

УТВЕРЖДАЮ

Проректор по научной работе

Университета имени О.Е. Кутафина

(МГЮА), д.ю.н., профессор

В.Н. Симоков



11 2016 года

ОТЗЫВ

**ведущей организации – ФГБОУ ВО «Московский государственный
юридический университет имени О.Е. Кутафина (МГЮА)»
на диссертацию Филипцовой Натальи Александровны
на тему: «Коллективный договор как вид
нормативных правовых договоров»,
представленную на соискание ученой степени
кандидата юридических наук
по специальности 12.00.05 – трудовое право,
право социального обеспечения.**

Тема диссертации Филипцовой Н.А. имеет как теоретическое, так и практическое значение. Сфера общественного труда не ограничивается отношениями только между работником и работодателем, в ней принимают участие и другие субъекты: профсоюзы, работодатели, объединения работодателей, созданные для социального диалога органы. Деятельность этих органов, кстати, одобренная государством, создала определенную правовую базу, реально воплощающую в жизнь идеи социального партнерства. Это и есть теория вопроса. Что же касается практики, то коллективный договор – это прежде всего регулятор общественных отношений, метод их правового регулирования, способ воздействия уполномоченных субъектов на участников общественных отношений.

Остановимся на содержании диссертации, акцентируя внимание на положительных или спорных моментах.

Диссертация состоит из двух глав, введения, заключения и списка использованных правовых актов и литературы. Первая глава диссертации «Правовая природа коллективного договора» включает три параграфа.

Первый параграф по сути дела посвящен истории законодательства о коллективных договорах. Приводится довольно много интересных фактов из разных источников.

Во втором параграфе говорится о нормативных правовых договорах в системе форм российского трудового права. В начале параграфа должное внимание отдается господствовавшей прежде точке зрения о приоритете нормативно-правовых договоров (С.Л. Зивс). Затем ситуация меняется в сторону расширения диспозитивного регулирования. Однако отмечается, что в последние годы в общетеоретической юридической литературе освещению правовой природы нормативного правового договора уделяется все больше внимания. В диссертации анализируются многочисленные мнения по поводу определения нормативного правового договора (Е.Е.Ершова, А.А.Васечко, А.А.Мясин и др). В сочинении Н.А Филипцовой приводятся не столько общие черты и признаки правовых договоров как таковых, сколько специфические черты и признаки нормативных правовых договоров (с.39-40диссертации). Под влиянием собственных умозаключений и высказанных в литературе мнений автор приходит к выводу, что сами по себе стороны нормативного правового соглашения и коллективного договора не обладают правотворческой способностью. На основании представленных аргументов предлагается статью 5 ТК РФ признать утратившей силу (С. 37диссертации). Не всегда эти мнения, приведенные в работе, на наш взгляд, бесспорны, иногда они противоречивы. Например, мнение Б.А. Горохова (с. 45 диссертации).

В параграфе 3 первой главы рассматривается соотношение коллективного договора, локального нормативного правового акта, правового акта. В диссертации анализируются несколько разных мнений по поводу нормативного и нормативного правового договора. 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 (С.64 диссертации). Это мнение автора диссертации.

Что касается соотношения локального нормативного правового акта и коллективного договора, то в ст.8 ТК РФ, как правильно пишет соискатель, коллективные договоры не включены в состав «локальных нормативных актов». Приведенные аргументы позволяют прийти к выводу о том, что нормативные правовые акты работодателя и коллективный договор относятся к различным видам форм российского трудового права.

Вторая глава посвящена заключению и действию коллективного договора как вида нормативных правовых актов.

Основная проблема первого параграфа второй главы «Правовые элементы коллективного договора», как можно понять из ее содержания, – это функции и содержание коллективного договора как принципы и нормы права, выработанные в коллективном договоре. Автор соединил два больших и самостоятельных вопроса в один, что сделано, на наш взгляд, не очень удачно.

Во-первых, потому, что в ТК РФ говорится не об элементах, а о содержании коллективного договора, во-вторых, в нем говорится об обязательствах работников как элементах *содержания коллективного договора*. В-третьих, под правовыми элементами можно понимать все виды правотворчества, не выделяя из них принятые условия коллективного договора, в том числе, такие значимые, как обязательственные и нормативные.

Неубедительным представляется высказывание автора на с.100 диссертации, где автор пишет, что, с одной стороны, современная практика заключения коллективных договоров свидетельствует о том, что в коллективные договоры включаются как нормы права, так и индивидуальные

права и обязанности (о одновременном повышении тарифных ставок (окладов), решении определенных организационных вопросов и др.). С другой стороны, 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, по мнению автора диссертации, только принципы и нормы права, выработанные в коллективном договоре.

В коллективном договоре действительно создаются правовые нормы локального характера, но это вовсе не отрицает включение в его содержание обязательственных условий, которые могут иметь своим адресатом отдельную группу работников или даже отдельного работника. Выполнение ими своих обязательств означает их исчерпание.

Параграф 2 второй главы озаглавлен «Порядок заключения коллективного договора». В данном параграфе всесторонне использованы основополагающие акты МОТ по данному вопросу. Кроме того, использовано законодательство зарубежных стран с акцентом на Великобританию. На с. 148-156 данного параграфа автором внесены предложения по совершенствованию трудового законодательства.

Параграф 3 второй главы посвящен действию коллективного договора во времени, пространстве и по кругу лиц. Автор справедливо пишет, 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. Как считает диссертант, 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. 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? Предлагается 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.

На основании изложенных аргументов диссертанту представляется спорной позиция некоторых судов, допускающих автоматическую пролонгацию коллективного договора без проведения коллективных переговоров.

Еще несколько проблем со сроками замечено в диссертации. Анализ ст. 43 ТК РФ позволяет автору прийти к выводу о том, что коллективный договор прекращает свое действие. 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. Еще одним недостатком трудового права, замеченным автором, является 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.

По вопросу действия коллективного договора по кругу лиц в диссертации указывается, что в трудовом праве отсутствует регулирование вопроса о соотношении общего коллективного договора и коллективного договора, заключенного в соответствующем подразделении.

Это не единственная проблема, замеченная в этой плоскости в диссертации. При заключении коллективного договора интересы работодателя чаще всего представляет руководитель организации, который в то же время является 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. 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. 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. В диссертации приводится одно из судебных решений, подтверждающих это (с.168 диссертации). Такое толкование положений ТК РФ видится автору работы более обоснованным, так как признание правомерности распространения действия коллективного

договора на руководителя организации может повлечь за собой злоупотребления с его стороны.

Наряду с достоинствами диссертации, о которых сказано в положительной части отзыва, работа, на наш взгляд, не лишена некоторых недостатков. Замечания по поводу замеченных недостатков могут носить спорный характер.

Замечания

1) В содержании плана диссертации обращает на себя внимание вопрос о том, что заключению коллективного договора посвящено два параграфа: 1.1 «Развитие правового регулирования отношений по заключению коллективных договоров» и 2.2 «Порядок заключения коллективного договора». Правда, хотя в обоих параграфах поставлен практически один вопрос, ради справедливости надо отметить, что содержание параграфа 1.1. не вполне соответствует своему названию, так как речь в нем идет не столько о заключении коллективного договора, сколько об истории социального партнерства.

2) Вызывает определенные сомнения новизна некоторых положений, вынесенных на защиту. Так, в положении №2 (то есть в положении новизны) автор относит нормативные правовые договоры к форме российского трудового права, характеризующейся взаимосвязью и взаимозависимостью с иными формами российского и международного права в единой и многоуровневой системе права в России. Однако такой вид источников (или форма российского трудового права, как пишет диссертант) как нормативные договоры давно известен российскому праву, о чем можно прочесть в любом учебнике по общей теории права и по трудовому праву (см., напр., Несесянц В.С. Общая теория права и государства. Учебник для юридических вузов и факультетов. – М.: Издательство НОРМА.2000.С.406; Трудовое право России: учебник для бакалавров/под общ. ред. Е.Б.Хохлова, В.А.Сафонова. М.: Издательство Юрайт. 2012.С.185). Аналогичное замечание можно сделать и по положению №4, где автор пишет, что 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. Но коллективные договоры и соглашения как акты социального партнерства всегда выделялись, а акты социального партнерства – это и есть нормативные правовые договоры, что, как выше было сказано, не является новостью. Что касается пятого положения на защиту, то, возможно, имеет смысл сохранить действие принципа *in favorem* не на все нормативные правовые договоры, а именно коллективные договоры, соглашения, трудовые договоры, как это и записано в ст. 9 ТК РФ.

3) В плане диссертации нет вопроса о содержании коллективного договора. Как можно судить по §2.1 «Правовые элементы коллективного договора», автор включил его в этот параграф. Третья часть этого параграфа (с.84-95) посвящена функциям коллективного договора. Кроме того, вряд ли замену содержания коллективного договора на элементы коллективного договора можно считать удачной. Под правовыми элементами можно понимать все виды правотворчества, и тогда коллективный договор как именно нормативный договор перестанет иметь значение: станет одним из элементов. Кроме того, под правовыми элементами договора или правоотношения принято понимать вполне определенные вещи: субъекты, объект, содержание. Под видом правовых элементов обедняется содержание коллективного договора за счет исключения обязательственных условий, что предлагается автором (с.100-101 диссертации), а коллективный договор по содержанию в этом случае мало чем будет отличаться от локального нормативного акта работодателя. Кроме того, не все вопросы можно решать созданием правовой нормы: некоторые требуют конкретного решения в точно обозначенные сроки. Наконец, содержание и структура коллективного договора определяются сторонами (ст.41 ТК РФ). Думается, что переименование содержания коллективного договора в «правовые элементы коллективного договора», во-первых, не соответствует устоявшейся

правовой терминологии, а, во-вторых, в работе, на наш взгляд, не доказано, что именно такой новый вид нормативных правовых договоров, состоящий из принципов и норм, дает науке и практике.

4) Диссертант, опираясь на мнение Е.А.Ершовой (с.35 диссертации), оперирует термином «форма права» и игнорирует термин «источник права». Не возражая принципиально против такой позиции, хотя и отмечая ее небесспорность, все же заметим, отождествление понятий «форма права» и «источник права» требуют уточнения. Более правильным считать эти понятия не идентичными, а исходить из положения, что имеющиеся формы, т.е способы выражения воле правовых установлений... это и есть непосредственные источники права. Ведь на самом деле право возникает чаще всего и главным образом после того, как появляются закон, указ, прецедент, санкционируется обычай, заключается договор. Значит, данные формы государственного волеизъявления (их появление) служат юридическим источником возникшего права. Поэтому отождествлять понятия «форма» и «источник права» не совсем точно.(Радько Т.Н. Теория государства и права: учебник для бакалавров. М,Прспект.2012.С.133) .

5) На с.15 автореферата автор пишет, что в юридической литературе зачастую происходит смешение нормативных правовых договоров, содержащих принципы и нормы права, регулирующие социально-трудовые отношения, и «локальных нормативных актов», принимаемых работодателем, и указывает на противоречивость ч. 3 ст. 8 ТК РФ, предусматривающей возможность принятия «локальных нормативных актов» работодателем по согласованию с представительным органом работников. *Автор подчеркивает, что согласительный характер подобных актов говорит об их договорной природе, в связи с чем отнесение их к виду нормативных правовых актов является спорным.* Действительно, о каком-то совместном характере данных актов можно было бы говорить в аспекте части 2 ст.8 ТК, и то с оговоркой (поскольку мнение профсоюза не имеет юридического значения), однако представляется, что выделенная нами часть

цитаты содержит в себе противоречие, поскольку договорная составляющая – неотъемлемая часть любого, простите за тавтологию, договора, в том числе, и нормативного.

б) Трудно согласиться с утверждением автора о том, что отнесение коллективных договоров к правовым актам (ст. 40 ТК РФ) является теоретически дискуссионным (положение №6, вынесенное на защиту). Вряд ли здесь усматриваются основания для дискуссии. Даже если принципы и нормы выработаны в коллективном договоре и являются согласованным волеизъявлением уполномоченных юридических и физических лиц, а не деятельностью правотворческих органов, коллективный договор все равно отвечает общепризнанным признакам правового акта. Природа, признаки и виды правового акта обстоятельно проанализированы в книге Ю.А. Тихомирова и И.В. Котелевской «Правовые акты. Учебно-практическое и справочное пособие» (М., 1999). Для правового акта как разновидности документов характерны прежде всего такие общие свойства, как документальное фиксирование информации, ее официально признанное закрепление и выражение в документах строго определенных форм. Правовой акт рассчитан на установление норм и их реализацию, т.е. на возникновение, изменение и прекращение правоотношений, значит, влечет определенные юридические последствия. Все это в полной мере характерно для коллективного договора.

7) Говоря о функциях коллективного договора, в частности, о функции делегированного правового регулирования (с.91-92 диссертации), автор пишет, что законодатель осознанно допускает пробел в нормативных правовых актах, содержащих нормы трудового права, и делегирует возможность регулирования трудовых отношений правовыми нормами, содержащимися в коллективном договоре.

На самом деле, в строгом значении этого понятия пробела как такового здесь нет. По мнению одного из известных теоретиков (В.С.Нерсисянц. Общая теория права и государства. М, НОРМА.2000.С.489) пробел – это

когда отсутствует конкретная правовая норма, прямо регулирующая обстоятельства рассматриваемого дела... в двух случаях: 1) либо сознательное нежелание законодателя регулировать это обстоятельство, 2) либо наличие пробела в действующем позитивном праве. Здесь нет ни того, ни другого. Второе отпадает по понятным причинам: эти вопросы вне государственного регулирования. Что же касается первого, то налицо, напротив, желание законодателя, обусловленное наличием частной собственности, передать решение достаточного количества социально-трудовых вопросов на диспозитивный уровень. И не из желания продемонстрировать свою демократичность, а, главное, потому, что регулировать все без исключения трудовые отношения у работодателей – частных собственников государство уже не может, поскольку оно там – не собственник. А регулировать надо. Коллективный договор очень подходит для этой роли. Это вполне укладывается в тенденцию развития институтов самоуправления, на что обращено внимание в пп.«з» п.1 Указа Президента РФ от 7 мая 2012 г. № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики». Это главная причина, хотя, конечно, какое-то значение, по словам соискателя, имеет и то обстоятельство, что в условиях рыночной экономики невозможно централизованно урегулировать трудовые и иные непосредственно связанные с ними отношения (с.78 диссертации).

В заключение хотелось бы отметить высокий теоретический уровень исследования, творческий характер сочинения автора, обширное знакомство с юридической и исторической литературой и ее использование в работе, глубокое знание судебной практики.

Основные положения диссертации, выносимые на защиту, изложены в восьми научных статьях, четыре из которых опубликованы в рецензируемых научных изданиях, рекомендованных Высшей аттестационной комиссией при Министерстве образования и науки Российской Федерации, и четыре в других научных изданиях. Публикации автора в полной мере отражают ее основное содержание.

Диссертационное исследование Филипповой Н.А. «Коллективный договор как вид нормативных правовых договоров» отвечает критериям ч. 2 п. 9 и п. 10 Положения о присуждении ученых степеней, утвержденного Постановлением Правительства Российской Федерации от 24 сентября 2013 г. № 842 (в ред. Постановления Правительства Российской Федерации от 02 августа 2016 г. № 748), а ее автор Филиппова Наталья Александровна заслуживает присуждения ученой степени кандидата юридических наук по специальности 12.00.05 - трудовое право; право социального обеспечения.

Отзыв подготовлен профессором кафедры трудового права и права социального обеспечения ФГБОУ ВО «Московский государственный университет имени О.Е. Кутафина (МГЮА)», доктором юридических наук (специальность 12.00.05 – трудовое право; право социального обеспечения), профессором Бондаренко Эльвирой Николаевной.

Отзыв обсужден и одобрен на заседании кафедры трудового права и права социального обеспечения ФГБОУ ВО «Московский государственный университет имени О.Е. Кутафина (МГЮА)».

Присутствовало на заседании: 26 чел.

Результаты голосования: «за» - 26 чел.; «против» - 0 чел.; «воздержалось» - 0 чел.

Протокол № 2 от 4 октября 2016 г.

Заведующий кафедрой трудового права
и права социального обеспечения,
доктор юридических наук, доцент

04.10.2016 г.



Лютов Н.Л.

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Московский государственный юридический университет имени О.Е. Кутафина (МГЮА)».

Почтовый адрес: 125993. Россия, Москва, Садовая-Кудринская ул., дом 9,
тел.: +7(499)244-88-71; e-mail: msal@msal.ru; интернет - сайт:
http://www.msal.ru.