

НЕКОТОРЫЕ ВОПРОСЫ ДЕЙСТВИЯ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА ВО ВРЕМЕНИ, ПРОСТРАНСТВЕ И ПО КРУГУ ЛИЦ

Н. А. Филиппова

*Российский государственный университет правосудия
(Центральный филиал)*

Поступила в редакцию 28 декабря 2018 г.

Аннотация: анализируются нормы трудового права, регулирующие действие коллективного договора. Утверждается, что применение принципов и норм права, установленных в коллективном договоре, зависит от сферы его действия и функционирования во времени, пространстве и по кругу лиц.

Ключевые слова: коллективные переговоры, коллективный договор, российские правовые договоры, социальное партнерство, трудовое право.

Abstract: analyzes the rules of labor law governing the action of the collective agreement. It is argued that the application of the principles and rules of law established in a collective agreement depends on the scope of its operation and functioning in time, space and in a circle of persons.

Key words: collective bargaining, collective agreement, russian legal agreements, social partnership, labor law.

Согласно ч. 6 ст. 12 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ), порядок действия коллективного договора во времени устанавливается его сторонами в соответствии с нормами ТК РФ¹. Статья 43 ТК РФ регулирует действие коллективного договора во времени. Так, коллективный договор считается вступившим в силу со дня его подписания сторонами или со дня, определенного самим коллективным договором. В обоих случаях законодатель связывает обретение коллективным договором юридической силы с согласованием воли сторон, которое может заключаться как в простом подписании коллективного договора, что будет являться выражением согласования воли сторон, так и в установлении согласованной даты вступления коллективного договора в силу после его подписания. При этом согласованное волеизъявление сторон, закрепленное в установленном порядке, является единственным условием вступления коллективного договора в силу. В частности, исходя из положений ст. 50 ТК РФ, для вступления коллективного договора в силу не имеет значения, прошел ли он уведомительную регистрацию.

Коллективный договор является видом российских правовых договоров срочного действия. Срок его действия определяется сторонами, но при этом не должен превышать трех лет (ч. 1 ст. 43 ТК РФ). Данный

¹ Трудовой кодекс Российской Федерации : федер. закон от 30 декабря 2001 г. № 197-ФЗ (в ред. от 11.10.2018) // Собр. законодательства Рос. Федерации. 2002. № 1 (ч. 1). Ст. 3 ; 2018. № 42 (ч. 2). Ст. 6374.

трехгодичный срок является пресекательным, по его истечении коллективный договор прекращает свое действие. Однако стороны могут продлевать действие коллективного договора на срок не более трех лет (ч. 2 ст. 43 ТК РФ). В соответствии с ранее действующими правовыми актами коллективный договор заключался на срок от 1 года до 3 лет и сохранял свое действие до того момента, пока стороны не заключали новый либо не изменяли, дополняли действующий (ст. 14 Закона «О коллективных договорах и соглашениях»²). Такой подход серьезно ограничивал свободу сторон коллективного договора. В связи с этим верно замечание С. С. Баевой, что стороны, которые однажды воспользовались правом заключить коллективный договор, уже не могли от него отказаться³. Поэтому современный подход законодателя представляется более обоснованным. Однако некоторые ученые все же считают, что в ст. 14 Закона «О коллективных договорах и соглашениях» содержалась более четкая норма о порядке определения сроков действия коллективного договора⁴. Такое мнение представляется дискуссионным. Установление законодателем максимального срока действия коллективного договора, как видится, стимулирует стороны социального партнерства на учет изменений, происходящих в экономике и социальной жизни страны, при решении вопроса о перезаключении или продлении действия коллективного договора. Автоматическая же пролонгация может привести к тому, что правовые элементы коллективного договора не будут пересматриваться и, следовательно, не будут отвечать условиям действительности.

Хотелось бы заметить, что вопрос о продлении действия коллективного договора не так однозначен, как кажется на первый взгляд. Во-первых, в нормах трудового права не установлена процедура продления действия коллективного договора. В основе данного процесса должны лежать коллективные переговоры, так как соглашение о продлении срока действия коллективного договора достигается совместно сторонами коллективного договора, что соответствует 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 продление действия коллективного договора можно рассматривать в качестве изменения условия о сроке его действия. Согласно ст. 44 ТК РФ, изменение и дополнение коллективного договора осуществляется в том же порядке, который установлен ТК РФ для заключения коллективного договора, что предпола-

² 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.

³ См.: Баева С. С. Коллективный договор как самостоятельный правовой институт : история и современность : дис. ... канд. юрид. наук. СПб., 2006. С. 149.

⁴ См.: Соловьев А. В. Коллективный договор, или как достичь успеха в проведении коллективно-договорной кампании. М., 2007. С. 119.

ет необходимость проведения коллективных переговоров, если иное не установлено в самом коллективном договоре.

На основании изложенных аргументов представляется спорной позиция некоторых судов, допускающих автоматическую пролонгацию коллективного договора без проведения коллективных переговоров. Так, Апелляционным определением Камчатского краевого суда от 29 марта 2012 г. по делу № 33-404/2012 установлено, что исковые требования о взыскании единовременного пособия при увольнении были правомерно частично удовлетворены, поскольку в соответствии с условиями коллективного договора, заключенного в 2003 г., по истечении срока он действует до тех пор, пока стороны не примут новый, а так как новый коллективный договор не принят и не подписан, прежний договор является действующим⁵. В ст. 43 ТК РФ установлена императивная норма о максимальном сроке действия коллективного договора, поэтому стороны не могут изменить эту норму даже в самом коллективном договоре.

В целях устранения выявленного пробела трудового права представляется целесообразным внести изменения в ст. 43 ТК РФ и изложить ч. 2 ст. 43 ТК РФ в следующей редакции: «Стороны имеют право продлевать действие коллективного договора на срок не более трех лет. Продление действия коллективного договора производится в порядке, установленном настоящим Кодексом для его заключения».

Во-вторых, в науке трудового права ставится обоснованный вопрос: на основании какого юридического критерия можно отличить между собой факт продления действия коллективного договора и факт заключения нового коллективного договора?⁶ Здесь можно выделить два критерия. В первую очередь, продлить действие коллективного договора можно только до окончания 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. Другим критерием является волеизъявление сторон, которое направлено 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. Намерение о продлении действия коллективного договора может быть выражено путем заключения соответствующего соглашения. При этом сторонам нет необходимости договариваться по всем условиям коллективного договора, как при его заключении. Они должны прийти к соглашению только по вопросу о продлении его действия.

Для определения даты вступления коллективного договора в силу и истечения срока его действия следует использовать правила, установленные в ст. 14 ТК РФ. Так, коллективный договор, подписанный 14 мая 2018 г. и заключенный сроком на три года, вступает в силу 14 мая 2018 г.

⁵ Апелляционное определение Камчатского краевого суда от 29 марта 2012 г. по делу № 33-404/2012. Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

⁶ См.: Соловьев А. В. Указ. соч. С. 118.

(если стороны не установили иную дату), а прекращает свое действие 14 мая 2021 г. (если стороны не согласились о продлении коллективного договора до истечения данного срока).

Анализ ст. 43 ТК РФ позволяет сделать вывод, что действие коллективного договора прекращается в следующих случаях: при истечении его срока; в связи со сменой формы собственности организации – по окончании трех месяцев со дня перехода прав собственности; при реорганизации организации в таких формах, как слияние, присоединение, разделение, выделение, – с момента завершения реорганизации; при ликвидации организации – с момента окончания ликвидации. 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.

Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования организации, изменения типа государственного или муниципального учреждения, реорганизации организации в форме преобразования, а также при расторжении трудового договора с руководителем организации (ч. 4 ст. 43 ТК РФ). В юридической литературе справедливо отмечается, что при реорганизации организации в форме преобразования, так же как и при других формах реорганизации (кроме присоединения), происходит прекращение действия реорганизованных юридических лиц. В связи с этим обоснованно предлагается установить норму о прекращении действия коллективного договора с момента окончания реорганизации организации, в том числе и в форме преобразования⁷.

Одним из недостатков трудового права является отсутствие норм права, устанавливающих возможность досрочного расторжения коллективного договора даже по соглашению сторон. Так, А. Д. Джилаван в связи с этим справедливо отмечает, что с формальной точки зрения имеется только один способ прекращения действия коллективного договора – внесение в него изменений по сроку действия коллективного договора⁸. С учетом такого принципа социального партнерства, как заинтересованность сторон в участии в договорных отношениях, предлагаем установить в ст. 43 ТК РФ право на досрочное расторжение коллективного договора по соглашению сторон.

Следует отметить, что в трудовом законодательстве многих зарубежных стран предусмотрено право на досрочное расторжение коллективного договора. Так, в Польше допускается прекращение действия коллективного договора по соглашению сторон в случае истечения его срока либо когда одна из сторон отказывается от договора, письменно предупредив за три месяца другую сторону о расторжении (если иной срок

⁷ См.: *Ершова Е. А.* Сущность, источники и формы трудового права в Российской Федерации. М., 2008. С. 265.

⁸ См.: *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. 155.

не предусмотрен коллективным договором)⁹. В Венгерском КЗоТ также установлена обязанность за три месяца предупредить другую сторону о расторжении коллективного договора, но запрещается расторгать коллективный договор первые шесть месяцев со дня его заключения¹⁰. По трудовому праву Мексики одним из оснований прекращения действия коллективного договора является взаимное согласие сторон¹¹. В отдельных странах (Франция, Великобритания, Бельгия) большинство коллективных договоров заключается на неопределенный срок, но при этом стороны имеют право расторгнуть коллективный договор в одностороннем порядке, предварительно предупредив об этом другую сторону¹².

Действие конкретной формы права в пространстве определяется территорией, на которую она распространяется. Комплексный анализ ст. 26, 40–41 ТК РФ позволяет сделать вывод, что коллективный договор заключается на «локальном» уровне социального партнерства. В соответствии с Толковым словарем русского языка «локальный» означает «местный, не выходящий за определенные пределы»¹³. То есть если оценивать действие коллективного договора с территориальных позиций, то вряд ли можно назвать, например, коллективный договор организации, имеющей широкую сеть филиалов и представительств по всей стране, на которые он распространяет свое действие, «локальным» правовым договором. Такой же вывод делают и отдельные суды. Так, в постановлении Президиума Верховного Суда РФ от 13 мая 2009 г. № 6пв09 разъяснено, что в структуру ОАО «РЖД» входит 166 филиалов (в том числе 17 железных дорог), расположенных на всей территории Российской Федерации, а также представительства в иностранных государствах. Коллективным договором ОАО «РЖД» регулируются основы социально-трудовых отношений целой отрасли экономики Российской Федерации, в данном случае в силу ст. 26 ТК РФ договор относится к правовому акту отраслевого, а не локального уровня¹⁴. Представляется обоснованным предложение некоторых ученых отказаться от применения слова «локальный» по отношению к коллективному договору¹⁵.

Процесс глобализации накладывает свой отпечаток и на сферу действия коллективного договора. Создание транснациональных корпораций (ТНК)¹⁶ сделало возможным существование еще одного уровня ведения

⁹ См.: Миронов В. К. Правовые вопросы коллективного договора в странах Восточной Европы // Трудовое право в России и за рубежом. 2010. № 1. С. 59.

¹⁰ См.: Миронов В. К. Указ. соч. С. 59.

¹¹ См.: Джилавян А. Д. Указ. соч. С. 155.

¹² См.: Киселев И. Я. Зарубежное трудовое право : учеб. для вузов. М., 1998. С. 148.

¹³ Ожегов С. И. Толковый словарь русского языка. М., 1994. С. 325.

¹⁴ Постановление Президиума Верховного Суда РФ от 13 мая 2009 г. № 6пв09. Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

¹⁵ См.: Ершова Е. А. Указ. соч. С. 260.

¹⁶ Их еще называют «многонациональные корпорации», «международные корпорации», «многонациональные предприятия» (см.: Лисица В. Н. Правовое регу-

коллективных переговоров – международного. На этом уровне в рамках транснациональных корпораций заключаются правовые договоры, регулирующие социально-трудовые отношения, которые действуют на территории всех государств, где данная ТНК осуществляет свою деятельность. Число правовых договоров, заключенных на таком уровне, постоянно растет: если в 2000 г. их насчитывалось 12, то к 2005 г. их уже было 48¹⁷.

Сложно отнести правовые договоры, заключенные на уровне транснациональных корпораций, к уровню конкретного работодателя хотя бы потому, что такие корпорации, как правило, представляют собой совокупность юридических лиц. В то же время под понятие транснациональной корпорации подпадает и организация, имеющая разветвленную сеть филиалов в разных странах, что означает выход коллективного договора такой организации за рамки не только региона, но и страны. В любом случае представляется обоснованным мнение ученых, занимающихся проблематикой ТНК. С их точки зрения требуется надлежащее правовое регулирование деятельности ТНК на международном уровне, поскольку национальное право не может в полной мере выполнить эту функцию¹⁸.

В настоящее время действует принятая МОТ в 1977 г. Трехсторонняя декларация принципов, касающихся многонациональных корпораций и социальной политики, которая закрепляет в том числе общие принципы, касающиеся свободы ассоциации для трудящихся многонациональных корпораций или их права на организацию и на ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров¹⁹. Однако указанная декларация не носит обязательного характера, а изложенные в ней принципы носят рекомендательный характер (п. 7 Трехсторонней декларации). Таким образом, хотя и предпринимаются попытки представителей международных профсоюзов сделать нормы декларации обязательными для исполнения²⁰, в настоящее время отсутствует адекватное регулирование особенностей трудовых отношений в ТНК как в национальном праве, так и на международном уровне.

По действию в пространстве коллективный договор, заключенный на уровне работодателя, распространяется на всех работников организации, индивидуального предпринимателя, за исключением коллективного договора, заключенного в филиале, представительстве или ином «обособленном структурном подразделении организации», который распространяется на работников, занятых в соответствующем подразделении. Закрепленное в ТК РФ право заключать коллективные договоры

лирование инвестиционных отношений : теории, законодательство и практика применения. Новосибирск, 2011. С. 144).

¹⁷ См.: Международное трудовое право : учеб. пособие / под общ. ред. К. Н. Гусова. М., 2011. С. 111.

¹⁸ См.: Лисица В. Н. Указ. соч. С. 150.

¹⁹ Трехсторонняя декларация принципов, касающихся многонациональных корпораций и социальной политики. Женева, 2001. С. 1–21.

²⁰ См.: Морозов П. Е. Современные тенденции развития зарубежного трудового права в условиях глобализации. М., 2016. С. 87.

на уровне филиала, представительства или иного «обособленного структурного подразделения организации» вызывает обоснованную критику среди ученых. Так, Е. А. Ершова справедливо отмечает, что поскольку структурные и (или) обособленные подразделения, согласно ст. 55 ГК РФ, не относятся к категории юридических лиц, то они не могут быть в принципе стороной коллективного договора²¹.

Согласно ч. 5 ст. 40 ТК РФ в случае проведения коллективных переговоров в соответствующем подразделении организации работодатель предоставляет необходимые полномочия руководителю этого подразделения либо иному лицу в порядке, установленном в ч. 1 ст. 33 ТК РФ. Следовательно, стороной коллективного договора, заключаемого в подразделении организации, будет являться работодатель (юридическое лицо), а не соответствующее подразделение. В свою очередь представитель работников от подразделения для участия в коллективных переговорах определяется в соответствии с нормами, которые регулируют порядок проведения коллективных переговоров в целом по организации (ч. 2–5 ст. 37 ТК РФ). Указанные нормы вряд ли могут быть использованы в данном случае, поскольку они закрепляют порядок определения единого представителя всех работников организации и не содержат каких-либо специальных положений, связанных с представлением интересов работников отдельных подразделений организации.

Кроме того, коллективный договор, заключенный на уровне работодателя, распространяется в том числе и на работников соответствующего подразделения, поэтому могут возникнуть противоречия между общим коллективным договором и коллективным договором, заключенным в соответствующем подразделении. В трудовом праве отсутствует регулирование вопроса о соотношении общего коллективного договора и коллективного договора, заключенного в соответствующем подразделении. По этому поводу поддерживаем мнение Е. А. Шаповал, что нормы коллективного договора соответствующего подразделения, которые ухудшают положение работников по сравнению с общим коллективным договором данной организации, являются недействительными, и применению подлежат положения коллективного договора организации²².

Таким образом, ТК РФ, с одной стороны, закрепляет принцип единого коллективного договора, распространяющегося на всех работников данного работодателя, а с другой – противоречиво устанавливает возможность существования отдельных коллективных договоров, заключенных на уровне филиала, представительства или иного «обособленного структурного подразделения организации». На основании изложенного представляется справедливым предложение Е. А. Ершовой признать ч. 4 ст. 40 ТК РФ утратившей силу, а имеющие место особенности в правовом регулировании трудовых отношений работников, занятых в структур-

²¹ См.: *Ершова Е. А.* Указ. соч. С. 264.

²² См.: *Шаповал Е. А.* Источники российского трудового права : дис. ... канд. юрид. наук. М., 2002. С. 173.

ных и (или) обособленных подразделениях, включить в отдельные главы (приложения) единого коллективного договора, заключаемого на уровне конкретного работодателя²³. Следуя данной логике, предлагаем и ч. 5 ст. 40 ТК РФ признать утратившей силу.

Согласно ст. 43 ТК РФ, действие коллективного договора, заключенного на уровне работодателя, по кругу лиц распространяется на всех работников организации, индивидуального предпринимателя, независимо от их членства в профессиональном союзе или принадлежности к иным представительным органам работников. Такая модель распространения коллективных договоров на работников, которые не являются членами профсоюзов, подписавших коллективные договоры, именуемая *erga omnes*²⁴, характерна и для многих зарубежных стран (Венгрия, Германия, Испания, Франция, США)²⁵. Данная конструкция соответствует нормам международного трудового права. В соответствии с п. 4 Рекомендации МОТ № 91 положения коллективного договора следует распространять на всех трудящихся соответствующих категорий, которые работают на предприятиях, охватываемых коллективным договором, если в нем не предусмотрено иное.

Действие коллективного договора распространяется и на работников, которые были приняты на работу уже после его заключения. Так, согласно ч. 3 ст. 68 ТК РФ, к обязанностям работодателя при приеме работника на работу (до подписания трудового договора) относится ознакомление его под роспись с коллективным договором, которым будут определяться права и обязанности нанимаемого работника.

В коллективном договоре могут устанавливаться как общие нормы, которые распространяются на всех работников, так и специальные нормы, определяющие особенности регулирования трудовых отношений с отдельными категориями работников. Возможность дифференциации правового регулирования трудовых отношений с отдельными категориями работников в коллективном договоре установлена в ТК РФ. Так, в соответствии со ст. 252 ТК РФ, в коллективном договоре могут устанавливаться особенности регулирования труда в связи с характером и условиями труда, психофизиологическими особенностями организма, природно-климатическими условиями, наличием семейных обязанностей, а также других оснований. Согласно ст. 251 ТК РФ, под особенностями регулирования труда понимаются нормы, которые частично ограничивают применение общих правил или предусматривают дополнительные правила для отдельных категорий работников. При этом установление особенностей правового регулирования трудовых отношений, влекущих снижение уровня гарантий работников, ограничение их прав, повыше-

²³ См.: *Ершова Е. А.* Указ. соч. С. 264–265.

²⁴ См.: *Международное трудовое право : учеб. пособие / под общ. ред. К. Н. Гусова.* М., 2011. С. 111.

²⁵ См.: *Лушников М. В., Лушников А. М.* Очерки теории трудового права. СПб., 2006. С. 700.

ние их дисциплинарной и (или) материальной ответственности, допускается только в ТК РФ или в определенных им случаях и порядке (ст. 252 ТК РФ). Следовательно, в коллективном договоре могут устанавливаться особенности регулирования труда отдельных категорий работников, не ухудшающие их положение.

В связи с введением с 1 января 2016 г. института предоставления труда работников (персонала) хотелось бы прокомментировать возможность регулирования трудовых отношений таких работников коллективным договором. С 1 января 2016 г., согласно Федеральному закону от 5 мая 2014 г. № 116-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации», введен запрет заемного труда, т. е. труда, осуществляемого работником по распоряжению работодателя в интересах, под управлением и контролем физического лица или юридического лица, не являющихся работодателем данного работника²⁶. Однако разрешается временное направление работников частными агентствами занятости и некоторыми другими юридическими лицами (например, при направлении работника к аффилированной организации) к другим физическим или юридическим лицам на основании договора о предоставлении труда работников (персонала).

В главе 53.1 ТК РФ, устанавливающей особенности в регулировании труда таких работников, не содержится положений, свидетельствующих о применении коллективного договора принимающей стороны к работникам, предоставленным по договору о предоставлении персонала. Работодателем для таких работников является частное агентство занятости. Согласно ч. 3 ст. 43 ТК РФ, «действие коллективного договора распространяется на всех работников организации». Работники, которые направляются для работы в соответствии с договором о предоставлении труда работников (персонала), не относятся к числу работников принимающей стороны. Таким образом, права и обязанности таких работников будут регулироваться коллективным договором частного агентства занятости, но не коллективным договором принимающей стороны.

²⁶ О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации : федер. закон от 5 мая 2014 г. № 116-ФЗ // Рос. газета. 2014. № 101.