

УДК 349.222.1

DOI: 10.19073/2658-7602-2019-16-2-164-169

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР С ДЕФЕКТАМИ ФОРМЫ И СОДЕРЖАНИЯ

ШИШКИНА Кристина Владимировна*

✉ kvshishkina@mail.ru

Ул. Университетская, 1, Ижевск, Удмуртская Республика, 426034, Россия

Аннотация. В статье рассматриваются проблемы регулирования и защиты прав сторон социального партнерства в случае заключения коллективного договора с нарушением процедуры или включения в его содержание условий, противоречащих действующему законодательству. Несмотря на то что в законодательстве предусмотрено неприменение условий коллективного договора или признание их недействительными, отсутствует механизм реализации данных норм. Анализ научных подходов и судебной практики позволил предложить пути решения указанной проблемы. В частности, предложено рассматривать данную категорию споров в качестве индивидуального трудового спора, который разрешается в порядке искового производства. Обоснована необходимость внесения изменений в трудовое законодательство в целях признания коллективного договора недействующим полностью или в части.

Ключевые слова: коллективный договор, недействительность коллективного договора, коллективно-договорное регулирование, социальное партнерство, источники трудового права.

The Collective Agreement with Lack of Form or Content

Shishkina Kristina V.**

✉ kvshishkina@mail.ru

1 Universitetskaya st., Izhevsk, Udmurt Republic, 426034, Russia

Abstract. The article deals with the problem of regulation and defense of rights of social partners in the case of execution of an agreement with violated procedure and incorporated illegal norms. Regardless of the fact that there is a clause of the no-use of conditions of collective agreement covered by law or their annulment, there is no practicable mechanism for the implementation of acts. The analysis of scientific approaches and cases has allowed to establish ways of solution. It has been suggested to transform a category of labour dispute into individual employment dispute in the adversary proceeding order. Concerning the way of defense of violated rights necessity for changes of labor law is proved for recognition of the collective agreement inoperative in full or in part.

Keywords: collective agreement, invalid of collective agreement, collective agreement regulation, social partnership, sources of labour law.

Трудовое законодательство в последнее время претерпело существенные изменения. Прежде всего следует отметить тенденцию расширения договорного регулирования трудовых отношений, в том числе и посредством заключения коллективного договора [1, с. 3, 8].

Традиционно в коллективно-договорном порядке закреплялись дополнительные гарантии прав работников, однако он приобретает все большее значение в части установления общих правил правового регулирования трудовых отношений. Так, в соответствии со ст. 20 Трудового

* Доцент кафедры трудового права и основ правоведения Удмуртского государственного университета, кандидат юридических наук.

** Docent of the Department of Labour Law and Fundamentals of Jurisprudence at Udmurt State University, Candidate of Legal Sciences.

кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ) право работника на надлежащее рабочее место определяется государственными нормативными требованиями охраны труда и условиями, предусмотренными коллективным договором; в ст. 22 ТК РФ закреплено, что выплаты заработной платы могут определяться коллективным договором; при сокращенной продолжительности рабочего времени согласно ст. 92 ТК РФ должны быть учтены нормы отраслевого (межотраслевого) соглашения и коллективного договора с учетом результатов специальной оценки условий труда и т. д.

Несмотря на то что коллективному договору как регулятору трудовых и иных, непосредственно связанных с ними отношений придается большое значение, в законодательстве отсутствует четкий механизм, позволяющий защитить права социальных партнеров или отдельных работников в случае заключения коллективного договора с нарушением предусмотренной законодательством процедуры или включения в него условий, не соответствующих требованиям законодательства.

Прежде всего это касается случаев включения в коллективный договор условий, ухудшающих права работников по сравнению с действующим законодательством. Трудовой кодекс РФ содержит две нормы, которые предусматривают последствия этого. Согласно ст. 9 ТК РФ коллективные договоры, соглашения, трудовые договоры не могут содержать условий, ограничивающих права или снижающих уровень гарантий работников по сравнению с установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права. Если такие условия включены в коллективный договор, соглашение или трудовой договор, то они не подлежат применению. В соответствии с ч. 3 ст. 50 ТК РФ при регистрации коллективного договора, соглашения соответствующий орган по труду выявляет условия, ухудшающие положение работников по сравнению с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, и сообщает об этом представителям сторон, подписавшим коллективный договор, соглашение, а также в соответствующую государственную инспекцию труда. Условия коллективного договора, со-

глашения, ухудшающие положение работников, недействительны и не подлежат применению. Следовательно, трудовое законодательство содержит положения о нормах, которые не подлежат применению и о недействительности норм коллективного договора. Однако ни та, ни другая правовая конструкция не урегулирована в полной мере.

Следует отметить, что в законодательстве отсутствует правовой механизм неприменения условий коллективного договора¹. В отличие от ч. 4 ст. 8 ТК РФ в ст.ст. 9, 50 ТК РФ не закреплены правовые последствия признания норм не подлежащими применению. Однако устранение соответствующей пробельности и закрепление в указанных статьях положения о применении акта более высокой юридической силы в случае включения в коллективный договор условий, ухудшающих права работников по сравнению с действующим законодательством, не устранило бы проблемы. Законодатель не предусмотрел соответствующего порядка. Если одна сторона укажет на незаконность включения в коллективный договор условий, вторая не обязана соглашаться с такой позицией и не применять условия коллективного договора. Если коллективный договор был заключен, зарегистрирован и не оспорен, то он подлежит применению в полном объеме. Субъекту необходимо будет доказать в органах надзора или в суде факт нарушения трудовых прав, и только в этом случае можно говорить о восстановлении нарушенного права. Законодательно закреплен также коллективно-договорный путь разрешения спора, который, как справедливо отмечает А. С. Лада, не исключает возможности обжалования договора в исковом порядке [6, с. 10]. Иного в трудовом законодательстве не предусмотрено.

Отсутствуют нормативные основания, порядок и правовые последствия признания коллективного договора недействительным полностью или в части. Это касается не только включения в коллективный договор не соответствующих законодательству условий, но и случаев нарушения процедуры заключения коллективного договора.

Прежде всего коллективный договор может быть заключен ненадлежащим субъектом. В частности, при заключении коллективного договора работодатель может не делегировать соответствующее право субъекту в силу каких-либо

¹ Данная конструкция не предусмотрена главой XIII ТК РФ.

причин (особенно это касается случаев заключения коллективного договора в структурных подразделениях). При формировании единого представительного органа в целях ведения коллективных переговоров и заключения коллективного договора лицо, не уполномоченное на заключение коллективного договора, подписывает его от имени работников². Это свидетельствует о незаконности заключения данного договора.

Кроме того, дефект коллективного договора может быть вызван нарушением процедуры проведения коллективных переговоров, предусмотренной ст.ст. 36, 37 ТК РФ (нарушение процедуры проведения общего собрания, нарушение сроков проведения коллективных переговоров, фактическое отсутствие коллективных переговоров и т. д.). В этой части в законодательстве имеется существенный пробел, который не устранен ни наукой, ни судебной практикой, что не позволяет сторонам социального партнерства и отдельным работникам восстановить нарушенные права.

Анализ судебной практики позволяет сделать вывод о том, что суды в основном отказывают в удовлетворении исковых требований как профессиональных союзов, так и отдельных работников, мотивируя это тем, что отсутствуют правовые основания для признания коллективного договора недействительным (в некоторых случаях сторонами формулируется требование о признании его недействующим)³. Основанием для отказа в удовлетворении исковых требований является то, что, по мнению суда, «трудовое законодательство не содержит понятия недействительности коллективного договора в целом или отдельных его положений, в нем отсутствуют нормы о порядке признания коллективного договора в качестве недействительного»⁴. Кроме того, суды полагают, что данные споры должны рассматриваться в порядке разрешения коллективных трудовых споров⁵.

Соглашаясь с выводами суда об отсутствии норм в части признания коллективного договора недействительным, считаем, что данная про-

блемность должна быть устранена в трудовом законодательстве. Для решения вопроса, полагаем, следует обратиться к сущности коллективного договора.

В науке трудового права, как указывают А. М. Лушников, М. В. Лушникова и Н. Н. Тарусина, сложилось суждение о смешанной природе коллективного договора [7, с. 106]. Так, Э. Ф. Гумерова определяет коллективный договор «в качестве нормативно-правового акта временного действия, принимаемого в коллективно-договорном порядке, содержащего нормы права и сочетающего в себе нормативно-правовые признаки» [2, с. 105]. А. С. Лада рассматривает коллективный договор как «многоаспектное явление: как институт трудового права, способ правового регулирования социально-трудовых отношений, правовой акт и юридический факт» [6, с. 14]. Н. И. Дивеева указывает, что «коллективный договор, заключающий в себе конститутивные признаки договора как средства согласованной организации общественных отношений, является нормативным соглашением локального характера, имеющим публично-правовую природу» [4, с. 48]. Н. А. Филиппова рассматривает коллективный договор «как вид нормативных правовых договоров, заключаемый между работниками и работодателем в лице их уполномоченных представителей, содержащий принципы и нормы права, регулирующие социально-трудовые отношения в правовых пределах, установленных в принципах и нормах права, содержащихся в формах российского и международного права, реализующихся в России» [9, с. 7]. Аналогичной точки зрения придерживаются А. Ф. Нуртдинова [8, с. 261], О. В. Ширабон [10, с. 16]. Таким образом, с одной стороны, коллективный договор – это соглашение, заключаемое между представителями работников и работодателя. С другой стороны, это вид правового акта, устанавливающий основы правового регулирования социально-трудовых отношений в организации и у индивидуального предпринимателя. Кроме

² См., напр.: *Решение* Тракторозаводного районного суда г. Челябинска по делу № 2-3781/2016. URL: <https://trz.chel.sudrf.ru>

³ Следует отметить, что в некоторых случаях суды рассматривают подобные дела по существу, удовлетворяя требования сторон. Например, решением Тракторозаводного районного суда г. Челябинска по делу № 2-3781/2016 г. коллективный договор был признан недействительным. Однако такие дела являются единичными.

⁴ *Определение* Верхов. Суда Рос. Федерации от 14 мая 2010 г. по делу № 1-В10-1. Доступ из СПС «КонсультантПлюс». Также см.: *Апелляционное определение* Московского городского суда от 2 марта 2018 г. по делу № 33-4604/2018. Доступ из СПС «КонсультантПлюс».

⁵ См., напр.: *Определение* Всеволожского городского суда по делу № 2-801/2018 г. от 23 янв. 2018 г. URL: <https://vsevgorsud--lo.sudrf.ru/>

того, существует также точка зрения, согласно которой коллективный договор – это вид нормативного правового договора.

Признание коллективного договора недействительным как вида сделки остается дискуссионным в науке трудового права [см., напр.: 3, с. 188–200; 5, с. 5–55]. Однако Верховным Судом РФ в определении от 14 ноября 2008 г. № 5-В08-84 указано, что регулирование трудовых отношений с помощью прямого или по аналогии закона применения норм гражданского законодательства противоречит ст. 5 ТК РФ, не предусмотрено ст. 2 Гражданского кодекса Российской Федерации. Трудовое право имеет свой предмет и метод регулирования общественных отношений, отличные от предмета и метода гражданского права. Именно в силу специфики предмета и метода регулирования, а также с учетом невозможности возвращения сторон в первоначальное положение после исполнения условий трудового договора полностью или частично, в трудовом законодательстве отсутствуют нормы о недействительности трудового договора⁶. Полагаем, подобную позицию следует применить и по отношению к коллективному договору, который как вид соглашения, заключаемый в рамках трудовых и непосредственно связанных с ними отношений, не может быть признан недействительным.

Определение коллективного договора в качестве нормативного правового акта также вызывает сложности в признании его недействительным. Несмотря на то что в законодательстве отсутствует легальное определение нормативного правового акта⁷, Верховный Суд РФ сформулировал его признаки⁸. К ним относятся: издание в установленном порядке уполномоченным органом государственной власти, органом местного самоуправления, иным органом, уполномоченной организацией или должностным лицом; наличие в нем правовых норм (правил поведения), обязательных для неопределенного круга лиц, рассчитанных на неоднократное применение, направленных на урегулирование общественных отношений либо на изменение или прекращение существующих правоотношений. Коллективный

договор нормативным правовым актом в том виде, который определен Верховным Судом РФ, не является. Следовательно, на него невозможно распространить нормы о признании нормативного правового акта недействительным. Более того, согласно п. 1 ст. 1 Кодекса административного судопроизводства Российской Федерации кодекс регулирует порядок осуществления административного судопроизводства при рассмотрении и разрешении административных дел о защите нарушенных или оспариваемых прав, свобод и законных интересов граждан, прав и законных интересов организаций, а также других административных дел, возникающих из административных и иных публичных правоотношений и связанных с осуществлением судебного контроля за законностью и обоснованностью осуществления государственных или иных публичных полномочий. Таким образом, можно сделать вывод об отсутствии правовых оснований для признания коллективного договора недействующим в порядке административного судопроизводства.

Наиболее обоснованным, на наш взгляд, является определение коллективного договора в качестве нормативного правового соглашения, которое включает отдельные признаки нормативного правового акта и собственно соглашения. При этом в законодательном порядке следует определить основания и порядок признания коллективного договора недействительным полностью или в части.

Считаем, что данный спор должен быть отнесен к трудовому спору. Далее необходимо определиться с категорией трудового спора и его подведомственностью. Полагаем, что данный спор не может быть определен в качестве коллективного трудового спора. Согласно ст. 398 ТК РФ коллективный трудовой спор – неурегулированные разногласия между работниками (их представителями) и работодателями (их представителями) по поводу установления и изменения условий труда (включая заработную плату), заключения, изменения и выполнения коллективных договоров, соглашений, а также в связи с отказом работодателя учесть мнение

⁶ Определение Верхов. Суда Рос. Федерации от 14 нояб. 2008 г. № 5-В08-84. Доступ из СПС «КонсультантПлюс».

⁷ Не один год на рассмотрении находится проект федерального закона «О нормативных правовых актах». URL: <https://www.ib.ru/law/4295>

⁸ Пункт 2 постановления Пленума Верховного Суда РФ от 25 декабря 2018 г. № 50 «О практике рассмотрения судами дел об оспаривании нормативных правовых актов и актов, содержащих разъяснения законодательства и обладающих нормативными свойствами» (Рос. газ. 2019. 15 янв.).

выборного представительного органа работников при принятии локальных нормативных актов. В определении Верховного Суда РФ содержится вывод о том, что коллективный трудовой спор характеризуется коллективным характером (хотя бы одной стороной выступает коллектив) и особым предметом разногласий⁹. Несмотря на то что в ст. 389 ТК РФ в предмет включен спор по поводу заключения, изменения и выполнения коллективного договора, считаем, что его следует рассматривать в качестве индивидуального трудового спора.

Во-первых, это спор о применении норм трудового законодательства. Предметом разногласий является неправильное применение норм законодательства при заключении или изменении коллективного договора.

Во-вторых, коллективный трудовой спор – это неурегулированные разногласия между представителем работников и работодателем, которые разрешаются посредством коллективных переговоров. Примирительные процедуры, предусмотренные гл. 61 ТК РФ, в конечном счете направлены на достижение согласия между работниками и работодателем (в лице представителей), а не на восстановление нарушенного права. Более того, отнесение указанной категории спора к коллективному трудовому спору приводит к тому, что отдельные работники лишаются права на защиту, поскольку для выдвижения требований необходимо собрать более половины работников организации, что часто не представляется возможным. Индивидуальное участие не допускается. Таким образом, примирительные процедуры, в которых участвует коллектив работников, не могут явиться способом разрешения спора.

В-третьих, коллективный договор устанавливает основы правового регулирования социально-трудовых отношений в организации в целом. Нормы распространяются на всех работников организации. В случае включения условий, нарушающих права работников, или несоблюдения порядка его заключения работникам должно быть предоставлено право судебной защиты в порядке искового производства. В соответствии с п. 1 ст. 22 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации суды общей юрисдикции рассматривают иски с участием граждан, организаций, органов государственной власти, органов местного самоуправления о защите нарушенных или оспариваемых прав, свобод и законных интересов, по спорам, возникающим из гражданских, семейных, трудовых, жилищных, земельных, экологических и иных правоотношений.

Однако самым важным является внесение изменения в трудовое законодательство в части установления оснований, порядка и последствий признания коллективного договора недействительным. Полагаем, что в ТК РФ должна быть урегулирована возможность сторон социального партнерства требовать признания коллективного договора недействительным полностью в случае нарушения порядка его заключения, повлиявшего на законность данного акта. А в случае внесения условий, нарушающих права работников, следует признавать коллективный договор недействительным в этой части. Только после соответствующей регламентации будет устранена пробельность в правовом регулировании, а нарушенные права сторон трудового отношения будут восстановлены.

Список литературы

1. Бондаренко К. А. Договорное регулирование как особенность метода трудового права : автореф. дис. ... канд. юрид. наук. М., 2009. 34 с.
2. Гумерова Э. Ф. Проблемы коллективно-договорного регулирования трудовых отношений : дис. ... канд. юрид. наук. Казань, 2005. 201 с.
3. Джиоев В. Г. Соотношение трудового права с отраслями гражданского и административного права : дис. ... канд. юрид. наук. М., 2013. 219 с.
4. Дивеева Н. И. Договорные основы трудового права России. Барнаул : Изд-во Алтайского гос. ун-та, 1999. 156 с.
5. Кузнецова Л. Е. Применение гражданско-правовых норм к трудовым отношениям по аналогии : дис. ... канд. юрид. наук. Барнаул, 2004. 188 с.
6. Лада А. С. Коллективный договор по современному российскому трудовому законодательству : автореф. дис. ... канд. юрид. наук. Владивосток, 2006. 26 с.
7. Лушников А. М., Лушникова М. В., Тарусина Н. Н. Договоры в сфере семьи, труда и социального обеспечения : учеб. пособие. 2-е изд., перераб. и доп. М. : Проспект, 2014. 432 с.
8. Нуртдинова А. Ф. Коллективно-договорное регулирование трудовых отношений: теоретические проблемы : дис. ... д-ра юрид. наук. М., 1998. 346 с.

⁹ *Определение* Верхов. Суда Рос. Федерации от 7 июля 2006 г. № 82-Г06-2. Доступ из СПС «КонсультантПлюс».

9. Филиппова Н. А. Коллективный договор как вид нормативных правовых актов : автореф. дис. ... канд. юрид. наук. М., 2016. 33 с.

10. Ширабон О. В. Нормативно-правовой договор как источник современного российского права : автореф. дис. ... канд. юрид. наук. М., 2007. 19 с.

References

1. Bondarenko K. A. *Dogovornoe regulirovanie kak osobennost' metoda trudovogo prava. Avtoref. dis. kand. yurid. nauk* [An Agreement-Based Regulation as a Characteristic of Labour Law Approach. Ext. Abstr. Cand. Legal Sci. Dis.]. Moscow, 2009. 34 p.

2. Gumerova E. F. *Problemy kollektivno-dogovornogo regulirovaniya trudovykh otnoshenii. Dis. kand. yurid. nauk* [Problems of the Agreement-Based Regulation of Employment Relations. Cand. Legal Sci. Dis.]. Kazan', 2005. 201 p.

3. Dzhioev V. G. *Sootnoshenie trudovogo prava s otraslyami grazhdanskogo i administrativnogo prava. Dis. kand. yurid. nauk* [The Ratio of Labour Law with Branches of Civil and Administrative Law. Cand. Legal Sci. Dis.]. Moscow, 2013. 219 p.

4. Diveeva N. I. *Dogovornye osnovy trudovogo prava Rossii* [Contractual Basis of Labour Law in Russia]. Barnaul, Altai State University Publ., 1999. 156 p.

5. Kuznetsova L. E. *Primenenie grazhdansko-pravovykh norm k trudovym otnosheniyam po analogii. Dis. kand. yurid. nauk* [Application of Civil Law to Labour Relations by Analogy. Cand. Legal Sci. Dis.]. Barnaul, 2004. 188 p.

6. Lada A. S. *Kollektivnyi dogovor po sovremennomu rossiiskomu trudovomu zakonodatel'stvu. Avtoref. dis. kand. yurid. nauk* [Collective Bargaining Agreement on Modern Russian Labour Legislation. Ext. Abstr. Cand. Legal Sci. Dis.]. Vladivostok, 2006. 26 p.

7. Lushnikov A. M., Lushnikova M. V., Tarusina N. N. *Dogovory v sfere sem'i, truda i sotsial'nogo obespecheniya* [Family, Labour and Social Security Contracts]. 2nd ed. Moscow, Prospekt Publ., 2014. 432 p.

8. Nurtdinova A. F. *Kollektivno-dogovornoe regulirovanie trudovykh otnoshenii: teoreticheskie problemy. Dis. d-ra yurid. nauk* [Collective-Contractual Regulation of Labour Relations: Theoretical Problems. Dr. Legal Sci. Dis.]. Moscow, 1998. 346 p.

9. Filiptsova N. A. *Kollektivnyi dogovor kak vid normativnykh pravovykh aktov. Avtoref. dis. kand. yurid. nauk* [Collective Agreement as a Type of Regulatory Legal Acts. Ext. Abstr. Cand. Legal Sci. Dis.]. Moscow, 2016. 33 p.

10. Shirabon O. V. *Normativno-pravovoi dogovor kak istochnik sovremennogo rossiiskogo prava. Avtoref. dis. kand. yurid. nauk* [Regulatory Agreement as a Source of Modern Russian Law. Ext. Abstr. Cand. Legal Sci. Dis.]. Moscow, 2007. 19 p.