

НЕКОТОРЫЕ ВОПРОСЫ
ЗАКЛЮЧЕНИЯ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА
КАК ВИДА НОРМАТИВНОГО ПРАВОВОГО ДОГОВОРА

Н. А. Филиппова

Российская академия правосудия (Центральный филиал)

Поступила в редакцию 31 марта 2014 г.

Аннотация: действующее трудовое законодательство 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. Рассмотрение коллективных переговоров в качестве необходимой процедуры разработки и заключения коллективного договора в полной мере соответствует международным трудовым стандартам.

Ключевые слова: коллективные переговоры, коллективный договор, нормативный правовой договор, социальное партнерство, трудовое законодательство.

Abstract: the existing labor legislation sets a special order for the development and conclusion of the collective agreement which consists in carrying out collective bargaining. Negotiation process creates necessary conditions for identification, accounting and coordination of the both parties involved in the collective agreement. Consideration of the collective bargaining as a necessary procedure of the development and the conclusion of the collective agreement fully corresponds to the international labor standards.

Key words: collective bargaining, collective agreement, normative agreement, social partnership, labor legislation.

В правовой доктрине установилось единое мнение, что для разработки и заключения коллективного договора обязательно проводятся коллективные переговоры. Как справедливо заметила А. Ф. Нуртдинова, коллективный договор не может быть разработан никаким иным способом, кроме вступления в коллективные переговоры¹. Некоторые ученые рассматривают коллективные переговоры в качестве одного из этапов (стадий) в процессе подготовки и заключения коллективного договора². Другие, напротив, объединяют в рамках коллективных переговоров все стадии по разработке и заключению коллективного договора³. Однако в

¹ См.: Нуртдинова А. Ф. Коллективно-договорное регулирование трудовых отношений : теоретические проблемы : дис. ... д-ра юрид. наук. М., 1998. С. 98.

² См., например: Горяева Г. С. Коллективно-договорное регулирование социально-трудовых отношений в условиях реформы трудового законодательства : дис. ... канд. юрид. наук. М., 2000. С. 124.

³ См., например: 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. 123.

целом все ученые признают обязательность проведения коллективных переговоров для разработки и заключения коллективного договора.

Следует отметить, что в судебной практике по данному вопросу отсутствует подобное единство взглядов. Так, в постановлении от 9 ноября 2007 г. по делу № А56-12262/2007 Тринадцатый арбитражный апелляционный суд установил, что в соответствии с п. 2 Соглашения между ООО «Илим Палп ЭКСИМ» и Профсоюзным комитетом первичной профсоюзной организации ООО «Илим Палп ЭКСИМ» Усть-Илимского филиала от 1 февраля 2004 г. стороны данного соглашения установили, 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 гг. Судом признано, что коллективный договор, заключенный подобным образом, не означает его недействительности. Обосновано 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 их между работником и работодателем⁴. В данном случае суд, как представляется, слишком широко трактует свободу сторон социального партнерства в определении порядка разработки и заключения коллективного договора.

Приведем противоположный пример. В постановлении ФАС Уральского округа от 12 марта 2008 г. № Ф09-1326/08-С3 по делу № А60-11974/07 разъяснено, что, поскольку общество является самостоятельным юридическим лицом, а также с учетом того, что трудовое законодательство не предусматривает возможности 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 правомерными⁵. Такой подход видится более верным.

Подобные разногласия, как представляется, являются следствием различной интерпретации предоставленной сторонам коллективного договора в ст. 42 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ) свободы в определении порядка разработки проекта и заключения коллективного договора⁶. В данной норме имеется важное уточнение: такой

⁴ Постановление Тринадцатого арбитражного апелляционного суда от 9 ноября 2007 г. по делу № А56-12262/2007. Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

⁵ Постановление ФАС Уральского округа от 12 марта 2008 г. № Ф09-1326/08-С3 по делу № А60-11974/07. Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

⁶ Трудовой кодекс Российской Федерации : федер. закон от 30 декабря 2001 г. № 197-ФЗ (в ред. от 28.12.2013) // Собр. законодательства Рос. Федерации. 2002. № 1 (ч. 1). Ст. 3 ; 2013. № 52 (ч. 1). Ст. 6986.

порядок определяется в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами. Следует отметить, что из действующего трудового законодательства вытекает обязательность проведения коллективных переговоров для подготовки и заключения коллективного договора. Так, в соответствии с абз. 2 ст. 27 ТК РФ социальное партнерство осуществляется в форме коллективных переговоров по подготовке проектов коллективных договоров, соглашений и заключению коллективных договоров, соглашений. Обязательность проведения коллективных переговоров для подготовки и заключения коллективного договора вытекает также из положений ст. 40 ТК РФ.

Такой подход соответствует международным трудовым стандартам. В соответствии со ст. 4 Конвенции МОТ № 98 «Относительно применения принципов права на организацию и заключение коллективных договоров» там, где это необходимо, должны быть приняты меры, соответствующие национальным условиям, в целях поощрения и содействия полному развитию и использованию аппарата для переговоров на добровольной основе между предпринимателями или организациями предпринимателей с одной стороны и организациями трудящихся – с другой, с целью регулирования условий труда путем заключения коллективных договоров⁷.

В то же время, как справедливо отмечает А. Ф. Нуртдинова, «действующее законодательство не предусматривает правовых последствий нарушения процедуры»⁸. По ее мнению, может ставиться вопрос о признании коллективного договора недействительным вследствие несоблюдения тех или иных процедурных правил, если такое несоблюдение повлекло нарушение прав и законных интересов одной из сторон⁹. На наш взгляд, коллективный договор, разработанный без проведения коллективных переговоров, не будет иметь юридической силы. Такой вывод подтверждается материалами судебной практики (постановление ФАС Уральского округа от 12 марта 2008 г. № Ф09-1326/08-С3 по делу № А60-11974/07).

Таким образом, стороны в соответствии со ст. 42 ТК РФ решают вопросы, касающиеся процедурных моментов разработки проекта коллективного договора и заключения коллективного договора. Среди них можно выделить определение количества участников коллективных переговоров, сроков и места проведения коллективных переговоров, техническое обеспечение переговоров, возможность приглашения экспертов, порядок подписания коллективного договора.

В соответствии со ст. 40 ТК РФ коллективный договор – правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения в организации или

⁷ Конвенция № 98 Международной организации труда относительно применения принципов права на организацию и заключение коллективных договоров : принята в г. Женеве 01.07.1949 на 32-й сессии Генеральной конф. МОТ) // Сборник действующих договоров, соглашений и конвенций, заключенных СССР с иностранными государствами. М., 1960. Вып. 19. С. 292–297.

⁸ Нуртдинова А. Ф. Коллективно-договорное регулирование трудовых отношений... С. 98.

⁹ См.: Там же.

у индивидуального предпринимателя и заключаемый работниками и работодателем в лице их представителей. Представляется, что определение коллективного договора через такую широкую по содержанию категорию, как «правовой акт», является неоправданным и не дает понятия о его правовой природе. Указанный подход законодателя существенно усложняет понимание правовой природы коллективного договора, что приводит к возникновению споров относительно данного вопроса среди теоретиков трудового права.

И. О. Снигирева, например, весьма непоследовательно в одном случае именуется коллективный договор локальным нормативным актом: «Современный коллективный договор все более явно приобретает черты локального правового нормативного акта...», а в другом случае называет его «нормативным соглашением», «договором особого рода, отличающимся социально-партнерской природой»¹⁰. Представляется, что автор не проводит различия между такими формами российского трудового права, как нормативный правовой акт и нормативный правовой договор. Некоторые ученые, хотя и выделяют в системе форм трудового права нормативные правовые договоры, непоследовательно объединяют коллективные договоры и соглашения родовым понятием «правовые акты социального партнерства»¹¹.

Более обоснованной представляется позиция ученых, рассматривающих коллективный договор в качестве разновидности нормативных правовых договоров. Е. А. Ершова, например, определяет коллективный договор как «вид нормативных правовых договоров, содержащий нормы права, регулирующие трудовые, социальные и иные непосредственно связанные с ними правоотношения, заключаемый между представительными работниками и работодателя, содержащий обязательные для его сторон нормы права»¹².

Отсутствует единый подход к пониманию правовой природы коллективного договора и в судебной практике. Неправильно истолковывая правовую природу коллективного договора, суды нередко приходят к необоснованному выводу, что коллективный договор является локальным нормативным актом. Так, в постановлении от 9 августа 2010 г. по делу № А32-1873/2008 ФАС Северо-Кавказского округа без достаточных оснований указал, что по своей сути коллективный договор является локальным правовым актом, поскольку содержит нормы трудового права и регулирует трудовые отношения в организации¹³. В некоторых судебных актах коллективные договоры отнесены к сделкам (по-

¹⁰ Трудовое право : учебник / под ред. О. В. Смирнова, И. О. Снигиревой. М., 2007. С. 181–183.

¹¹ См., например: *Желтов О. Б., Сошников Т. А.* Трудовое право России : курс лекций. М., 2011. С. 28.

¹² *Ершова Е. А.* Сущность, источники и формы трудового права в Российской Федерации. М., 2008. С. 261.

¹³ Постановление ФАС Северо-Кавказского округа от 9 августа 2010 г. по делу № А32-1873/2008. Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

становление ФАС Северо-Западного округа от 13 декабря 2005 г. № А26-5116/2005-14)¹⁴.

Однако есть и другие примеры судебной практики. Например, обоснованным представляется позиция, содержащаяся в Апелляционном определении Томского областного суда от 1 февраля 2013 г. № 33-300/2013, согласно которой правовая природа коллективного договора позволяет отнести его к разновидности нормативных правовых договоров, содержащих нормы трудового права¹⁵.

Согласно определению, сложившемуся в общей теории права, нормативный правовой договор – соглашение между субъектами правотворчества, в результате которого возникает новая норма права¹⁶. В соответствии со ст. 5 ТК РФ законодатель включил коллективный договор в число «актов, содержащих нормы трудового права», соответственно наделив его стороны правотворческой способностью применительно к заключению коллективного договора. Таким образом, коллективный договор, представляющий собой соглашение работников и работодателя, в результате которого устанавливаются нормы права (ст. 5, 9 ТК РФ) является не чем иным, как разновидностью нормативного правового договора.

На основании изложенных правовых аргументов предлагаем внести изменения в ст. 40 ТК РФ и дать следующее определение: «коллективный договор – нормативный правовой договор, заключенный между представителями работников и работодателя, содержащий нормы права, регулирующий трудовые и иные непосредственно связанные с ними отношения, в пределах, установленных трудовым законодательством».

Признание коллективных переговоров в качестве единственного способа разработки и заключения коллективного договора в полной мере соответствует правовой природе коллективного договора как разновидности нормативного правового договора. Коллективные переговоры направлены на выявление, учет и согласование взаимных интересов сторон коллективного договора. В связи с этим сложившаяся практика представляется не соответствующей природе коллективного договора, 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. Такая практика сложилась в период действия Закона РФ 1992 г. «О коллективных договорах и соглашениях»¹⁷. Следует согласиться с мнением И. А. Ивановой, что «указанная конструкция совершенно

¹⁴ Постановление ФАС Северо-Западного округа от 13 декабря 2005 г. по делу № А26-5116/2005-14. Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

¹⁵ Апелляционное определение Томского областного суда от 1 февраля 2013 г. № 33-300/2013. Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

¹⁶ См.: Матузов Н. И., Малько А. В. Теория государства и права : учебник. М., 2004. С. 285.

¹⁷ О коллективных договорах и соглашениях : закон РФ от 11 марта 1992 г. № 2490-1 (утратил силу в связи с принятием Федерального закона от 30 июня 2006 г. № 90-ФЗ) // Ведомости СНД и ВС РФ. 1992. № 17. Ст. 890.

не учитывала этапа согласования интересов и взаимных требований сторон и исходила из единства их позиций»¹⁸. Однако, несмотря на то что подход законодателя к рассматриваемому вопросу изменился, на практике ситуация во многом остается прежней. Более того, некоторые ученые до сих пор предлагают разрабатывать проект коллективного договора до начала коллективных переговоров¹⁹.

С учетом изложенных правовых аргументов представляется необходимым изменить практику подготовки проекта коллективного договора. А. Д. Джилаван, например, обоснованно предлагает начинать переговоры с объявления программного заявления инициативной стороной. Другая сторона должна дать ответ на указанное заявление. После этого стороны уточняют и согласовывают свои позиции, итогом чего становится составление проекта коллективного договора²⁰. Полагаем, при использовании такой конструкции коллективные переговоры будут направлены на учет и согласование взаимных интересов сторон коллективного договора и станут соответствовать смыслу коллективно-договорного регулирования.

Еще одна процедура, являющаяся пережитком ранее действующего законодательства и прочно вошедшая в практику заключения коллективных договоров, касается утверждения проекта коллективного договора общим собранием (конференцией) работников. В ст. 12 Закона РФ «О коллективных договорах и соглашениях» в качестве обязательного этапа заключения коллективного договора предусматривалось утверждение проекта коллективного договора общим собранием (конференцией) работников. В настоящее время данный нормативный правовой акт утратил силу и, следовательно, для заключения коллективного договора уже не требуется предварительного утверждения проекта общим собранием (конференцией) работников.

По сути, заключение коллективного договора в соответствии со ст. 40, 43 ТК РФ состоит в его подписании сторонами. Однако, на наш взгляд, в силу ст. 42 ТК РФ стороны могут предусмотреть в качестве этапа заключения коллективного договора одобрение (утверждение) проекта коллективного договора общим собранием (конференцией) работников. Только в этом случае такие действия станут частью порядка заключения коллективного договора. Поэтому рассмотрение некоторыми учеными процедуры утверждения проекта коллективного договора общим собранием (конференцией) работников в качестве обязательного условия заключения коллективного договора²¹ представляется не соответствующим действующему законодательству.

¹⁸ *Иванова И. А.* Коллективные переговоры при заключении коллективных договоров в системе социального партнерства : трудовые аспекты : дис. ... канд. юрид. наук. Пермь, 2006. С. 82.

¹⁹ См., например: *Соловьев А. В.* Коллективный договор, или как достичь успеха в проведении коллективно-договорной кампании. М., 2007. С. 85.

²⁰ См.: *Джилаван А. Д.* Указ. соч. С. 133–134.

²¹ См., например: *Веселова Е. Р.* Локальные нормы трудового права : дис. ... канд. юрид. наук. Томск, 2004. С. 61.

Судебная практика подтверждает также возможность установления сторонами дополнительных условий заключения, изменения или дополнения коллективного договора. Так, в Апелляционном определении Санкт-Петербургского городского суда от 6 июня 2012 г. № 33-7665/12 суд пришел к выводу об отсутствии оснований для применения положений действующего на предприятии коллективного договора с учетом внесенных изменений при рассмотрении индивидуального трудового спора, поскольку эти изменения привели к нарушению прав работника. Суд обосновал такой вывод тем, что согласно ст. 42 ТК РФ порядок разработки проекта коллективного договора и его заключения определяется сторонами в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами. В соответствии со ст. 44 ТК РФ изменение и дополнение коллективного договора производятся в порядке, установленном ТК РФ для его заключения, либо в порядке, установленном коллективным договором.

Пункт 6.3 коллективного договора ФГУП на 2006–2009 гг. содержал условие о том, что отдельные изменения и дополнения, улучшающие положение работников по сравнению с действующим законодательством и коллективным договором, могли вноситься по совместному решению работодателя и профкома. В п. 6.7 коллективного договора стороны договорились, что в коллективный договор в течение срока его действия могли вноситься отдельные изменения и дополнения, которые должны были обсуждаться на конференции трудового коллектива ФГУП. Как усматривалось из материалов дела, изменения в коллективный договор были внесены по совместному решению работодателя в лице генерального директора ФГУП и работников в лице первичной профсоюзной организации ФГУП. Сведений и подтверждающих их доказательств о том, что внесение изменений в коллективный договор обсуждалось на конференции непосредственно с работниками предприятия, от лица которых выступал профком, материалы дела не содержали. Ответчиком не было также доказано, что работники предприятия, в том числе истец, были уведомлены о внесении изменений в коллективный договор. Кроме того, условия коллективного договора допускали внесение изменений и дополнений, улучшающих положения работников по сравнению с действующим законодательством и коллективным договором (п. 6.3 коллективного договора). Между тем внесение изменений в п. 3.6.6 коллективного договора привело к ущемлению прав истца, принятого на работу в период действия спорного коллективного договора²².

В рамках освещения рассматриваемой проблемы следует также заметить, что термин «утверждение» может быть использован только по отношению к проекту коллективного договора, но не к самому коллективному договору. Являясь разновидностью нормативного правового договора, коллективный договор «заключается», но не «утверждается». Действу-

²² Апелляционное определение Санкт-Петербургского городского суда от 6 июня 2012 г. по делу № 33-7665/12. Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

ющее трудовое законодательство, подтверждая данный вывод, использует по отношению к коллективному договору только понятие «заключение». В связи с этим позиция некоторых ученых, что коллективный договор должен утверждаться сторонами социального партнерства²³, представляется не соответствующей правовой природе коллективного договора и трудовому законодательству. Вывод о недопустимости использования термина «утверждение» в полной мере относится и к соглашениям в сфере социального партнерства. Поэтому вызывает недоумение, например, указание справочно-правовой системы «КонсультантПлюс» в справке к различным соглашениям, что они утверждены сторонами соглашения.

Таким образом, одной из основных задач, решаемых посредством заключения коллективного договора, является согласование интересов работников и работодателей по вопросам регулирования трудовых и иных непосредственно с ними связанных отношений. Трудовое законодательство в соответствии со ст. 1 ТК РФ должно создавать необходимые правовые условия для достижения оптимального согласования интересов сторон трудовых отношений. Признание коллективных переговоров в качестве необходимого элемента в процессе заключения коллективного договора является важным условием в поиске и закреплении компромисса между интересами работников и работодателей.

²³ См., например: *Веселова Е. Р.* Указ. соч. С. 61.

*Российская академия правосудия
(Центральный филиал)*

*Филипцова Н. А., преподаватель кафедры гражданского права
E-mail: natachir@mail.ru
Тел.: 8-920-462-11-36*

Russian Academy of Justice (Central Branch)

*Filipstsova N. A., Lecturer of the Civil Law Department
E-mail: natachir@mail.ru
Tel.: 8-920-462-11-36*