

В Диссертационный совет Д 170.003.03,
созданный на базе Федерального
государственного
бюджетного образовательного учреждения
высшего образования «Российский
государственный университет правосудия»

ОТЗЫВ

**официального оппонента Хныкина Геннадия Валентиновича,
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 диссертационного исследования Филипцовой Н.А. является актуальной в связи с тем, что в настоящее время в Российской Федерации особое значение приобретают явления, непосредственно связанные с социальным партнерством в сфере труда. Результаты социального партнерства, в том числе выраженные в форме коллективных договоров, имеют существенное влияние на регулирование трудовых отношений. Диссертация на соискание ученой степени кандидата наук Филипцовой Н. А. является научно-квалификационной работой, в которой содержится решение важной задачи, имеющей значение для развития трудового законодательства Российской Федерации.

Научная новизна настоящей диссертации состоит в том, что в ней исследуется правовая природа коллективного договора как вида нормативных правовых договоров не только с позиции общей теории права, но и с учетом действующих положений трудового права и законодательства.

Следует отметить теоретическую и практическую значимость работы, которая заключается в том, что рассмотренные проблемы правового

регулирующего обозначенного явления носят прикладной характер, полезный как сторонам трудовых отношений, так и иным правоприменителям. Считаю, что отдельные предложения Филипповой Н.А. могут явиться основой для формирования и поддержки мнений субъектов законодательной инициативы.

Автор успешно достиг цели работы и эффективно решил поставленные в исследовании задачи, а именно: проведение сравнительного анализа развития правового регулирования отношений по заключению коллективных договоров в России; выявление правовой природы нормативных правовых договоров в целом и коллективного договора в частности; установление порядка заключения коллективных договоров; разработка положений, имеющие прикладное значение для совершенствования трудового права и практики его применения.

В работе есть обобщения и выводы, с которыми, несомненно, следует согласиться и отнести к творческим достижениям автора. К их числу, в частности, относится предложение о том, что в иерархической структуре нормативных правовых договоров коллективные договоры обладают меньшей юридической силой по сравнению с нормативными правовыми соглашениями, заключаемыми в рамках социального партнерства. Поэтому представляют интерес два вывода автора по данному вопросу. Первый о закреплении в ТК РФ иерархии нормативных правовых договоров, регулирующих социально-трудовые отношения, посредством установления приоритета нормативных правовых соглашений перед коллективными договорами. И второй - о запрете ухудшения в коллективном договоре положения работников по сравнению с уровнем и гарантиями, установленными нормативными правовыми соглашениями.

Представляется возможным с определенными оговорками (о чем ниже) поддержать сомнения автора, связанные с использованием законодателем в ст. 26 и ч. 2 ст. 41 ТК РФ термина «обязательства работников и работодателя» в отношении коллективного договора.

Практическую основу настоящего диссертационного исследования составили 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).

Раздел, посвященный замечаниям, видимо, следует начать с анализа первоначального текста повествования. Так, автор на с. 3 диссертации смело заявляет, что «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". Отмеченное *сужение* (курсив мой — Г.Х.) централизованных начал, представляется, требует доказательств.

Дело в том, что как в этом случае объяснить непрекращающийся поток законодательства, связанный с непрерывным изменением трудового законодательства? Только ТК РФ подвергся семи десяткам изменений и дополнений за 15 лет своего существования.

О каких «основах правового регулирования» идет речь? Вряд ли можно говорить о «минимальных гарантиях трудовых прав», если сравнивать КЗоТ РСФСР и нынешний ТК РФ. Последний содержит, например, статьи 130, 210, посвященные гарантиям заработной платы и направлениям государственной политики в области охраны труда, которых не было в советском кодексе. Какие процессуальные нормы участников трудовых отношений имеются в виду?

Далее автор говорит, что законодатель все больше внимания уделяет коллективно-договорному регулированию социально-трудовых отношений.

Однако, следует заметить, что статьи, посвященные социальному партнерству и коллективному договору, в частности, существенно изменялись один раз — ФЗ № 90 от 30.06.2006 г. Расчет законодателя на регулирование трудовых отношений самими социальными партнерами, на мой взгляд, не оправдывается. Одной из существенных причин является как раз несовершенство законодательства о социальном партнерстве.

Отдельные сомнения возникают при прочтении, особенно части выводов и положений, которые называются «научная новизна». В первом же пункте научной новизны наблюдается речевая избыточность. В одном предложении дважды повторяются слова о принципах и нормах права и трижды — слова «правовой» и «права».

В соответствии с п. 2 научной новизны коллективный договор наделен чертами взаимосвязи и взаимозависимости с иными формами российского и международного права. Но разве эти особенности характерны только в отношении данного источника? Подобные черты в отношении других нормативных правовых актов отмечены в ст. 5 ТК РФ.

В п. 3 предлагается установление «соотношения форм российского трудового права». В число таких форм включены обычаи, существование которых, по моему убеждению, весьма проблематично в реалиях регулирования современных трудовых отношений.

Специально оговорены локальные нормативные акты. Но разве они не разновидность нормативных правовых актов?

Пункт четвертый о выделении коллективных договоров и соглашений как видов нормативных правовых актов по причине явной очевидности вряд ли можно отнести к научной новизне.

Вряд ли уместны в разделе о научной новизне предложения автора, посвященные изменениям действующего законодательства (п.п. 5, 7 и 8).

В диссертации, кстати, много предложений, связанных с совершенствованием трудового законодательства. Но, к сожалению, не все представляются разумными. Так, диссертант указывает на противоречивость

ч. 3 ст. 8 ТК РФ, предусматривающей возможность принятия «локальных нормативных актов» работодателем по согласованию с представительным органом работников. Далее подчеркивается, что согласительный характер подобных актов говорит об их договорной природе, в связи с чем отнесение их к виду нормативных правовых актов является спорным. Предлагается признать ч. 3 ст. 8 ТК РФ утратившей силу (с.50- 51 дисс). Подобная трактовка локальных нормативных актов согласительного или совместного характера не представляется уместной. Если следовать этой логике, то постановления «трех китов» советского периода в лице ЦК КПСС, Совета Министров СССР и ВЦСПС также следует признать нормативными договорами.

Анализ функций коллективного договора, предпринятый автором (с. 21 автореф.), наводит на мысль, что основное и единственное назначение этого документа — закрепление дополнительных трудовых прав, гарантий, социальных льгот и преимуществ одной стороны — работников. Но в таком случае, где функциональная направленность, связанная с полномочиями второй стороны? Кстати, и практика свидетельствует о наличии в коллективных договорах обязательств работников и их представителей перед работодателем.

Можно по-разному трактовать вопрос о содержании коллективного договора. Однако, рассуждения и выводы автора о наличии в нем только принципов и норм права представляются недостаточно выверенными. Условия договора, составляющие его содержание, многослойны, и сводить их только к названным параметрам вряд ли продуктивно.

Отсюда, маловероятными представляются предложения автора о том, что «правовыми элементами коллективного договора могут быть только принципы и нормы права, выработанные в коллективном договоре; индивидуальные права и обязанности следует фиксировать в отдельных индивидуальных договорах, заключаемых между работниками и работодателем в лице их представителей» (с. 22-23 автореф.). Интересно, как

представляет автор макеты таких договоров или хотя бы их структуру? Что за образования, которые обозначаются терминами «индивидуальные договоры», «индивидуальные права и обязанности»?

Представляется, что многочисленные употребления автором термина «индивидуальный», т. е. личный, свойственный данному индивидууму (см.: Ожегов С.И. Словарь русского языка. М., 1990. С. 249), не соответствуют его значению, во всяком случае в русском языке. В качестве примера можно привести текст с. 100 диссертации: «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».

Обращаясь к принципам коллективного договора, которыми активно оперирует диссертант, следует заметить, что их некую особость, видимо, следует соотносить с основными принципами социального партнерства, зафиксированными ст. 24 ТК РФ. Чем же первые будут отличаться от вторых? Какая необходимость в их выделении?

Смущает вывод диссертанта «об отсутствии необходимости выделения в отдельную группу «организационных» условий коллективного договора» (с. 23 автореф., с.103 -104 дисс.). Эти положения, по мнению автора, относятся к правилам поведения, рассчитанным на неоднократное применение, и являются нормами права. Как в таком случае быть с пунктами коллективных договоров, в которых предусматриваются конкретные должностные лица, ответственные за выполнение установленных мероприятий и содержащих сроки, финансовое обеспечение и т. п.? Или (как предлагает автор) эти мероприятия следует разорвать на два блока: правила — нормы права

поместить в коллективный договор, а конкретику — в «индивидуальный договор»?

В диссертации (с. 25) подвергается критике сложившаяся практика, когда проект коллективного договора разрабатывается одной из сторон до проведения коллективных переговоров, а другая сторона уже в процессе коллективных переговоров лишь выражает согласие или несогласие с предложенным проектом. В разработке проекта коллективного договора, считает автор, *должны* (курсив мой - Г.Х.) принимать участие обе стороны. Однако на практике (при отсутствии законодательных правил) процедуры разработки и заключения отличаются пестротой. Нередко проект, подготовленный одной стороной, обычно — работодателем, подвергается обсуждению с внесением дополнений и изменений другой стороной.

Не всегда приемлемой представляется манера письма соискателя. Вряд ли уместны отдельные речевые конструкции автора, употребляемые в автореферате и тексте диссертации. Так, говоря о пробелах, недостатках российского трудового права (*курсив мой - Г.Х.*), автор далее излагает предложения по изменению ТК РФ. Другой пример связан с тем, что автор полагает: «нормативные правовые договоры, регулирующие социально-трудовые отношения, следует отличать от «локальных нормативных актов», принимаемых работодателем. В юридической литературе зачастую происходит смешение *данных правовых институтов* (*курсив мой - Г.Х.*).

Или в пар.2.1 (с. 78 - 110), странно названным «правовые элементы коллективного договора», автор, объясняя такой заголовок только на с.100-101, говорит о вопросах, составляющих содержание исследуемого явления, о согласовании интересов сторон, о пределах правотворчества, о предмете коллективно-договорного регулирования, и наконец - о функциях данного договора. В последнем случае автор воспроизводит шесть функций, предложенных А.Ф. Нуртдиновой (с. 84 дисс.), и по собственному признанию рассматривает на десяти страницах «более подробно перечисленные выше функции». Седьмая функция - организационная позаимствована у ФНПР (с.

94). Творческая составляющая параграфа выразилась в замене термина «обязательства» на «правовые элементы коллективного договора».

Высказанные замечания носят дискуссионный характер и не влияют на общую положительную оценку представленной работы.

В целом диссертационное исследование Филипповой Натальи Александровны на тему «Коллективный договор как вид нормативных правовых договоров» представляет собой комплексное, самостоятельное монографическое исследование, обладающее степенью актуальности, научной новизны и практической значимости.

Основные теоретические выводы и предложения по совершенствованию трудового законодательства, высказанные соискателем, заслуживают поддержки, поскольку дополняют и развивают положения современной науки трудового права и могут быть использованы в дальнейших научных исследованиях, в правоприменительной деятельности, нормотворчестве, в частности, при внесении изменений и дополнений в ТК РФ, а также в преподавании курса «Трудовое право».

Основные положения диссертации, выносимые на защиту опубликованы в восьми научных статьях, помещенных в изданиях, рекомендованных ВАК при Минобрнауки и в изданиях, включенных в Российский индекс научного цитирования.

Тема диссертации и ее содержание соответствуют юридической отрасли наук по специальности 12.00.05. - трудовое право; право социального обеспечения.

Содержание диссертации и автореферата соответствует требованиям, предъявляемым Положением о присуждении ученых степеней, утвержденным Постановлением Правительства Российской Федерации от 24 сентября 2013 г. № 842 (в ред. Постановления Правительства Российской Федерации от 02 августа 2016 г. № 748), к кандидатским диссертациям, а ее автор Филиппова Наталья Александровна заслуживает присуждения ученой

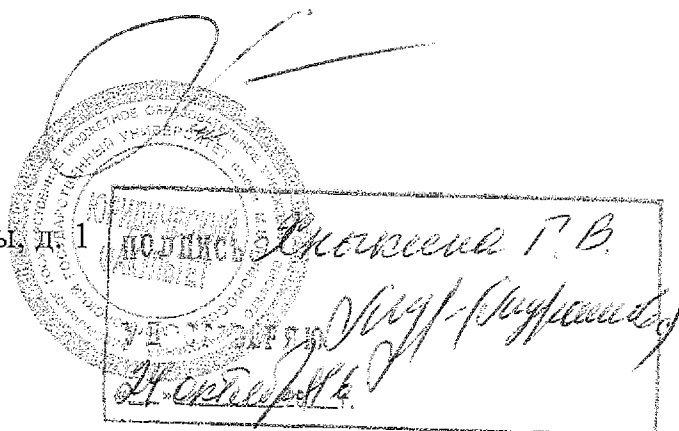
степени кандидата юридических наук по специальности 12.00.05 - трудовое право; право социального обеспечения.

Официальный оппонент:

доктор юридических наук (12.00.05 – трудовое право; право социального обеспечения), доцент, профессор кафедры трудового права юридического факультета Федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Московский государственный университет имени М.В. Ломоносова»

Хныкин Геннадий Валентинович

Адрес: 119991 г. Москва, Ленинские горы, д. 1
Телефон: 8 (495) 939-10-00
E-mail: info@rector.msu.ru



«17» сентября 2016 г.