

ПРАВОВОЕ ПОЛОЖЕНИЕ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА В РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

Тищенко Т.С.¹, Яценко А.О.²

¹Тищенко Татьяна Сергеевна - студент (бакалавр),
кафедра гражданско-правовых дисциплин, юридический факультет;

²Яценко Анастасия Олеговна - кандидат юридических наук, доцент,
кафедра гражданско-правовых дисциплин,
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
Российский государственный университет правосудия,
г. Симферополь

Аннотация: труд как целесообразная трудовая деятельность интеллектуального или физического характера, направленная на создание определенных благ, тесно вплетен в нашу жизнь. Общественная организация труда должна основываться на равных началах сотрудничества работника и работодателя, что представляется социальным партнерством. Одним из регуляторов и рычагом воздействия в отношениях «работодатель-работник» является коллективный договор.

Ключевые слова: коллективный договор, трудовые правоотношения, социальное партнерство.

В рамках социального партнерства центральным результатом взаимодействия работников и работодателя в лице их представителей является коллективный договор, который является своеобразным гарантом обеспечения трудовых стандартов и гарантий, установленных трудовым законодательством.

В науке есть ученые, исследующие проблемы коллективного договора. Так, одна группа ученых, в том числе В.А. Сафонов, рассматривает его как правовой акт социального партнерства [1, с. 192], а С.В. Макарова – как локальный нормативный акт [2, с. 52], т.е. с точки зрения источника права и формы внешнего выражения субъективных прав и обязанностей. Другая группа изучает его в аспекте регулятора трудовых отношений и в сравнении с понятием коллективного договора в зарубежных странах. Третья группа убеждена, что такой договор в силах устранить «дефекты» трудового законодательства.

В целом, вопросы коллективного договора научно проработаны не в достаточном объеме, что свидетельствует о целесообразности научного исследования.

Коллективный договор – один из важнейших правовых актов, регулирующий социально-трудовые отношения на локальном уровне социального партнерства [3]. Трудовой кодекс РФ предусматривает лишь общие правила проведения переговоров при разработке текста коллективного договора, однако стороны коллективного договора применяют и другие специальные процедуры утверждения и согласования его условий.

Согласно ст. 40 Трудового кодекса РФ, коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в организации или у индивидуального предпринимателя и заключаемый работниками и работодателем в лице их представителей [4].

Трудовой кодекс РФ признает коллективный договор источником права, который не может содержать условия, ограничивающие или снижающие в объеме права и гарантии работников, в сравнении с действующим законодательством. В противном случае, отдельные части такого акта не подлежат применению и считаются недействительным с момента подписания.

Считаем, что коллективный договор следует рассматривать именно с точки зрения механизма поощрения и предупреждения включения условий, умаляющих права работников.

Целесообразно проанализировать судебное решение [5], согласно которому С.Н. Левищев обратился в суд с иском к Акционерному обществу «Донской антрацит» о взыскании единовременной компенсации в счет возмещения морального вреда, ссылаясь на то, что в период работы у ответчика в качестве проходчика подземного диагностировано профессиональное заболевание. Однако в положениях коллективного договора по вопросам труда и социальных гарантий на 2015–2017 гг. в новой редакции, введенной дополнительным соглашением, предусматривающей в качестве обязательного условия на получение компенсации непрерывный трудовой стаж более 5 лет в АО «Донской антрацит», ограничивают права работников на получение компенсации морального вреда (единовременной выплаты) в случае установления работнику впервые утраты профессиональной трудоспособности вследствие производственной травмы или профессионального заболевания по сравнению с условиями, закрепленными в п. 5.4 Федерального отраслевого соглашения, таким образом, данные положения не подлежат применению, так как они снижают уровень гарантий.

А.В. Соловьев утверждает об оценочном характере понятия «условия, ухудшающие положение работников по сравнению с трудовым законодательством и нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права», данное выражение задает направление движения в регистрации таких договоров и также потенциал социальных конфликтов в трудовой сфере [6, с. 4].

Что касается основных правил действия коллективного договора, то они установлены ст. 43 ТК РФ, которая регламентирует 3-летний срок действия, вступление в законную силу с момента подписания сторонами, а также право продления на не более чем 3 года коллективного договора. Поскольку количество таких продлений законодателем не установлено, можем полагать, что они не ограничены.

Также упомянутая выше статья регулирует вопрос о том, на кого из субъектов распространяется действие коллективного договора. По мнению законодателя, оно распространяется на работников организации, работников индивидуального предпринимателя.

Однако на практике все же возникают вопросы по поводу сторон коллективного договора. Ученые, поддерживающие распространение коллективного договора на руководителя организации, обосновывают это тем, что руководитель – наемный работник. Ученым А.В. Скавитиным была проведена случайная выборка 152 коллективных договоров, которые находились в процессе проверки и последующей регистрации. Данные о количестве нарушений ужасают: 309 замечаний отнесено к институту трудового договора, что составляет 20% от всех нарушений; 289 – охрана труда (19%); время отдыха – 225 (15%) [3]. На стадии подготовки коллективного договора допускаются недочеты и ошибки, что является следствием отсутствия знаний в области юридической техники и прямых нарушений – включения ухудшающих положения работника обязательств.

В соответствии со статистическими данными Министерства труда и социальной защиты Республики Крым на 01 января 2018 г. в муниципальных образованиях Республики Крым зарегистрировано 5158 коллективных договоров, из них 2751 изменение и дополнение к коллективным договорам (См. рис. 1).

Наибольшее количество договоров изменений и дополнений зарегистрировано в городах Симферополь (922 изменения), Евпатория (453 изменения), Керчь (343 изменения), Ялта (306 изменений) и Красногвардейском районе (355 изменений).

Коллективными договорами в Республике охвачено более 244 тысяч работников, что составляет 77,1% от численности замещенных рабочих мест (средняя численность работников за январь – октябрь 2017 года, по данным Крымстата, составляет 316 610 чел.) [7].

Отмечаются существенные нарушения по отношению к срокам регистрации, согласно ст. 50 ТК РФ, коллективный договор, соглашение в течение 7 дней со дня подписания направляются работодателем на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду. Нарушение такого срока влечет административную ответственность по ч. 1 ст. 5.27 КоАП РФ [8].

Инспекция по труду Республики Крым отмечает некорректно установленные сроки выплаты заработной платы работникам. В соответствии с ч. 6 ст. 136 ТК РФ заработная плата выплачивается не реже, чем каждые полмесяца в день, установленный правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором, трудовым договором.

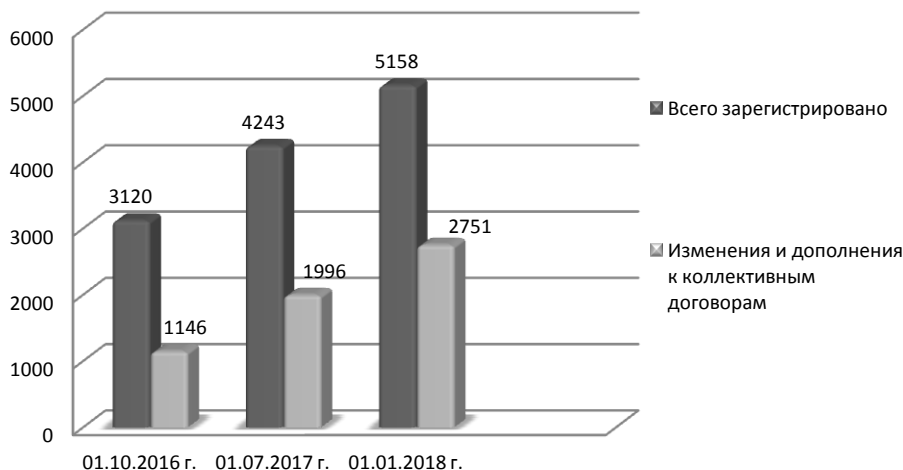


Рис. 1. Количество зарегистрированных коллективных договоров в период с 2016 г. по 2018 г.

В коллективных договорах требуется указать конкретные числа выплаты заработной платы, чтобы была соблюдена периодичность ее выплаты по правилам ТК РФ и работники знали свои права, а руководитель выполнял свои обязанности. Не допускается установление периодов выплаты заработной платы «с такого-то числа по такое-то число» либо таких формулировок как «до такого-то числа», «не позднее такого-то числа».

Проанализировав процедуру уведомительной регистрации коллективных договоров, можно выделить ряд функций ею осуществляемых. Это:

1. превентивная (общая и специальная) функция – орган при проверке данных актов выявляет нарушения и обязует социальных партнеров их устранить;
2. защитная функция – процедура регистрации защищает от закрепления и применения неправомερных юридических норм;
3. функция учета – для регистрирующего органа важно установить численность работников, вовлеченных в отношения социального партнерства;
4. контролирующая функция основывается на проверке уже зарегистрированного договора в течение всего срока его действия.

Таким образом, коллективный договор – важная конструкция, имеющая своей целью создание необходимых правовых условий для достижения взаимовыгодных и оптимальных условий в трудовых отношениях, установлении гарантий трудовых прав и свобод и защиту прав и интересов работников и работодателей.

Необходимо повысить знания юридической техники при формулировании положений коллективного договора, что обеспечит правильность и четкость формулирования условий коллективного договора. Считаю необходимым закрепить в ст. 43 Трудового кодекса РФ условие, что действие коллективного договора распространяется не только на работников, но и руководителей организации и работодателя.

Список литературы

1. Сафонов В.А. Действие коллективного договора во времени: критический анализ правового регулирования // Вестник Омского университета. Серия «Право», 2015. № 1 (42). С. 192-196.
2. Макарова С.В. Роль коллективного договора в регулировании трудовых отношений // Вестник Челябинского государственного университета, 2011. № 4 (219). Право. Вып. 27. С. 52-54.
3. Скавитин А.В. Предупреждение трудовых правонарушений при регистрации коллективных договоров // Baikal Research Journal, 2017. Т. 8. № 3. [Электронный ресурс]. Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/preduprezhdenie-trudovyh-pravonarusheniy-pri-registratsii-kollektivnyh-dogovorov/> (дата обращения: 23.03.2018).
4. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ [Электронный ресурс]. Режим доступа: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34683/ (дата обращения: 23.03.2018).
5. Судебное решение от 8 февраля 2018 года по делу № 33-2245/2017 Ростовского областного суда г. Ростова-на-Дону. [Электронный ресурс]. Режим доступа: <https://rospravosudie.com/court-rostovskij-oblastnoj-sud-rostovskaya-oblast-s/act-580508322/> (Дата обращения: 28.03.2018).
6. Соловьев А.В. Процедура регистрации коллективного договора: сущность и проблемы / А.В. Соловьев // Кадровик. 2007. 2010. 360 с.
7. О количестве зарегистрированных коллективных договоров в муниципальных образованиях Республики Крым по состоянию на 01.01.2018. [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://mtrud.rk.gov.ru/rus/info.php?id=663/> (дата обращения: 25.03.2018).
8. Кодекс об административных правонарушениях Российской Федерации от 30.12.2001 № 195-ФЗ [Электронный ресурс]. Режим доступа: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34661/ (дата обращения: 25.03.2018).