

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

ОТЗЫВ

**официального оппонента Коршуновой Татьяны Юрьевны,
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**

Актуальность темы представленной на защиту диссертации не вызывает сомнений, что вполне убедительно обосновано и отражено автором во введении диссертационной работы (с. 3-11). Успешное развитие демократических институтов требует создания общественных систем, позволяющих наиболее полно удовлетворять интересы всех слоев общества.

Особое место здесь занимает социально-трудовая сфера. Происходящие в данной сфере процессы во многом определяют не только экономическую, но и политическую стабильность общества, позволяют оценить эффективность проводимых в стране социально-экономических преобразований.

Мировая практика и практика Международной организации труда (МОТ) ориентируют социальных партнеров отказываться от радикальных способов решения проблем, возникающих в социально-трудовой сфере. Социальные партнеры должны быть готовы к необходимости ведения социального диалога, учету интересов всех участников производственного процесса.

Этим и вызваны к жизни системы социального партнерства как метода согласования различных социально-групповых интересов и регулирования конфликтов между ними, системы институтов и процедур такого

согласования и регулирования. Цель социального партнерства – достижение социального мира, а также содействие и дальнейшему эффективному социально-экономическому развитию. Автор подробно анализирует правовую природу актов социального партнерства, показывает их место в системе источников трудового права, а также роль в правовом регулировании трудовых и связанных с ними отношений.

Автор показывает, что 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 определить круг субъектов правотворчества и источник их правотворческой способности, усовершенствовать практику заключения коллективных договоров, позволит упорядочить место коллективных договоров в системе источников трудового права.

Изложенное свидетельствует об актуальности избранной темы диссертационного исследования.

Работа состоит из введения, двух глав и заключения. В работе автор подробно анализирует имеющийся по данной проблематике нормативный материал, дает достаточно полный анализ правовой литературы, выявляя широкий спектр мнений по затронутым в работе проблемам.

Научно-практическая значимость исследования состоит в анализе исторического материала и законодательства о коллективных договорах, а также в выводах и предложениях автора, которые могут быть восприняты субъектами социального партнерства.

Положения, выносимые на защиту, достаточно полно раскрыты в работе, конкретные выводы и предложения автора отражены в заключении (с. 178 – 193).

В главе 1 «Правовая природа коллективного договора», автор исследует вопросы развития правового регулирования отношений по заключению коллективных договоров, анализирует содержание понятия

«коллективный договор», указывает на критерии, которые позволяют отнести коллективные договоры к источникам трудового права, определяет признаки коллективного договора как нормативного правового договора, а также место современного коллективного договора в системе источников трудового права. Автор исследует вопросы соотношения коллективного договора и локальных нормативных актов, принимаемых работодателями в пределах своей компетенции, и приходит к обоснованному выводу о том, что коллективные договоры по своей правовой природе не могут быть отнесены к локальным нормативным актам.

На основе анализа специфических признаков нормативных правовых договоров, автор приходит к выводу о необоснованности отнесения некоторыми учеными трудового договора к виду нормативных правовых договоров. Следует согласиться с доводами автора о том, что из определения, данного в ст. 56 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ), следует, что трудовой договор не содержит принципы и нормы права, а лишь закрепляет индивидуальные права и обязанности работодателя и работника. Следовательно, трудовой договор является индивидуальным договором и не относится к виду нормативных правовых договоров, содержащих принципы и нормы права, регулирующие социально-трудовые отношения.

Исследование нормативных правовых договоров, как формы российского трудового права, позволило диссертанту сделать вывод о том, что к видам нормативных правовых договоров, содержащих принципы и нормы права, регулирующие социально-трудовые отношения, относятся нормативные правовые соглашения и коллективные договоры, заключаемые в рамках социального партнерства.

В главе 2 «Заключение и действие коллективного договора как вида нормативных правовых договоров» автором выявлены и исследованы правовые элементы коллективного договора, рассмотрен порядок заключения, вступления в силу и действия коллективного договора во времени, пространстве и по кругу лиц.

На основании анализа норм трудового права и материалов судебной практики, автор пришел к выводу, что условия коллективного договора не должны ухудшать положение работников по сравнению с установленными формами трудового права, имеющими более высокую юридическую силу. Автор также отмечает, что предмет коллективно-договорного регулирования ограничен: в коллективном договоре не могут быть урегулированы трудовые отношения и иные непосредственно связанные с ними отношения, отнесенные к исключительному ведению органов государственной власти в соответствии со ст. 6 ТК РФ.

Автор отмечает, что особую важность в вопросах заключения коллективного договора и приобретения им юридической силы играет точное определение сторон коллективного договора и их представителей. Поэтому при нарушении полномочий представителей сторон коллективный договор не может считаться заключенным и соответственно имеющим юридическую силу.

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

Отдельные положения диссертации заслуживают дальнейшего развития в рамках самостоятельных научно-исследовательских разработок и могут стать предметом научных дискуссий.

Как любая творческая работа диссертация Н.А. Филипцовой, не лишена отдельных недостатков. На некоторых из них следует остановиться подробнее.

1. Рассматривая вопрос об источниках права, автор относит к таким источникам основополагающие принципы российского трудового права. С данной точкой зрения трудно согласиться. Правовые принципы, будучи основополагающими идеями или исходными началами, составляющими основу (сущность) правового регулирования отношений сферы трудового права, являются той категорией, которая дает обобщенную характеристику содержания правовых норм, их основную направленность и взаимообусловленность, тенденции их развития, отражая специфику данной отрасли права по сравнению с другими отраслями.

Правовые принципы характеризуют основные черты правового регулирования общественных отношений. Отличие принципа от правовой нормы состоит в том, что с помощью принципов нельзя урегулировать то или иное общественное отношение. Задача принципов правового регулирования – дать возможность правильно понять содержание и взаимосвязь правовых норм, которые регулируют то или иное общественное отношение.

Кроме того, принципы долговечнее норм, так как они определяют сущность и содержание не только действующих, но и будущих правовых норм, помогают правильно применять нормы права и решать вопросы, еще не урегулированные правовыми нормами

2. Положения, выносимые на защиту, не вполне отвечают требованиям научной новизны. Так, положение о том, что коллективный договор является видом нормативного правового договора, не только уже высказывалось учеными, исследовавшими эту проблему (например, А.Ф. Нуртдинова), но и включены в базовые учебники по трудовому праву. Наличие в правовой литературе иных точек зрения на правовую природу коллективного договора, свидетельствует скорее о нечеткости законодательных формулировок, дающих основания для их появления.

Утверждение автора, высказанное им в п. 2 положений выносимых на защиту, верно не только для коллективных договоров, но и для всех источников трудового права в целом, что также уже отмечалось в научной литературе.

Пункты 4 и 5 положений, выносимых на защиту, уже давно и подробно проанализированы в правовой, а также учебной литературе, а принцип *in favorem*, запрещающий ухудшение в коллективном договоре положения работников по сравнению с уровнем и гарантиями, установленными нормативными правовыми соглашениями, применяется не только в научном обороте, но и подкрепляется правоприменительной практикой.

3. Говоря о проблемах, связанных с коллективно-договорным регулированием, автор даже не упоминает о довольно тревожной тенденции, сложившейся в последнее время. Так, в соответствии с изменениями, внесенными в ТК РФ в декабре 2013 г., работодателям предоставлено право использовать механизмы социального партнерства (присоединения к отраслевым соглашениям и заключения коллективных договоров) для понуждения работников согласиться со снижением уровня установленных законодательством гарантий, а именно: не применять те или иные меры социальной защиты, установленные с целью исключить объем воздействия вредных факторов на организм человека. Фактически можно говорить о законодательном закреплении способов отказа от защитных механизмов, предусмотренных ТК РФ. Исследование этой, а равно иных проблем, связанных с коллективно-договорными способами регулирования трудовых отношений, позволило бы автору сделать действительно новые выводы и сформулировать предложения по совершенствованию законодательства.

4. Нельзя согласиться с выводами автора, сформулированными в п. 7 положений, выносимых на защиту о том, что правовыми элементами коллективного договора являются принципы и нормы права, а не обязательства работников и работодателя. Обязательства работодателя и работников являются наиболее важным элементом коллективного договора,

так как при их отсутствии сам институт заключения коллективного договора в значительной степени утратит свой смысл.

5. Вызывает возражения предложение автора о возможности признания 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. Однако диссертант не исследует вопрос о том, кто сможет быть истцом в таком деле, каковы будут его полномочия и пр. Более того, в судебной практике сложилось устойчивое мнение о том, что отдельный работник, считающий, что его право нарушено, не может быть истцом по данному делу, так как он может обратиться в суд за защитой своего индивидуального права в обычном порядке. Полагаю, что для разрешения существующей проблемы автору необходимо было подумать о возможности создания некоего несудебного правового механизма, который мог бы быть использован в рассматриваемом случае.

6. Автор полагает, что необходимо дополнить ст. 43 ТК РФ нормой о том, что работодатель обязан ознакомить работников под роспись с коллективным договором. Не доведенный до сведения работников коллективный договор применяться не может. Целесообразность внесения в ТК РФ данной нормы вызывает сомнения. Так, не ясно, почему обязанность знакомить работников с коллективным договором возлагается на работодателя, а не на представителя работников – профессиональный союз. Не вполне понятно, является ли данная норма гарантийной, и как она будет способствовать защите трудовых прав работников.

7. Нельзя согласиться с мнением автора о том, что локальные нормативные акты, принятые по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации, следует относить к нормативным договорам. Несмотря на усложненный порядок принятия, такие локальные нормативные акты не меняют своей правовой природы, оставаясь

результатами реализации работодателем предоставленного ему права принимать локальные нормативные акты и никак не могут быть признаны договорами.

8. Автор предлагает закрепить в ТК РФ положение о том, что коллективный договор, заключенный без проведения коллективных переговоров, не имеет юридической силы. Полагаем, что такая норма существенно ограничивает права сторон коллективного договора, так как они вправе договориться по спорным вопросам и без проведения коллективных переговоров. Кроме того, введение в ТК РФ подобной нормы может привести к тому, что коллективные переговоры будут проводиться формально, что, в свою очередь, также не может быть признано способствующим защите социально-трудовых прав работников.

8. Автор предлагает не распространять действие коллективного договора на руководителей организаций. Полагаем, что данное предложение не может быть поддержано в связи с тем, что несмотря на двойственную природу правового статуса руководителя организации он продолжает быть наемным работником, следовательно, не может быть лишен социальных гарантий, предоставляемых коллективным договором.

9. Представляется спорной точка зрения автора о том, что одной из основных функций коллективного договора является устранение пробелов в нормативных правовых актах и нормативных правовых договорах. Полагаем, что коллективные договоры едва ли могут устранять пробелы в праве, так как его стороны не обладают для этого необходимой правотворческой компетенцией.

10. Говоря о полномочности сторон коллективного договора, автор никак не раскрывает проблему непрофсоюзного представительства. Возможность такого представительства при заключении коллективных договоров вызывает многочисленные вопросы как у правоприменителей, так и у исследователей. В частности, высказываются мнения о том, что отсутствие в организации органов профессионального союза в принципе

является препятствием для заключения коллективного договора. Однако указанная проблема осталась за пределами исследования.

Автор не указывает, также, кто будет действовать и от имени работодателя в том случае, если коллективный договор будет заключаться в филиалах, представительствах и иных обособленных структурных подразделениях организации.

11. Обращает на себя внимание некоторая редакционная небрежность автора. Так, на стр. 177 предлагается следующее: «по действию в пространстве предлагается рассматривать коллективный договор как вид нормативного правового договора, заключенного на уровне конкретного работодателя». Иными словами, по мнению автора, коллективный договор заключается работниками и работодателем в лице их представителей на уровне конкретного работодателя. Далее, автор полагает, что именно действующее трудовое право устанавливает специальный порядок разработки и заключения коллективных переговоров (стр. 185), что также является не вполне верным, так как соответствующий порядок устанавливает все же законодательство.

Высказанные замечания являются дискуссионными и не влияют на общую положительную оценку работы.

Выводы и предложения по совершенствованию трудового законодательства, высказанные автором, могут быть поддержаны, использованы в дальнейших научных исследованиях, а также в преподавании курса «Трудовое право».

Содержание автореферата и опубликованных Н.А. Филипповой работ соответствуют теме и содержанию диссертации 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

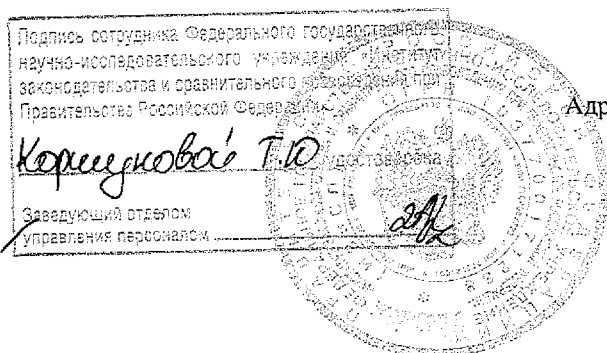
сентября 2013 г. № 842 (в ред. Постановления Правительства Российской Федерации от 02 августа 2016 г. № 748).

Заключение: Диссертационная работа на тему: «Коллективный договор как вид нормативных правовых договоров», выполненная по специальности 12.00.05 – трудовое право и право социального обеспечения, является научно-квалификационной работой, 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 – Н.А. Филиппова – заслуживает присуждения ученой степени кандидата юридических наук по специальности 12.00.05 – трудовое право; право социального обеспечения.

Официальный оппонент:

кандидат юридических наук (12.00.05 – трудовое право; право социального обеспечения), доцент, ведущий научный сотрудник отдела законодательства о труде и социальном обеспечении Федерального государственного научно-исследовательского учреждения «Институт законодательства и сравнительного правоведения при Правительстве Российской Федерации»

Коршунова Татьяна Юрьевна



Адрес: 117218, Москва, Большая Черемушкинская ул., д. 34,
тел. +7 (495) 719-70-00, e-mail: office@izak.ru

7 ноября 2016 г.