ст. 37 ТК РФ, предлагается изложить в следующей редакции: «В случае, когда представителем работников на коллективных переговорах является первичная профсоюзная организация, единый представительный орган или иной представительный орган, члены указанного органа (организации) представляют сторону работников в комиссии по ведению коллективных переговоров. В случае, когда представителем работников на коллективных переговорах является иной пред-

ставитель, он представляет сторону работников в комиссии по ведению коллективных переговоров».

26. В Рекомендации МОТ № 163 указано, что информацию, необходимую для компетентного ведения коллективных переговоров, должны предоставлять не только предприниматели, но и государственные органы. Так, государственными органами должна предоставляться необходимая информация, касающаяся общего социально-экономического положения страны и соответствующей отрасли в той мере, в какой разглашение такой информации не будет наносить ущерба национальным интересам. Включение такой нормы в ст. 37 ТК РФ явилось бы важным шагом в содействии сторонам социального партнерства для более эффективного и действенного ведения коллективных переговоров.

27. Проведение коллективных переговоров делает возможным согласованное установление принципов и норм права. В связи с этим не соответствует правовой природе коллективного договора, как вида нормативных правовых договоров, сложившаяся практика, когда проект коллективного договора разрабатывает одна из сторон еще до начала коллективных переговоров, а другая сторона уже при проведении коллективных переговоров только выражает согласие или несогласие с предложенным проектом. В разработке проекта коллективного договора должны принимать участие обе стороны взаимодействия. Только в этом случае коллективные переговоры будут способствовать учету и согласованию их взаимных интересов.

28. К основным принципам социального партнерства относится полномочность представителей сторон, которая определяется по правилам, установленным гл. 4 и гл. 6 ТК РФ. На основании изложенного, предлагается 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.

29. 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.

30. Коллективный договор, заключенный без проведения коллективных переговоров или с нарушением полномочий представителей сторон, не имеет юридической силы. Предлагается дополнить 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.

31. В работе выработана новая редакция нормы трудового права, содержащаяся в ст. 42 ТК РФ: «Коллективный договор, заключенный с нарушением основополагающих принципов российского трудового права, норматив-

ных правовых актов, нормативных правовых соглашений; основополагающих принципов международного трудового права, принципов и норм трудового права, содержащихся в международных договорах, реализующихся в Российской Федерации, не применяется. 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.

Коллективный договор, заключенный 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, признается судом 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 Российской Федерации, со дня вступления коллективного договора в силу. Решение суда о признании коллективного договора 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 Российской Федерации, влечет за собой его неприменение правоприменительными органами и обязанность сторон коллективного договора признать его утратившим силу в течение одного месяца с даты, указанной в судебном решении».

32. Завершающий этап заключения коллективного договора в соответствии со ст. ст. 40, 43 ТК РФ состоит в подписании коллективного договора его сторонами. В связи с этим отнесение отдельными специалистами в области трудового права процедуры утверждения проекта коллективного договора об-

щим собранием (конференцией) работников к обязательным условиям заключения коллективного договора видится не соответствующим действующему трудовому праву.

33. В науке трудового права имеет место позиция, согласно которой коллективный договор утверждается его сторонами. В силу правовой природы коллективного договора термин «утверждение» может быть использован только в отношении проекта коллективного договора, но не к самому коллективному договору. Как вид нормативных правовых договоров коллективный договор «заключается», а не «утверждается» его сторонами.

34. 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 придут к соглашению о внесении 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 содер-

жания в нем условий, ухудшающих положение работников, но и вследствие нарушения порядка заключения коллективного договора.

35. Прошедший государственную регистрацию коллективный договор также может содержать условия, которые ухудшают положение работников. Нормы права, содержащиеся в 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 коллективного договора, используя такой способ защиты, как неприменение условий коллективного договора, которые ухудшают положение работников.

36. В силу правовой природы коллективного договора, являющегося видом нормативных правовых договоров, предлагается исключить из ТК РФ термин «недействительность» в отношении условий коллективного договора, ухудшающих положение работников. Предлагается дополнить ТК РФ 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.

37. В целях защиты трудовых прав в случае включения в коллективный договор условий, которые ухудшают 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».

38. Коллективный договор является срочным нормативным правовым договором. По истечении срока действия коллективный договор прекращает свое действие, если стороны не продлят его действие. Продление действия коллективного договора может иметь место только до истечения срока его действия. В основе этого процесса должны лежать коллективные переговоры. В связи с этим представляется не соответствующей действующему трудовому праву судебная практика, допускающая автоматическую пролонгацию коллективного договора без проведения коллективных переговоров. Предлагается 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».

39. Недостатком трудового права представляется отсутствие возможности досрочного расторжения коллективного договора, даже по соглашению сторон. Учитывая такой принцип социального партнерства, как заинтересованность сторон в участии в договорных отношениях, предлагается закрепить в ст. 43 ТК РФ право на досрочное расторжение коллективного договора по соглашению сторон.

40. 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». На основании изложенного, предлагается признать ч. 4 ст. 40 и ч. 5 ст. 40 ТК РФ 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».

41. Действие конкретной формы права в пространстве определяется территорией, на которую она распространяется. Более обоснованным представ-



ляется рассмотрение коллективного договора как вида нормативного правового договора, заключенного на уровне конкретного работодателя.

42. Распространение положений коллективного договора на руководителя организации, как наемного работника, возможно только в том случае, если это предусмотрено в трудовом договоре с руководителем. Чтобы исключить неоднозначное толкование норм ТК РФ и установить единообразие в правоприменительной практике, предлагается в ст. 274 ТК РФ закрепить 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 предлагается ввести следующую норму: «Действие коллективного договора не распространяется на руководителя организации, если иное не установлено трудовым договором с руководителем организации».

## СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ПРАВОВЫХ АКТОВ И ЛИТЕРАТУРЫ

### Нормативные правовые акты

1. Конституция Российской Федерации : принята всенародным голосованием 12 декабря 1993 г. [Текст] : [с учетом поправок, внесенных Законами РФ о поправках к Конституции РФ от 30.12.2008 № 6-ФКЗ, от 30.12.2008 № 7-ФКЗ, от 05.02.2014 № 2-ФКЗ, от 21.07.2014 № 11-ФКЗ] // Собрание законодательства РФ. – 2014. – № 31. – Ст.4398.

2. Декларация Международной организации труда "Об основополагающих принципах и правах в сфере труда" [Электронный ресурс] (принята в г. Женеве 18.06.1998 на 86-ой сессии Генеральной конференции МОТ) // КонсультантПлюс : справочные правовые системы : Международное право. – Режим доступа: <http://www.consultant.ru/software/systems> (дата обращения: 28.03.2012).

3. Трехсторонняя декларация принципов, касающихся многонациональных корпораций и социальной политики [Текст] (принята в г. Женеве 16.11.1977 на 204-ой сессии Административного совета МОТ) // Трехсторонняя декларация принципов, касающихся многонациональных корпораций и социальной политики. – Женева : Международное бюро труда, 2001. – С. 1 - 21.

4. Декларация Международной организации труда «О целях и задачах Международной организации труда» [Текст] (принята в г. Филадельфии 10.05.1944 на 26-ой сессии Генеральной конференции МОТ) // Устав Международной организации труда и Регламент Международной конференции труда. – Женева : Международное бюро труда, 1996. – С. 23–25.

5. Конвенция № 87 Международной организации труда «Относительно свободы ассоциаций и защиты права на организацию» [Текст] (принята в г. Сан-Франциско 09.07.1948 на 31-ой сессии Генеральной конференции МОТ) // Сборник действующих договоров, соглашений и конвенций, заключенных СССР с иностранными государствами. – Вып. XIX. – М., 1960. – С. 278 – 284.

6. Конвенция № 98 Международной организации труда «Относительно применения принципов права на организацию и заключение коллективных договоров» [Текст] (принята в г. Женеве 01.07.1949 на 32-ой сессии Генеральной конференции МОТ) // Сборник действующих договоров, соглашений и конвенций, заключенных СССР с иностранными государствами. – Вып. XIX. – М., 1960. – С. 292 – 297.

7. Рекомендация № 91 Международной организации труда «О коллективных договорах» [Текст] (принята в г. Женеве 29.06.1951 на 34-ой сессии Генеральной конференции МОТ) // Конвенции и рекомендации, принятые Международной конференцией труда. 1919 - 1956. – Женева : Международное бюро труда, 1991. – Т. I. – С. 1042 - 1044.

8. Конвенция № 111 Международной организации труда "Относительно дискриминации в области труда и занятий" [Текст] (принята в г. Женеве 25.06.1958 на 42-ой сессии Генеральной конференции МОТ) // Ведомости ВС СССР. – 1961 – № 44. – Ст. 448.

9. Конвенция № 135 Международной организации труда «О защите прав представителей трудящихся на предприятии и предоставляемых им возможностях» [Текст] (Принята в г. Женеве 23.06.1971 на 56-ой сессии Генеральной конференции МОТ) // Конвенции и рекомендации, принятые Международной конференцией труда. 1957 - 1990. – Женева : Международное бюро труда, 1991. – Т. II. – С. 1671 - 1674.

10. Конвенция № 154 Международной организации труда «О содействии коллективным переговорам» [Текст] (Принята в г. Женеве 19.06.1981 на 67-ой сессии Генеральной конференции МОТ) // Конвенции и рекомендации, принятые Международной конференцией труда. 1957 – 1990. – Женева : Международное бюро труда, 1991. – Т. II. – С. 1935 – 1938.

11. Рекомендация № 163 Международной организации труда «О содействии коллективным переговорам» [Текст] (Принята в г. Женеве 19.06.1981 на 67-ой сессии Генеральной конференции МОТ) // Конвенции и рекомендации,

принятые Международной конференцией труда. 1957 – 1990. – Женева : Международное бюро труда, 1991. – Т. II. – С. 1939 – 1940.

12. Гражданский кодекс Российской Федерации (часть первая) от 30.11.1994 г. № 51-ФЗ [Текст] : принят Гос. Думой 21 октября 1994 г. (ред. от 31.01.2016) // Собрание законодательства РФ. – 1994. – № 32. – Ст. 3301 ; ...2016. – № 5. – Ст. 559.

13. Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях от 30.12.2001 г. № 195-ФЗ [Текст] : принят Гос. Думой 20 декабря 2001 г. (ред. от 30.12.2015) (с изм. и доп., вступ. в силу с 05.01.2016) // Собрание законодательства РФ. – 2002. – № 1 (ч. 1). – Ст. 1 ; ...2015. – № 48 (часть I). – Ст. 6706.

14. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 г. № 197-ФЗ [Текст] : принят Гос. Думой 21 дек. 2001 г. (ред. от 30.12.2015) // Собрание законодательства РФ. – 2002. – № 1 (ч. 1). – Ст. 3 ; ...2016. – № 1 (ч. 1). – Ст. 54.

15. О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации [Текст] : федер. закон от 05.05.2014 г. № 116-ФЗ // Российская газета. – 2014. – № 101.

16. О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с принятием Федерального закона "О специальной оценке условий труда [Текст] : федер. закон от 28.12.2013 г. № 421-ФЗ // Собрание законодательства РФ. – 2013. – № 52 (часть I). – Ст. 6986.

17. О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации, признании не действующими на территории Российской Федерации некоторых нормативных правовых актов СССР и утратившими силу некоторых законодательных актов (положений законодательных актов) Российской Федерации [Текст] : федер. закон от 30.06.2006 г. № 90-ФЗ (ред. от 22.12.2014) // Собрание законодательства РФ. – 2006. – № 27. – Ст. 2878 ; ...2014. – № 52 (часть I). – Ст. 7554.

18. Об объединениях работодателей [Текст] : федер. закон от 27.11.2002 г. № 156-ФЗ (ред. от 28.11.2015) // Собрание законодательства РФ. – 2002. – № 48. – Ст. 4741 ; ...2015. – № 48 (часть I). – Ст. 6721.

19. О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности [Текст] : федер. закон от 12.01.1996 г. № 10-ФЗ (ред. от 31.01.2016) // Собрание законодательства РФ. – 1996. – № 3. – Ст. 148 ; ... 2016. – № 5. – Ст. 559.

20. Об общественных объединениях [Текст] : федер. закон от 19.05.1995 г. № 82-ФЗ : принят Гос. Думой 14 апреля 1995 г. (ред. от 31.01.2016) // Собрание законодательства РФ. – 1995. – № 21. – Ст. 1930 ; ...2016. – № 5. – Ст. 559.

21. Об обращении в Конституционный Суд Российской Федерации [Текст] : постановление ГД ФС РФ от 11.11.1996 г. № 781-П ГД // Собрание законодательства РФ. – 1996. – № 49. – Ст. 5506.

22. О мероприятиях по реализации государственной социальной политики [Текст] : Указ Президента РФ от 07.05.2012 г. № 597 // Собрание законодательства РФ. – 2012. – № 19. – Ст. 2334.

23. Об утверждении Административного регламента департамента труда и занятости населения Воронежской области по предоставлению государственной услуги "Проведение уведомительной регистрации соглашений и коллективных договоров» [Электронный ресурс] : приказ Департамента труда и занятости населения Воронежской области от 01.07.2014 г. № 372 // КонсультантПлюс : справочные правовые системы : Законодательство. – Режим доступа: <http://www.consultant.ru/software/systems> (дата обращения: 08.07.2014).

24. Макет коллективного договора [Электронный ресурс] : утв. Минтрудом РФ 06.11.2003 г. // КонсультантПлюс : справочные правовые системы : Законодательство. – Режим доступа: <http://www.consultant.ru/software/systems> (дата обращения: 28.02.2013).

25. Об утверждении Кодекса профессиональной этики работников учреждений культуры, искусства, образовательных и иных учреждений, подведомственных Министерству культуры Республики Хакасия [Электронный ресурс] :

приказ Министерства культуры Республики Хакасия от 04.02.2014 г. № 35 // Официальный сайт Правительства Республики Хакасия. – Режим доступа: <http://www.r-19.ru/mainpage/authority/21/culture/all-info/kadry/73958/73959.html>. – Загл. с экрана (дата обращения: 08.02.2014).

26. Об организации и проведении единой переговорной кампании [Электронный ресурс] : постановление Исполнительного комитета ФНПР от 28.08.2002 г. № 4-3 // КонсультантПлюс : справочные правовые системы : Законодательство. – Режим доступа: <http://www.consultant.ru/software/systems> (дата обращения: 28.03.2012).

27. Об итогах коллективно-договорной кампании 2014 года и задачах на предстоящий период [Электронный ресурс] : постановление Исполкома ФНПР от 26.05.2015 № 4-10 // Официальный сайт Федерации независимых профсоюзов России. – Режим доступа: <http://www.fnpr.ru./n/15/187/11203.html>. – Загл. с экрана (дата обращения: 08.07.2015).

28. Об итогах коллективно-договорной кампании 2013 года и задачах на предстоящий период [Электронный ресурс] : постановление Исполкома ФНПР от 25.06.2014 № 3-3 // Официальный сайт Федерации независимых профсоюзов России. – Режим доступа: <http://www.fnpr.ru./n/2/15/187/9806.html>. – Загл. с экрана (дата обращения: 08.07.2014).

29. Об итогах коллективно-договорной кампании 2012 года и задачах на предстоящий период [Электронный ресурс] : постановление Исполкома ФНПР от 21.05.2013 № 3-10 // Официальный сайт Федерации независимых профсоюзов России. – Режим доступа: <http://www.fnpr.ru/n/2/15/187/8096.html>. – Загл. с экрана (дата обращения: 18.09.2013).

30. Об итогах коллективно-договорной кампании 2011 года и задачах на предстоящий период [Электронный ресурс] : постановление Исполкома ФНПР от 27.06.2012 № 4-2 // Официальный сайт Федерации независимых профсоюзов России. – Режим доступа: <http://www.fnpr.ru./n/2/15/187/7109.html>. – Загл. с экрана (дата обращения: 08.11.2012).

31. Об итогах коллективно-договорной кампании 2010 года и задачах на предстоящий период [Электронный ресурс] : постановление Исполнительного комитета ФНПР от 22.06.2011 г. № 4-2 // Официальный сайт Федерации независимых профсоюзов России. – Режим доступа: <http://www.fnpr.ru./n/15/187/6487.html>. – Загл. с экрана (дата обращения: 08.11.2012).

32. О коллективных договорах и соглашениях [Текст] : закон РФ от 11.03.1992 г. № 2490-1 (утратил силу в связи с принятием Федерального закона от 30.06.2006 г. № 90-ФЗ) // Ведомости СНД и ВС РФ. – 1992. – № 17. – Ст. 890.

33. О социальном партнерстве и разрешении трудовых споров (конфликтов) [Текст] : указ Президента РСФСР от 15.11.1991 г. № 212 (утратил силу в связи с изданием Указа Президента РФ от 20.05.1996 г. № 743) // Ведомости СНД и ВС РСФСР. – 1991. – № 47. – Ст. 1611.

34. Об обеспечении прав профессиональных союзов в условиях перехода к рыночной экономике [Текст] : указ Президента РСФСР от 26.10.1991 г. № 162 (утратил силу в связи с изданием Указа Президента РФ от 12.05.1996 г. № 690) // Ведомости СНД и ВС РСФСР. – 1991. – № 44. – Ст. 1480.

35. О заключении коллективных договоров в издательствах, на предприятиях и в организациях культуры и искусства, кинематографии, телевидения и радиовещания, физической культуры и спорта и в туристско-экскурсионных организациях [Текст] : Постановление Совмина СССР, ВЦСПС от 27.07.1984 г. № 810 // Собрание постановлений правительства СССР. – 1984. – № 27. – Ст. 148.

36. О трудовых коллективах и повышении их роли в управлении предприятиями, учреждениями, организациями [Текст] : закон СССР от 17.06.1983 г. (утратил силу в связи с принятием Федерального закона от 30.06.2006 г. № 90-ФЗ) // Ведомости ВС СССР. – 1983. – № 25. – Ст. 382.

37. Об утверждении Положения о порядке заключения коллективных договоров [Текст] : постановление Президиума ВЦСПС, Госкомтруда СССР от 26.08.1977 г. № П-12/270 (утратил силу в связи с изданием Постановления Пре-

зидиума ВЦСПС, Госкомтруда СССР от 28.09.1984 г. № 11-4/285) // Бюллетень Госкомтруда СССР. – 1978. – № 1.

38. Кодекс законов о труде Российской Федерации [Текст] : утв. ВС РСФСР 09.12.1971 г. (утратил силу с 1 февраля 2002 г. в связи с принятием Трудового кодекса Российской Федерации от 30.12.2001 г. № 197-ФЗ) // Ведомости ВС РСФСР. – 1971. – № 50. – Ст. 1007.

39. Об утверждении Основ законодательства Союза ССР и союзных республик о труде [Текст] : закон СССР от 15.07.1970 г. № 2-VIII (утратил силу в связи с принятием Федерального закона от 30.06.2006 г. № 90-ФЗ) // Ведомости ВС РСФСР. – 1970. – № 29. – Ст. 265.

40. О заключении коллективных договоров на предприятиях и в организациях [Текст] : постановление Совмина СССР, ВЦСПС от 06.03.1966 г. № 177 (утратило силу) // Собрание постановлений правительства СССР. – 1966. – № 5. – Ст. 51.

41. О заключении коллективных договоров на предприятиях [Электронный ресурс] : постановление Совмина СССР от 04.02.1947 г. № 226 (утратило силу) // КонсультантПлюс : справочные правовые системы : Законодательство. – Режим доступа: <http://www.consultant.ru/software/systems> (дата обращения: 28.01.2012).

42. О порядке издания инструкций, правил и разъяснений по применению законодательства о труде [Текст] : постановление СНК СССР от 21.08.1934 г. № 1954 (утратило силу) // Собрание законов СССР. – 1934. – № 43. – Ст. 342.

43. Об объединении Народного комиссариата труда Союза ССР с Всесоюзным центральным советом профессиональных союзов [Текст] : постановление ЦИК СССР, СНК СССР, ВЦСПС от 23.06.1933 г. (утратило силу) // Собрание законов СССР. – 1933. – № 40. – Ст. 238.

44. О введении в действие Кодекса Законов о Труде Р.С.Ф.С.Р. изд. 1922 г. (вместе с "Кодексом Законов о Труде Р.С.Ф.С.Р.") [Текст] : постановление ВЦИК от 09.11.1922 г. (утратил силу в связи с изданием Указа Президиума



ВС РСФСР от 06.09.1972 г.) // Собрание узаконений РСФСР. – 1922. – № 70. – Ст. 903.

45. О коллективных договорах [Текст] : декрет СНК РСФСР от 23.08.1922 г. (утратил силу в связи с изданием декрета СНК РСФСР от 03.04.1923 г.) // Собрание узаконений РСФСР. – 1922. – № 54. – Ст. 683.

46. Положение о примирительных камерах и третейских судах [Текст] : декрет СНК РСФСР от 18.07.1922 г. (утратил силу в связи с изданием декрета СНК РСФСР от 23.03.1923 г.) // Собрание узаконений РСФСР. – 1922. – № 45. – Ст. 560.

47. Общее положение о тарифе (Правила об условиях найма и оплаты труда рабочих и служащих всех предприятий, учреждений и хозяйств в РСФСР) [Текст] : декрет СНК РСФСР от 17.06.1920 г. (утратил силу в связи с изданием декрета СНК РСФСР от 03.04.1923 г.) // Собрание узаконений РСФСР. – 1920. – № 61-62. – Ст. 276.

48. О порядке утверждения коллективных договоров (тарифов), устанавливающих ставки заработной платы и условия труда (Положение) [Текст] : декрет СНК РСФСР от 02.07.1918 г. (утратил силу в связи с изданием декрета СНК РСФСР от 03.04.1923 г.) // Собрание узаконений РСФСР. – 1918. – № 48. – Ст. 568.

49. Кодекс законов о труде [Текст] : принят ВЦИК (утратил силу в связи с изданием Постановления ВЦИК от 09.11.1922 г.) // Собрание узаконений РСФСР. – 1918. – № 87-88. – Ст. 905.

#### Социально-партнерские соглашения. Коллективные договоры.

50. Генеральное соглашение между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством Российской Федерации на 2014 - 2016 годы [Текст] // Российская газета. – 2013. – № 295.

51. Отраслевое тарифное соглашение в электроэнергетике Российской Федерации на 2013-2015 годы [Электронный ресурс] : утв. Общероссийским

объединением работодателей электроэнергетики, Общественным объединением Всероссийский электропрофсоюз» 18.03.2013 (ред. от 25.07.2013) // КонсультантПлюс : справочные правовые системы : Законодательство. – Режим доступа: <http://www.consultant.ru/software/systems> (дата обращения: 09.10.2013).

52. Генеральный коллективный договор ОАО «Газпром» и его дочерних обществ на 2013 – 2015 гг.

53. Коллективный договор Воронежского вагоноремонтного завода (филиала ОАО «Вагонреммаш») (с 29.07.2009 г. по 30.06.2010 г.).

54. Коллективный договор ОАО «Российские железные дороги» на 2008 – 2010 гг.

55. Коллективный договор государственного предприятия Чукотского автономно округа «Чаунское дорожное ремонтно-строительное управление» на 2010 – 2013 гг.

56. Коллективный договор ГУЗ Воронежская областная клиническая больница № 1 на 2008-2011 гг.

57. Коллективный договор ФГОУ СПО «Воронежский государственный промышленно-технологический колледж» на 2011-2014 гг.

58. Коллективный договор МУЗ ЦРБ Рамонского района Воронежской области на 2009-2012 гг.

59. Коллективный договор АНОО ВПО «Воронежский экономико-правовой институт» на 2013-2016 гг.

#### Судебная практика

60. Определение Конституционного Суда РФ от 24 сентября 2013 г. № 1250-О "Об отказе в принятии к рассмотрению жалобы гражданина Кривошеева Андрея Юрьевича на нарушение его конституционных прав статьей 391 Трудового кодекса Российской Федерации" [Электронный ресурс] // КонсультантПлюс : справочные правовые системы : Судебная практика. – Режим доступа: <http://www.consultant.ru/software/systems> (дата обращения 23.01.2014).

61. Постановление Конституционного Суда Российской Федерации от 15 марта 2005 г. № 3-П "По делу о проверке конституционности положений пункта 2 статьи 278 и статьи 279 Трудового кодекса Российской Федерации и абзаца 2 пункта 4 статьи 69 Федерального закона "Об акционерных обществах" в связи с запросами Волховского городского суда города Ставрополя и жалобами ряда граждан" [Электронный ресурс] // КонсультантПлюс : справочные правовые системы : Судебная практика. – Режим доступа: <http://www.consultant.ru/software/systems> (дата обращения: 12.03.2013).

62. Определение Конституционного Суда Российской Федерации от 08 апреля 2004 г. № 167-О "Об отказе в принятии к рассмотрению жалобы гражданина Ф.Ф. Чертовского на нарушение его конституционных прав положением части первой статьи 177 Трудового кодекса Российской Федерации" [Электронный ресурс] // КонсультантПлюс : справочные правовые системы : Судебная практика. – Режим доступа: <http://www.consultant.ru/software/systems> (дата обращения: 20.03.2013).

63. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 02 июня 2015 г. № 21 "О некоторых вопросах, возникших у судов при применении законодательства, регулирующего труд руководителя организации и членов коллегиального исполнительного органа организации" [Текст] // Российская газета. – 2015. – № 124.

64. Определение Верховного Суда РФ от 14 мая 2010 г. № 1-В10-1 [Электронный ресурс] // КонсультантПлюс : справочные правовые системы : Судебная практика. – Режим доступа: <http://www.consultant.ru/software/systems> (дата обращения 23.11.2012).

65. Постановление Президиума Верховного Суда РФ от 13 мая 2009 г. № бпв09 [Электронный ресурс] // КонсультантПлюс : справочные правовые системы : Судебная практика. – Режим доступа: <http://www.consultant.ru/software/systems> (дата обращения 03.04.2014).

66. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 29 ноября 2007 г. № 48 "О практике рассмотрения судами дел об оспаривании нормативных право-

вых актов полностью или в части" (ред. от 09.02.2012) [Текст] // Российская газета. – 2007. – № 276 ; ...2012. – № 35.

67. Постановление Верховного Суда Республики Карелия от 20 августа 2007 г. [Электронный ресурс] // КонсультантПлюс : справочные правовые системы : Судебная практика. – Режим доступа: <http://www.consultant.ru/software/systems> (дата обращения 14.04.2014).

68. Апелляционное определение Мурманского областного суда от 25 декабря 2014 г. № 33-4075-2014 [Электронный ресурс] // КонсультантПлюс : справочные правовые системы : Судебная практика. – Режим доступа: <http://www.consultant.ru/software/systems> (дата обращения 03.01.2015).

69. Апелляционное определение Смоленского областного суда от 11 июня 2013 г. по делу № 33-2514/2013 [Электронный ресурс] // КонсультантПлюс : справочные правовые системы : Судебная практика. – Режим доступа: <http://www.consultant.ru/software/systems> (дата обращения 23.01.2014).

70. Апелляционное определение Белгородского областного суда от 21 марта 2013 г. по делу № 33-654 [Электронный ресурс] // КонсультантПлюс : справочные правовые системы : Судебная практика. – Режим доступа: <http://www.consultant.ru/software/systems> (дата обращения 23.01.2014).

71. Апелляционное определение Томского областного суда от 01 февраля 2013 г. № 33-300/2013 [Электронный ресурс] // КонсультантПлюс : справочные правовые системы : Судебная практика. – Режим доступа: <http://www.consultant.ru/software/systems> (дата обращения: 25.09.2013).

72. Апелляционное определение Кемеровского областного суда от 11 сентября 2012 г. по делу № 33-8730 [Электронный ресурс] // КонсультантПлюс : справочные правовые системы : Судебная практика. – Режим доступа: <http://www.consultant.ru/software/systems> (дата обращения 20.03.2014).

73. Апелляционное определение Верховного суда Республики Татарстан от 3 сентября 2012 г. по делу № 33-8916/2012 [Электронный ресурс] // КонсультантПлюс : справочные правовые системы : Судебная практика. – Режим доступа: <http://www.consultant.ru/software/systems> (дата обращения 20.03.2014).

74. Апелляционное определение Ярославского областного суда от 23 августа 2012 г. по делу № 33-4421/2012 [Электронный ресурс] // КонсультантПлюс : справочные правовые системы : Судебная практика. – Режим доступа: <http://www.consultant.ru/software/systems> (дата обращения 03.05.2014).

75. Апелляционное определение Кемеровского областного суда от 14 августа 2012 г. по делу № 33-7638 [Электронный ресурс] // КонсультантПлюс : справочные правовые системы : Судебная практика. – Режим доступа: <http://www.consultant.ru/software/systems> (дата обращения 03.05.2014).

76. Апелляционное определение Верховного суда Республики Саха (Якутия) от 13 августа 2012 г. по делу № 33-2651/12 [Электронный ресурс] // КонсультантПлюс : справочные правовые системы : Судебная практика. – Режим доступа: <http://www.consultant.ru/software/systems> (дата обращения 23.01.2014).

77. Апелляционное определение Санкт-Петербургского городского суда от 6 июня 2012 г. по делу № 33-7665/12 [Электронный ресурс] // КонсультантПлюс : справочные правовые системы : Судебная практика. – Режим доступа: <http://www.consultant.ru/software/systems> (дата обращения: 25.02.2014).

78. Апелляционное определение Камчатского краевого суда от 29 марта 2012 г. по делу № 33-404/2012 [Электронный ресурс] // КонсультантПлюс : справочные правовые системы : Судебная практика. – Режим доступа: <http://www.consultant.ru/software/systems> (дата обращения 03.04.2014).

79. Определение Нижегородского областного суда от 01 марта 2011 г. по делу № 33-2012 [Электронный ресурс] // КонсультантПлюс : справочные правовые системы : Судебная практика. – Режим доступа: <http://www.consultant.ru/software/systems> (дата обращения 23.01.2014).

80. Определение Воронежского областного суда от 8 февраля 2011 г. по делу № 33-563 [Электронный ресурс] // КонсультантПлюс : справочные правовые системы : Судебная практика. – Режим доступа: <http://www.consultant.ru/software/systems> (дата обращения: 02.03.2014).

81. Постановление ФАС Дальневосточного округа от 24 июля 2014 г. № Ф03-3005/2014 по делу № А04-4430/2013 [Электронный ресурс] // Консультант-

тПлюс : справочные правовые системы : Судебная практика. – Режим доступа: <http://www.consultant.ru/software/systems> (дата обращения: 19.09.2014).

82. Постановление ФАС Северо-Западного округа от 10 мая 2011 г. по делу № А42-2180/2010 [Электронный ресурс] // КонсультантПлюс : справочные правовые системы : Судебная практика. – Режим доступа: <http://www.consultant.ru/software/systems> (дата обращения: 19.03.2013).

83. Постановление ФАС Волго-Вятского округа от 12 ноября 2010 г. по делу № А43-45261/2009 [Электронный ресурс] // КонсультантПлюс : справочные правовые системы : Судебная практика. – Режим доступа: <http://www.consultant.ru/software/systems> (дата обращения: 12.03.2013).

84. Постановление ФАС Северо-Кавказского округа от 09 августа 2010 г. по делу № А32-1873/2008 [Электронный ресурс] // КонсультантПлюс : справочные правовые системы : Судебная практика. – Режим доступа: <http://www.consultant.ru/software/systems> (дата обращения 25.11.2012).

85. Постановление ФАС Северо-Кавказского округа от 20 ноября 2008 г. № Ф08-6033/2008 [Электронный ресурс] // КонсультантПлюс : справочные правовые системы : Судебная практика. – Режим доступа: <http://www.consultant.ru/software/systems> (дата обращения 25.02.2014).

86. Постановление ФАС Уральского округа от 12 марта 2008 г. № Ф09-1326/08-С3 по делу № А60-11974/07 [Электронный ресурс] // КонсультантПлюс : справочные правовые системы : Судебная практика. – Режим доступа: <http://www.consultant.ru/software/systems> (дата обращения 25.02.2014).

87. Постановление ФАС Восточно-Сибирского округа от 27 апреля 2006 г. № А58-7695/02-Ф02-1670/06-С2 по делу № А58-7695/02 [Электронный ресурс] // КонсультантПлюс : справочные правовые системы : Судебная практика. – Режим доступа: <http://www.consultant.ru/software/systems> (дата обращения 24.11.2012).

88. Постановление ФАС Северо-Западного округа от 13 декабря 2005 г. по делу № А26-5116/2005-14 [Электронный ресурс] // КонсультантПлюс : спра-

вочные правовые системы : Судебная практика. – Режим доступа: <http://www.consultant.ru/software/systems> (дата обращения 25.11.2012).

89. Постановление Восьмого арбитражного апелляционного суда от 16 августа 2011 г. по делу № А75-970/2011 [Электронный ресурс] // КонсультантПлюс : справочные правовые системы : Судебная практика. – Режим доступа: <http://www.consultant.ru/software/systems> (дата обращения: 25.11.2012).

90. Постановление Второго арбитражного апелляционного суда от 20 июля 2011 г. по делу № А29-598/2011 [Электронный ресурс] // КонсультантПлюс : справочные правовые системы : Судебная практика. – Режим доступа: <http://www.consultant.ru/software/systems> (дата обращения: 12.03.2013).

91. Постановление Восемнадцатого арбитражного апелляционного суда от 19 июля 2011 г. по делу № 18АП-6099/2011 [Электронный ресурс] // КонсультантПлюс : справочные правовые системы : Судебная практика. – Режим доступа: <http://www.consultant.ru/software/systems> (дата обращения: 20.03.2013).

92. Постановление Восьмого арбитражного апелляционного суда от 12 апреля 2011 г. по делу № А46-8281/2010 [Электронный ресурс] // КонсультантПлюс : справочные правовые системы : Судебная практика. – Режим доступа: <http://www.consultant.ru/software/systems> (дата обращения: 20.03.2013).

93. Постановление Тринадцатого арбитражного апелляционного суда от 14 февраля 2011 г. по делу № А42-2180/2010 [Электронный ресурс] // КонсультантПлюс : справочные правовые системы : Судебная практика. – Режим доступа: <http://www.consultant.ru/software/systems> (дата обращения: 19.03.2013).

94. Постановление Пятнадцатого арбитражного апелляционного суда от 01 апреля 2010 г. по делу № А32-1873/2008 [Электронный ресурс] // КонсультантПлюс : справочные правовые системы : Судебная практика. – Режим доступа: <http://www.consultant.ru/software/systems> (дата обращения: 23.11.2012).

95. Постановление Тринадцатого арбитражного апелляционного суда от 09 ноября 2007 г. по делу № А56-12262/2007 [Электронный ресурс] // КонсультантПлюс : справочные правовые системы : Судебная практика. – Режим доступа: <http://www.consultant.ru/software/systems> (дата обращения: 19.03.2014).

96. Постановление Тринадцатого арбитражного апелляционного суда от 17 октября 2007 г. по делу № А56-11342/2007 [Электронный ресурс] // КонсультантПлюс : справочные правовые системы : Судебная практика. – Режим доступа: <http://www.consultant.ru/software/systems> (дата обращения: 19.03.2014).

#### Учебная и специальная литература

97. Абдулаев М.И. Теория государства и права [Текст] : учеб. для высших учебных заведений / М.И. Абдулаев. – М. : Магистр-Пресс, 2004. – 410 с.

98. Александров Н.Г. Трудовое правоотношение [Текст] / Н.Г. Александров. – М. : Юрид. изд-во Министерства юстиции СССР, 1948. – 336 с.

99. Алексеев С.С. Государство и право [Текст] : учеб. пособие / С.С. Алексеев. – М. : ТК Велби, Изд-во Проспект, 2006. – 152 с.

100. Алексеев С.С. Общая теория права [Текст] : в 2 т. / С.С. Алексеев. – М. : Юрид. лит., 1981. – Т. 1. – 360 с.

101. Багдасаров В.Ю. Основания классификации правотворчества [Текст] / В.Ю. Багдасаров // Журнал российского права. – 2012. – № 11. – С. 49 - 57.

102. Байтин М.И. Сущность права (Современное нормативное правопонимание на грани двух веков) [Текст] / М.И. Байтин. – Саратов : СГАП, 2001. – 416 с.

103. Бондарь Н.С. Судебный конституционализм в России в свете конституционного правосудия [Текст] / Н.С. Бондарь. – М. : Норма, Инфра-М, 2011. – 544 с.

104. Бородин И.И. Понятие, система, стороны и субъекты социального партнерства (сравнительно-правовое исследование) [Текст] / И.И. Бородин // Трудовое право. – 2006. – № 1. – С. 8-14.

105. Бугров Л.Ю. К дискуссии о трудовом договоре как источнике права [Текст] / Л.Ю. Бугров // Трудовое право в России и за рубежом. – 2011. – № 2. – С. 53 - 57.



106. Валетов Т.Я. Фабричное законодательство в России до Октябрьской революции [Текст] / Т.Я. Валетов // Труды ист.фак. МГУ. Экономическое обозрение. – 2007. – Вып.13. – С. 34-44.

107. Варшавский К.М. Трудовое право СССР [Текст] / К.М. Варшавский. – Л. : Academia, 1924. – 180 с.

108. Васечко А.А. Природа нормативного договора [Текст] / А.А. Васечко // История государства и права. – 2008. – № 2. – С. 11-14.

109. Васильев В.А. Ответственность представителя перед представляемым субъектом: трудовой аспект [Текст] / В.А. Васильев // Трудовое право. – 2010. – № 1. – С. 71 - 75.

110. Власенко Н.А. Конкретизация в праве: природа и пути исследования [Текст] / Н.А. Власенко // Конкретизация законодательства как технико-юридический прием нормотворческой, интерпретационной, правоприменительной практики: Материалы Международного симпозиума (Геленджик, 27 - 28 сентября 2007 г.) / под ред. В.М. Баранова. – Ниж. Новгород, 2008. – С. 59.

111. Воронов И.Ю. Юридическая природа основополагающих принципов российского трудового права в контексте правовой политики Российской Федерации [Текст] / И.Ю. Воронов // Трудовое право в России и за рубежом. – 2013. – № 1. – С. 32 - 36.

112. Демин А.В. Общие вопросы теории административного договора [Текст] / А.В. Демин. – Красноярск : Изд-во Красноярского гос. ун-та, 1998. – 172 с.

113. Догадов В.М. Очерки трудового права : учеб. пособ. [Текст] / В.М. Догадов. – Л. : Изд-во Прибой, 1927. – 163 с.

114. Договоры о труде в сфере действия трудового права [Текст] : учеб. пособие / под ред. К.Н. Гусова. – М. : Проспект, 2010. – 256 с.

115. Драчук М.А. О роли, видах, содержании и сущности локальных нормативных актов в структуре юридического механизма управления работниками [Текст] / М.А. Драчук // Российский ежегодник трудового права. – 2008. – № 4. – С. 74 - 88.

116. Ершов В.В. Конкретизация Конституции России: теоретические и практические проблемы [Текст] / В.В. Ершов // Российское правосудие. – 2013. – № 12. – С. 5-22.

117. Ершов В.В. Конституция Российской Федерации как фундаментальный нормативный правовой акт, содержащий основополагающие принципы и нормы российского права, подлежащие прямому применению [Текст] / В.В. Ершов, В.В. Ершов // Российское правосудие. – 2009. – № 2 (34). – С. 4-11.

118. Ершов В.В. Правопонимание, правотворчество и правоприменение [Текст] / В.В. Ершов // Российское правосудие. – 2008. – № 5 (25). – С. 7-17.

119. Ершов В.В. Система форм права в Российской Федерации [Текст] / В.В. Ершов, В.В. Ершов // Российское правосудие. – 2009. – № 1 (33). – С. 7-16.

120. Ершов В.В. Способы защиты трудовых прав и правовых интересов в сфере труда: вопросы теории и практики [Текст] / В.В. Ершов // Российское правосудие. – 2011. – № 5 (61). – С. 60 – 66.

121. Ершов В.В. Частный договор – источник российского права? [Текст] / В.В. Ершов // Российское правосудие. – 2013. – № 7 (87). – С. 5-11.

122. Ершова Е.А. Коллективные договоры – вид нормативных правовых договоров, содержащих нормы права [Текст] / Е.А. Ершова // Трудовое право. – 2008. – № 10. – С. 47-62.

123. Ершова Е.А. Нормативно-правовые соглашения, содержащие нормы трудового права [Текст] / Е.А. Ершова // Российский судья. – 2007. – № 12. – С. 29-33.

124. Ершова Е.А. Сущность, источники и формы трудового права в Российской Федерации [Текст] / Е.А. Ершова. – М. : РАП, 2008. – 452 с.

125. Желтов О.Б. Трудовое право России [Текст] : курс лекций / О.Б. Желтов, Т.А. Сошникова. – М. : Эксмо, 2011. – 272 с.

126. Жернигон Б. Коллективные переговоры: нормы МОТ и принципы деятельности контрольных органов [Текст] / Б. Жернигон, А. Одера, Г. Гуидо. – М. : ИД Стратегия, 2001. – 107 с.

127. Жильцов М.А. Конкретизация норм трудового права [Текст] / М.А. Жильцов // Российский ежегодник трудового права. – 2008. – № 4. – С. 221 - 230.
128. Залоило М.В. Интегративное правопонимание: новый подход [Текст] / М.В. Залоило, О.В. Черкашина-Шмидт // Журнал российского права. – 2014. – № 4. – С. 143 - 147.
129. Залоило М.В. Конкретизация и толкование юридических норм: проблемы соотношения и взаимодействия [Текст] / М.В. Залоило // Журнал российского права. – 2010. – № 5. – С. 105 - 112.
130. Зивс С.Л. Источники права [Текст] / С.Л. Зивс. – М. : Наука, 1981. – 239 с.
131. Иванов А.Б. О сохранении льгот, гарантий и компенсаций руководителям организаций при заключении трудовых договоров с собственником имущества [Текст] / А.Б. Иванов // Право и экономика. – 2009. – № 12. – С. 35 - 38.
132. Иванов В.В. К вопросу о теории нормативного договора [Текст] / В.В. Иванов // Журнал российского права. – 2000. – № 7. – С. 85-97.
133. Иванов В.В. Общая теория договора [Текст] / В.В. Иванов. – М. : Юристъ, 2006. – 238 с.
134. Исаев И.А. История государства и права России [Текст] : учеб. / И.А. Исаев. – 3-е изд., перераб. и доп. – М. : Юрист, 2004. – 797 с.
135. История государства и права России [Текст] : учеб. / под ред. Ю.П. Титова. – М. : ТК Велби, Изд-во Проспект, 2006. – 544 с.
136. Источники российского права : вопросы теории и истории [Текст] : учеб. пособ. / отв. ред. М.Н. Марченко. – М. : Норма, 2011. – 336 с.
137. Казанцев М.Ф. К вопросу об общей теории правового договора [Текст] / М.Ф. Казанцев // Научный ежегодник Института философии и права Уральского отделения АН РФ. Вып. 1. – Екатеринбург, 1999. – С. 179-196.

138. Казарцев С.П. Краткая информация по контрольно-надзорной деятельности Федеральной службы по труду и занятости (Роструда) [Текст] / С.П. Казарцев // Трудовое право в России и за рубежом. – 2012. – № 1. – С. 40.

139. Киселев И.Я. Зарубежное трудовое право [Текст] : учеб. для вузов / И.Я. Киселев. – М. : Издательская группа НОРМА – ИНФРА М, 1998. – 263 с.

140. Коршунова Т.Ю. Особенности регулирования труда руководителя организации и судебная практика [Текст] / Т.Ю. Коршунова // Комментарий судебной практики. Выпуск 12 / под ред. К.Б. Ярошенко. – М. : Юридическая литература, 2006. – С. 91 - 100.

141. Коршунова Т.Ю. Участие работников в управлении организацией [Текст] / Т.Ю. Коршунова // Трудовое право. – 2006. – № 10. – С. 63-71.

142. Лисица В.Н. Правовое регулирование инвестиционных отношений: теории, законодательство и практика применения [Текст] : монограф. / В.Н. Лисица. – Новосибирск : Рос. акад. наук, Ин-т философии и права СО РАН; М-во образования и науки РФ, Новосибирский гос. ун-т, 2011. – 467 с.

143. Литвинов-Фалинский В.П. Фабричное законодательство и фабричная инспекция в России [Текст] / В.П. Литвинов-Фалинский. – СПб. : Типография А.С. Суворина, 1900. – 365 с.

144. Лушникова М.В. Очерки теории трудового права [Текст] / М.В. Лушникова, А.М. Лушников. – СПб. : Изд-во Р.Асланова «Юридический центр Пресс», 2006. – 940 с.

145. Лютов Н.Л. Коллективное трудовое право Великобритании [Текст] / Н.Л. Лютов. – М. : Волтерс Клувер, 2009. – 232 с.

146. Марченко М.Н. Источники права [Текст] : учеб. пособ. / М.Н. Марченко. – М. : Проспект, 2011. – 768 с.

147. Международное трудовое право [Текст] : учеб. пособие / под общ. науч. ред. К.Н. Гусова. – М. : Проспект, 2011. – 216 с.

148. Мелехин А.В. Теория государства и права [Текст] : учеб. / А.В. Мелехин. – М. : Маркет ДС, 2007. – 640 с.

149. Методические рекомендации по проведению коллективных переговоров и заключению коллективных договоров ЦК Профессионального союза работников здравоохранения РФ [Электронный ресурс] // Интернет-сайт Хабаровской краевой организации профсоюза работников здравоохранения РФ. - Режим доступа: [http://hkorprz.ru/doc/pom\\_prfactiv/metod\\_recomd/metod\\_rek\\_CK\\_po\\_KD.htm](http://hkorprz.ru/doc/pom_prfactiv/metod_recomd/metod_rek_CK_po_KD.htm). - Загл. с экрана (дата обращения: 18.03.2012).

150. Миронов В.И. Трудовое право России [Текст] : учеб. / В.И. Миронов. – М. : Журнал "Управление персоналом", 2005. – 1152 с.

151. Миронов В.К. Правовые вопросы коллективного договора в странах Восточной Европы [Текст] / В.К. Миронов // Трудовое право в России и за рубежом. – 2010. – № 1. – С. 53 - 59.

152. Михеев В.А. Основы социального партнерства: теория и политика [Текст] : учеб. для вузов / В.А. Михеев. – М. : Экзамен, 2001. – 448 с.

153. Научно-практическая конференция по социальному партнерству в России [Электронный ресурс] // Интернет-сайт Всеобщей конфедерации профсоюзов. – Режим доступа: <http://www.vkp.ru/news/2012/03/1133.html>. – Загл. с экрана (дата обращения: 08.04.2012).

154. Нуртдинова А.Ф. Определение содержания коллективного договора [Текст] / А.Ф. Нуртдинова // Закон. – 2005. – № 2. – С. 107-111.

155. Нуртдинова А.Ф. Регулирование трудовых отношений коллективным договором, соглашением [Текст] / А.Ф. Нуртдинова // Хозяйство и право. – 2005. – № 1. – С. 77-83.

156. Нуртдинова А.Ф. Регулирование трудовых отношений коллективным договором, соглашением [Текст] / А.Ф. Нуртдинова // Хозяйство и право. – 2005. – № 2. – С. 54-66.

157. О декабрьской забастовке и декабрьском договоре [Электронный ресурс] // Сайт Центр содействия бизнесу "Петроград". – Режим доступа: <http://www.petrograd.biz/stalin/2-30.php>. – Загл. с экрана (дата обращения: 08.02.2012).

158. Общая теория права и государства [Текст] : учеб. / под ред. В.В. Лазарева. – 3-е изд., перераб. и доп. – М. : Юристъ, 2001. – 520 с.

159. Ожегов С.И. Толковый словарь русского языка: 80000 слов и фразеологических выражений [Текст] / С.И. Ожегов, Н.Ю. Шведова / РАН ; Российский фонд культуры. – 2-е изд., испр. и доп. – М. : АЗЪ, 1994. – 928 с.

160. Озеров И.Х. Фабричные комитеты и коллективный договор [Текст] / И.Х. Озеров. – М. : Тип. тов-ва И.Н. Кушнерев и К<sup>о</sup>, 1902. – 20 с.

161. Основы права [Текст] : учеб. / под ред. В.В. Лазарева. – 4-е изд., перераб. и доп. – М. : Юрист, 2006. – 429 с.

162. Очерки трудового права (История, философия, проблемы систем и источников) [Текст] / К.Л. Томашевский; науч. ред. О.С. Курылева. – Минск : «Изд. центр БГУ», 2009. – 335 с.

163. Первый коллективный договор нефтяников в 1904 г. [Электронный ресурс] // Сайт Нефтегазстройпрофсоюза РФ. – Режим доступа: <http://www.museum-rogwu.ru/exposition/detail.php?ID=449>. – Загл. с экрана (дата обращения: 08.02.2012).

164. Первые рабочие союзы нефтяников и "Мазутная Конституция" (Баку, 1906) [Электронный ресурс] // Сайт "Our Baku - Наш Баку". – Режим доступа: [http://www.ourbaku.com/index.php5/Первые\\_рабочие\\_союзы\\_нефтяников\\_и\\_%20Мазутная\\_Конституция%22](http://www.ourbaku.com/index.php5/Первые_рабочие_союзы_нефтяников_и_%20Мазутная_Конституция%22). – Загл. с экрана (дата обращения: 08.02.2012).

165. По вопросу о профессиональных союзах и их организации : Резолюция IX съезда РКП(б) (Москва. 29 марта – 5 апреля 1920 г.) [Текст] // КПСС в резолюциях и решениях съездов, конференций и пленумов ЦК. 1898–1954. – Издание седьмое. – М. : Госполитиздат, 1954. – Часть 1. 1898–1924. – С. 490–494.

166. Полное собрание законов Российской Империи, повелением государя Николая Павловича составленное [Электронный ресурс] : собр. второе с 12 декабря 1825 года : [в 55 т., на 80 дисках] / ЗАО «КОДИС». – М. : ГПИБ,

2008. – Т. 20 : 1845 : отд. 1 : от № 18573 – 19303. – 2008. – 1 эл. опт. диск (CD\_ROM).

167. Протасов В.Н. Теория права и государства. Проблемы теории права и государства [Текст] : вопросы и ответы / В.Н. Протасов. – М. : Новый Юрист, 1999. – 240 с.

168. Рогалева Г.А. Локальное регулирование условий труда и система источников трудового права [Текст] : монография / Г.А. Рогалева. – М. : ООО «Интел-синтез АПР», 2003. – 152 с.

169. Российское гражданское право : учеб. : в 2 т. Т. II: Обязательственное право [Текст] / отв. ред. Е.А. Суханов. – М. : Статут, 2010. – 1208 с.

170. Российское законодательство X – XX веков. Т. 9 Законодательство эпохи буржуазно-демократических революций [Текст] / под ред. Л.А. Плехановой. – М. : Юрид. лит., 1994. – 352 с.

171. Сведения о количестве коллективных договоров в субъектах Российской Федерации, действующих в организациях по состоянию на 31 декабря 2010 года [Электронный ресурс] // Официальный сайт Министерства труда и социальной защиты РФ. – Режим доступа: <http://www.rosmintrud.ru/docs/mzsr/salary/50>. – Загл. с экрана (дата обращения: 08.02.2014).

172. Свод законов Российской Империи [Текст] : Продолжение 1906 г. – Спб. : Гос. тип., 1906. – /4/+ /38/+ /230/+ /78/+ /60/+110/+ /142/+42/+16/+22/+48/+ /32/+20/+26/+12/ с.

173. Свод законов Российской Империи, повелением государя Николая Первого составленный [Текст]. – Издание 1913 г. – Спб. : Гос. тип., 1913. – 348 с.

174. Свод законов Российской Империи, повелением государя Николая Первого составленный [Текст]. – Издание 1887 г. – Спб. : Гос. тип., 1887. – [8], [240],[2],[38],[2],[240],[2],[124],[2],[58],[2],[126] с.

175. Сергеев Ю.С. Трудовая правосубъектность физических лиц, замещающих должности руководителя организации [Текст] / Ю.С. Сергеев // Трудовое право в России и за рубежом. – 2010. – № 2. – С. 12 - 16.

176. Смолярчук В.И. Источники советского трудового права [Текст] / В.И. Смолярчук. – М. : Юрид. лит., 1978. – 168 с.

177. Скобелкин В.Н. Трудовые правоотношения [Текст] / В.Н. Скобелкин. – М. : Вердикт-1 М, 1999. – 372 с.

178. Советский энциклопедический словарь [Текст] / гл. ред. А.М. Прохоров. – 3-е изд. – М. : Сов. энциклопедия, 1984. – 1600 с.

179. Соловьев А.В. Коллективный договор, или как достичь успеха в проведении коллективно-договорной кампании [Текст] / А.В. Соловьев. – М. : Изд-во «Альфа-Пресс», 2007. – 188 с.

180. Соловьев А. Недействительность коллективного договора [Электронный ресурс] / А. Соловьев // КонсультантПлюс : справочные правовые системы : Комментарии законодательства. – Режим доступа: <http://www.consultant.ru/software/systems> (дата обращения: 05.02.2014).

181. Таль Л.С. Очерки промышленного рабочего права [Текст] / проф. Л.С. Таль. – изд. 2-е, знач. доп. – М. : Моск. науч. изд-во, 1918. – 225 с.

182. Таль Л.С. Тарифный (коллективный) договор, как институт гражданского права [Текст] / Л.С. Таль. – Спб. : Типография товарищества «Общественная польза», 1909. – 54 с.

183. Теория государства и права [Текст] : учеб. для юридических вузов / под ред. А.С. Пиголкина. – М. : Городец, 2003. – 544 с.

184. Теория государства и права [Текст] : курс лекций / под ред. Н.И. Матузова и А.В. Малько. – 2-е изд., перераб. и доп. – М. : Юристъ, 2006. – 768 с.

185. Теория государства и права [Текст] : учеб. для юрид. вузов и факультетов / под ред. проф. С.С. Алексеева. – М. : Норма, 2004. – 283 с.



186. Трудовое право [Текст] : учеб. / под ред. О.В. Смирнова, И.О. Смигиревой. – 3-е изд., перераб. и доп. – М. : ТК Велби, Изд-во Проспект, 2007. – 600 с.

187. Трудовое право России и зарубежных стран. Международные нормы труда [Текст] : учеб. / под ред. М.В. Лушниковой. – изд. 3-е, перераб. и доп. – М. : Эксмо, 2008. – 608 с.

188. Туманова А.С. Гражданские свободы во взглядах представителей губернаторского корпуса дореволюционной России: к осмыслению феномена консервативного реформаторства [Электронный ресурс] // Материалы конференции «Консерватизм в России и в мире: прошлое и настоящее». – Режим доступа: <http://pandia.org/text/77/156/24518.php>. – Загл. с экрана (дата обращения: 18.12.2014).

189. Туманова А.С. Право на объединение в правотворческой деятельности Временного правительства [Текст] / А.С. Туманова // История государства и права. – 2009. – № 22. – С. 19-23.

190. Устав и внутренние документы [Электронный ресурс] // Сайт РОСНЕФТЬ. – Режим доступа: <http://www.rosneft.ru/Investors/corpgov/>. – Загл. с экрана (дата обращения: 08.02.2014).

191. Федотенко Ю. Выплата бонусов - один из видов мотивации [Текст] / Ю. Федотенко // Трудовое право. – 2011. – № 12. – С. 39 - 68.

192. Филипцова Н.А. Международно-правовые аспекты права на ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров [Текст] / 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.

193. Филипцова Н.А. Некоторые вопросы заключения коллективного договора как вида нормативного правового договора [Текст] / Н.А. Филипцова // Вестник ВГУ. Серия: Право. – 2014. – № 4. – С. 182-189.

194. Филипцова Н.А. Некоторые проблемы субъектности коллективных переговоров [Текст] / 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.

195. Филипцова Н.А. Нормативные правовые договоры как форма трудового права [Текст] / 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.

196. Филипцова Н.А. Правовая природа коллективного договора [Текст] / Н.А. Филипцова // Современное право. – 2015. – № 2. – С. 64-70.

197. Филипцова Н.А. Проблемы коллективно-договорного регулирования трудовых отношений с руководителем организации [Текст] / Н.А. Филипцова // Вестник Воронежского института МВД России. – 2013. – № 3. – С. 175-180.

198. Филипцова Н.А. Проблемы установления эффективного контроля за содержанием коллективного договора [Текст] / Н.А. Филипцова // В мире научных открытий. – 2014. – № 3.3(51). – С. 1381-1392.

199. Филипцова Н.А. Ретроспективный анализ возникновения и развития института коллективного договора [Текст] / 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.

200. Хрестоматия по истории государства и права России [Текст] : учеб. пособие / сост. Ю.П. Титов. – 3-е изд., перераб. и доп. – М. : Проспект, 2010. – 480 с.

201. Шелымагин И.И. Законодательство о фабрично-заводском труде в России 1900-1917 гг. [Текст] / И.И. Шелымагин. – М. : Государственное изд-во юридической литературы, 1952. – 206 с.

202. Шершеневич Г. Ф. Общая теория права. В 2-х т. [Текст] : учеб. пособие (по изданию 1910-1912 гг.) / Г. Ф. Шершеневич. – М. : Юрид. колледж МГУ, 1995. – Т. 2. Вып. 2, 3, 4. – 362 с.

203. Щербаков А.В. Историческая роль объединений работников и работодателей в системе социального партнерства России в конце XIX - начале XX в. [Текст] / А.В. Щербаков // Трудовое право в России и за рубежом. – 2010. – № 4. – С. 47 - 51.

204. Этический кодекс [Электронный ресурс] // Сайт Википедия. – Режим доступа: [http://ru.wikipedia.org/wiki/Этический\\_кодекс](http://ru.wikipedia.org/wiki/Этический_кодекс). – Загл. с экрана (дата обращения: 08.02.2014).

205. Юридическая энциклопедия [Текст] / под ред. М.Ю. Тихомирова. – М. : Юринформцентр, 1997. – 526 с.

206. Янжул И.И. Из воспоминаний и переписки фабричного инспектора первого призыва. Материалы для истории русского рабочего вопроса и фабричного законодательства [Текст] / И.И. Янжул. – СПб. : Тип. Акц. Общ. Брокгауз-Ефрон, 1907. – 227 с.

207. ILO Cataloguing in Publication Data Economic growth and decent work: recent trends in Eastern Europe and Central Asia [Text] / a International Labour Office. – Moscow: ILO, 2008. – 36 p.

#### Диссертации и авторефераты диссертаций

208. Баева С.С. Коллективный договор как самостоятельный правовой институт: история и современность [Текст] : дисс. ... канд. юрид. наук : 12.00.05 / С.С. Баева ; Санкт-Петербургский государственный университет. – СПб., 2006. – 168 с.

209. Бондаренко К.А. Договорное регулирование как особенность метода трудового права [Текст] : дисс. ... канд. юрид. наук : 12.00.05 / К.А. Бондаренко ; Московский государственный университет. – М., 2009. – 168 с.

210. Веселова Е.Р. Локальные нормы трудового права [Текст] : дисс. ... канд. юрид. наук : 12.00.05 / Е.Р. Веселова ; Томский государственный университет. – Томск, 2004. – 211 с.

211. Воронов И.Ю. Основополагающие принципы российского права и российского трудового права [Текст] : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.01 ; 12.00.05 / И.Ю.Воронов ; Российская академия правосудия. – М., 2012. – 25 с.

212. Горохов Б.А. Современное правовое регулирование социально-трудовых отношений в России: средства, механизм, источники и особенности [Текст] : дисс. ... канд. юрид. наук : 12.00.05 / Б.А. Горохов ; Санкт-Петербургский государственный университет. – СПб., 2006. – 209 с.

213. Горяева Г.С. Коллективно-договорное регулирование социально-трудовых отношений в условиях реформы трудового законодательства [Текст] : дисс. ... канд. юрид. наук : 12.00.05 / Г.С. Горяева ; Акад. труда и социальных отношений. – М., 2000. – 203 с.

214. Гумерова Э.Ф. Проблемы коллективно-договорного регулирования трудовых отношений [Текст] : дисс. ... канд. юрид. наук : 12.00.05 / Э.Ф. Гумерова ; Институт экономики, управления и права. – Казань, 2005. – 167 с.

215. Джилавыян А.Д. Коллективный договор в системе социального партнерства в России и в некоторых зарубежных странах: сравнительно-правовой анализ [Текст] : дисс. ... канд. юрид. наук : 12.00.05 / А.Д. Джилавыян ; МГЮА им. О.Е. Курафина. – М., 2011. – 190 с.

216. Ершова Е.А. Источники и формы трудового права в Российской Федерации [Текст] : дисс. ... докт. юрид. наук : 12.00.05 / Е.А. Ершова; Московская государственная юридическая академия. – М., 2008. – 493 с.

217. Затолокина Т.А. Принцип многоуровневости правового регулирования трудовых отношений в Российской Федерации [Текст] : дисс. ... канд.

юр. наук : 12.00.05 / Т.А. Затолокина ; Омский государственный университет. – Омск, 2005. – 198 с.

218. Здунова Д.И. Юридическая сила правовых актов [Текст] : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05 / Д.И. Здунова ; Казанский государственный университет. – Казань, 2005. – 24 с.

219. Иванова И.А. Коллективные переговоры при заключении коллективных договоров в системе социального партнерства: трудовые аспекты [Текст] : дисс. ... канд. юрид. наук : 12.00.05 / И.А. Иванова ; Пермский государственный университет. – Пермь, 2006. – 164 с.

220. Лада А.С. Коллективный договор по современному российскому трудовому законодательству [Текст] : дисс. ... канд. юрид. наук : 12.00.05 / А.С. Лада ; Дальневосточный государственный университет. – Владивосток, 2003. – 225 с.

221. Миронов В.И. Источники трудового права Российской Федерации: теория и практика: дисс. ... докт. юрид. наук : 12.00.05 [Текст] / В.И. Миронов ; МГЮА. – М., 1998. – 344 с.

222. Мясин А.А. Нормативный договор как источник права [Текст] : дисс. ... канд. юрид. наук : 12.00.01 / А.А. Мясин ; ГОУ ВПО «Саратовская государственная академия права». – Саратов, 2003. – 219 с.

223. Нечитайло М.А. Нормативный договор как источник права [Текст] : дисс. ... канд. юрид. наук : 12.00.01 / М.А. Нечитайло ; Российский университет дружбы народов. – М., 2002. – 188 с.

224. Нуртдинова А.Ф. Коллективно-договорное регулирование трудовых отношений: теоретические проблемы [Текст] : дисс. ... докт. юрид. наук : 12.00.05 / А.Ф. Нуртдинова ; Институт законодательства и сравнительного правоведения. – М., 1998. – 346 с.

225. Подвысоцкий П.Т. Локальное нормативное регулирование трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений [Текст] : дисс. ... канд. юрид. наук : 12.00.05 / П.Т. Подвысоцкий ; Московская государственная юридическая академия. – М., 2002. – 188 с.

226. Хныкин Г.В. Локальные источники российского трудового права: теория и практика применения [Текст] : дисс. ... докт. юрид. наук : 12.00.05 / Г.В. Хныкин ; Московский государственный университет. – М., 2005. – 294 с.

227. Чуча С.Ю. Социальное партнерство в сфере труда: становление и перспективы развития правового регулирования в Российской Федерации [Текст] : дисс. ... докт. юрид. наук : 12.00.05 / С.Ю. Чуча ; Омский государственный университет. – Омск, 2004. – 376 с.

228. Шаповал Е.А. Источники российского трудового права [Текст] : дисс. ... канд. юрид. наук : 12.00.05 / Е.А. Шаповал ; Московский государственный университет. – М., 2002. – 219 с.

229. Шахаев М.В. Юридическая сущность коллективных соглашений [Текст] : дисс. ... канд. юрид. наук : 12.00.05 / М.В. Шахаев ; Пермский государственный университет. – Пермь, 2004. – 161 с.

230. Ширинкина О.Ю. Коллективный договор: история вопроса и современное состояние [Текст] : дисс. ... канд. юрид. наук : 12.00.05 / О.Ю. Ширинкина ; Ростовский государственный университет. – Ростов-на-Дону, 2006. – 167 с.