

**Отзыв на автореферат диссертации Н.А. Филипцовой по теме
«Коллективный договор как вид нормативных правовых договоров»,
представленной на соискание ученой степени кандидата юридических
наук (специальность 12.00.05 – трудовое право; право социального
обеспечения) в диссертационный совет Д 170.003.03**

Коллективный договор, являясь разновидностью источников трудового права, позволяет адаптировать общие нормы трудового законодательства к потребностям конкретного предприятия, установить дополнительные гарантии трудовых прав работников. При этом коллективный договор выступает разновидностью нормативных правовых договоров, являющихся, в свою очередь, источником российского права в целом. Рассмотрение коллективного договора через призму общей теории права способствует правильному научному осмыслению этой категории, а также помогает избежать ошибок в правоприменении. В то же время законодатель в ряде случаев демонстрирует непоследовательный подход в определении правовой природы коллективного договора, смешивая такие источники права, как нормативный договор и нормативный правовой акт. В этой связи выбор автором темы диссертационного исследования представляется достаточно актуальным.

На основе анализа значительного объема нормативного материала, судебной практики, научных работ выдающихся российских правоведов автор приходит к достаточно интересным и аргументированным выводам, многие из которых заслуживают одобрения и поддержки.

Так, верным представляется мнение Н.А. Филипцовой о том, что источником принципов и норм права, выработанных в коллективном договоре, является согласованное волеизъявление уполномоченных юридических и физических лиц, а не самостоятельная деятельность правотворческих органов. Используя подобный подход, автор обосновывает отнесение коллективных договоров к нормативным договорам, а не к правовым актам, как это делает законодатель (ст. 40 ТК РФ). Логически развивая эту мысль, диссертант предлагает разграничить нормативные правовые акты работодателя и

нормативные правовые договоры, содержащие принципы и нормы права, регулирующие социально-трудовые отношения. Автор также подчеркивает, что локальные акты, принимаемые работодателем по согласованию с представительным органом работников, имеют договорную природу.

Интересным представляется предложение автора включить в Трудовой кодекс РФ норму о вступлении коллективного договора в силу в установленный им срок, но не ранее даты регистрации. Таким образом, регистрации коллективного договора предлагается придать правообразующий характер, закрепив в законодательстве основания для отказа в регистрации (наличие в коллективном договоре условий, ухудшающих положение работников, нарушение порядка заключения коллективного договора).

Заслуживают поддержки предлагаемые автором способы защиты трудовых прав работников в случаях включения в коллективный договор норм права, ухудшающих правовое положение работников: неприменение норм права, содержащихся в коллективном договоре, и признание судом этих норм не соответствующими принципам и нормам международного трудового права, принципам российского права, нормативным правовым актам, соглашениям. Вместе с тем подробное повторение данного предложения (с. 26, 28 автореферата) вряд ли может быть признано обоснованным и необходимым.

Анализ позиций признанных ученых, стремление предложить собственное видение рассматриваемой проблемы положительно отличают диссертанта и свидетельствуют о его высоком аналитическом потенциале. Пожалуй, одним из важных аспектов характеристики представленной работы является верное структурное построение исследования, логически оправданное изложение материала, понятная манера изложения. Также заслуживает одобрения внимание, уделенное автором историческому аспекту исследования.

Несмотря на отмеченные достоинства работы, необходимо также обратить внимание на ряд недостатков и неясностей, которые в ней присутствуют.

Так, вызывает возражение указание диссертанта на включение в коллективные договоры индивидуальных прав и обязанностей (о одновременном повышении тарифных ставок, решении определенных

организационных вопросов и т.д.). Представляется, что в действительности речь идет не об индивидуальных правах и обязанностях, а об обязательственных условиях коллективного договора, погашаемых фактом их исполнения (предоставить профкому определенное имущество, оборудовать столовую для приема пищи работниками и пр.). Такие условия являются вполне допустимыми, а предложение автора об их фиксации в отдельных индивидуальных договорах, заключаемых между работниками и работодателем, представляется недостаточно обоснованным.

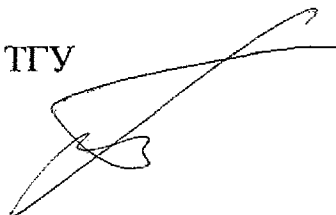
Также нельзя согласиться с Н.А. Филипцовой в отрицательной оценке так называемых информационных условий коллективного договора (воспроизведение в нем отдельных норм права, содержащихся в нормативных правовых актах). Действительно, эти нормы не являются продуктом соглашения сторон и действуют независимо от их воспроизведения в коллективном договоре. Однако указанные информационные условия позволяют «приблизить» нормы трудового законодательства к конкретным работникам и работодателям, особенно учитывая невысокий уровень правовой грамотности российского населения. Другое дело, что всему есть мера, и включать в коллективный договор следует лишь самые основные, принципиальные положения законодательства, а не переписывать целые разделы и главы нормативных актов.

Требует дополнительных пояснений тезис автора работы об отсутствии необходимости в выделении в отдельную группу организационных условий коллективного договора (с. 23 автореферата).

Однако указанные недостатки в целом не влияют на достаточно высокий уровень работы. Полагаю, что, судя по содержанию автореферата, работа Н.А. Филипцовой, выполненная по теме «Коллективный договор как вид нормативных правовых договоров», представленная на соискание ученой степени кандидата юридических наук, отвечает требованиям, предъявляемым к диссертационным работам, имеет научное и практическое значение в сфере развития отрасли трудового права, обоснованно вынесена на защиту, а ее автор заслуживает присуждения искомой степени кандидата юридических наук.

Отзыв подготовлен кандидатом юридических наук, старшим преподавателем кафедры трудового права и права социального обеспечения Юридического института Национального исследовательского Томского государственного университета Е.И. Бутенко, обсужден и утвержден на заседании кафедры «20» октября 2016 года, протокол № 3.

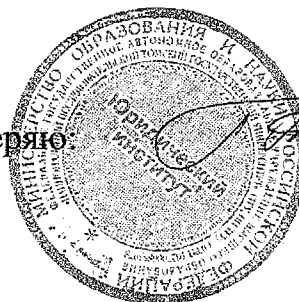
Заведующий кафедрой трудового права
и права социального обеспечения ЮИ НИ ТГУ
кандидат юридических наук, доцент



Г.Г. Пашкова

«20» октября 2016 года

Подлинность подписи Пашковой Г.Г. удостоверяю.



20.10.2016
Пашкова Г.Г.

634050, г. Томск, Московский тракт 8 (Корпус ТГУ 4)
тел. +7 (3822) 783-581
e-mail: trudovoe_pravo@sibmail.com