

УДК/UDC 349.2

## Особенности коллективного договора в трудовом законодательстве России

Щербаков Андрей Александрович

студент юридического факультета

Кубанский государственный аграрный университет им. И. Т. Трубилина

г. Краснодар Россия

e-mail: hqd.sweetcap@mail.ru

### Аннотация

В данной статье рассматривается коллективный договор как особый правовой акт договорного характера. Автор обращает внимание на неопределенность правовой природы коллективного договора, на отсутствие четкого определения, является ли он нормативным правовым актом. В статье рассмотрены некоторые особенности коллективного договора, которые автор видит в наличии дополнительных льгот и преимуществ для работников по сравнению с действующим трудовым законодательством. Автор уделяет внимание комплексу целей, которые устанавливаются в коллективном договоре сторонами, обращая внимание на то, что перечень целей не является исчерпывающим. Общий вывод по исследуемым вопросам состоит в том, что коллективный договор влечет для сторон фиксацию дополнительных положительных аспектов как материального, так и нематериального характера, которые они не могут получить из действующих источников трудового права.

**Ключевые слова:** коллективный договор, работодатель, работник, локальный акт, трудовые правоотношения, льготы, преимущества.

## Specific features of the collective agreement in the labor legislation of Russia

Shcherbakov Andrey Aleksandrovich

student of the Faculty of Law

Kuban State Agrarian University

Krasnodar Russia

e-mail: hqd.sweetcap@mail.ru

### Abstract

This article considers a collective agreement as a special legal act of a contractual nature. The author draws attention to the uncertainty of the legal nature of the collective agreement, to the lack of a clear definition of whether it is a normative legal act. The article discusses some of the features of the collective agreement, which the author sees in the presence of additional benefits and advantages for employees in comparison with the current labor legislation. The author pays attention to the set of goals that are established in the collective agreement by the parties, drawing attention to the fact that the list of goals is not exhaustive. The general conclusion on the issues under study is that the collective agreement entails for the parties the fixation of additional positive aspects of both material and non-material nature, which they cannot receive from the existing sources of labor law.

**Key words:** collective agreement, employer, employee, local act, labor relations, benefits, advantages.

В настоящее время коллективный договор в Трудовом кодексе Российской Федерации (далее по тексту — ТК РФ) определяется как правовой акт (ст. 40 ТК РФ) [1]. В определении не указано на его нормативность. В связи с этим неясным остается вопрос о коллективном договоре как источнике права, поскольку признак нормативности считается обязательным для всех источников трудового права. На практике это вызывает трудовые споры, теоретики трудового права расходятся во мнениях о правовой природе данного акта. Одной из причин такого подхода к коллективному договору является, на наш взгляд, наличие ряда особенностей. Они и определяют его место в трудовом законодательстве, которое не перестает вызывать споры.

Законодатель достаточно осторожно подошел к формулировке коллективного договора, который он представил в качестве особого рода правового акта. Законодатель прямо не указал характер коллективного договора, т. е. является ли он нормативным актом или же нет. Обращаясь к современной правовой доктрине в области трудового права, также не представляется возможным дать точный ответ о нормативности коллективного договора [2, с. 15].

Под коллективным договором в современном его понимании необходимо рассматривать локальный акт, который обладает определенной юридической силой и действием только на территории отдельно взятой организации. При этом коллективный договор следует отождествлять с нормативным актом, который содержит в себе нормы трудового законодательства.

Участники трудовых правоотношений обладают правом на осуществление коллективных переговоров и, как следствие, заключение коллективного договора. Данное правомочие закреплено в содержании ст. 21 и 22 ТК РФ. Современное трудовое законодательство предусматривает и некоторые обязанности сторон коллективного договора. При получении представителем одной из сторон предложения о начале коллективных переговоров стороны обязаны вступить в переговоры в течение семи дней с момента получения такого предложения.

Стороны трудовых отношений могут не заключать коллективный договор, если ни одна из них не проявит соответствующей инициативы [3]. Ответственности за отсутствие коллективного договора законодатель не предусматривает. Ни коммерческая организация, ни индивидуальный предприниматель не будут привлекаться к юридической ответственности.

К особенностям коллективного договора относятся следующие:

- 1) унификация трудовых правоотношений, т. к. работодателю не приходится фиксировать одни и те же положения с каждым работником в отдельных трудовых договорах;
- 2) наличие материальных стимулов;
- 3) наличие нематериальных стимулов: фиксация в коллективном договоре условий о так называемом социальном пакете (определенных льготах и компенсациях для работников) [4].

Многие практикующие специалисты выделяют комплекс целей, которые устанавливаются сторонами трудовых отношений [5]. К таким целям следует относить:

- 1) стабилизацию трудовых правоотношений с работником;

- 2) построение относительно стабильной и структурированной системы оплаты труда;
- 3) оптимизацию планирования, а также последующего управления расходами, которые идут на оплату труда работников организации.

Представленный комплекс целей не является исчерпывающим, т. к. в него могут включаться и иные цели, которые исходят в первую очередь из проявленной воли сторон коллективного договора.

В качестве основной особенности коллективного договора выступает то, что он влечет для сторон трудовых правоотношений определенные положительные аспекты, которые могут выражаться в установлении льгот и различного рода преимуществ, связанных с установлением более благоприятных условий труда. Так, ценность коллективного договора заключается в том, что ни нормативно-правовые акты, ни трудовой договор не могут предоставить стороне трудовых правоотношений подобных преимуществ и льгот, объем предоставления которых находится также в прямой зависимости от возможностей работодателя [6, с. 41–44].

Что касается преимуществ для работодателя, то они заключаются в том, что при условии соблюдения работодателем трудового законодательства и положений коллективного договора работники могут отказаться от разрешения конфликтных вопросов путем проведения забастовок.

Таким образом, коллективный договор является локальным актом особого значения. В его содержании представлены различного рода преимущества, которые обеспечивают правовое и материальное положение обеих сторон трудовых правоотношений. Коллективный договор занимает особое место в общей иерархии локальных нормативных актов.

При этом нельзя допустить того, чтобы коллективный договор превращался в формальный акт, с помощью которого попросту дублируются основные минимальные стандарты, сформированные в трудовом законодательстве.

На наш взгляд, следует внести изменения в ст. 40 ТК РФ, определив коллективный договор как нормативно-правовой акт, имеющий юридическую силу для его сторон.

### Список литературы

1. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ // Собрание законодательства РФ. 2002 г. № 1 (часть I). Ст. 3.
2. Лада А. С. Коллективный договор по современному российскому трудовому законодательству: автореф. дисс. ... канд. юрид. наук. Владивосток, 2003. 28 с.
3. Коллективный договор с дефектами формы и содержания // Сибирское юридическое обозрение. 2019. № 2. С.164–169.
4. Адриановская Т. Л. Компенсации в трудовом праве и праве социального обеспечения // Социальные обязательства государства: правовое регулирование: Материалы межрегионального круглого стола (Краснодар, 18.03.2015). Северо-Кавказский филиал ФГБОУВО «Российский государственный университет правосудия». Краснодар: Общество с ограниченной ответственностью «Издательский Дом — Юг», 2015. С. 11–18.
5. Бушуев И. С. Коллективный договор: перспективы развития // Гуманитарные, социально-экономические и общественные науки. 2015. № 11. С.167–169.
6. Бушуев И. С. Коллективный договор: тенденции развития // Законодательство и экономика. 2015. № 12. С. 41–44.

### References

1. Labor Code of the Russian Federation of 30.12.2001 No. 197-FZ // Collection of the Legislation of the Russian Federation. 2002 No. 1 (part I). Art. 3.
2. Lada A. S. Collective agreement on modern Russian labor legislation: author. diss. ... Cand. legal sciences. Vladivostok, 2003. 28 p.
3. Collective agreement with defects in form and content // Siberian legal review. 2019. No. 2. Pp. 164–169.
4. Adrianovskaya T. L. Compensation in labor law and social security law // Social obligations of the state: legal regulation: Materials of the interregional round table (Krasnodar, 18.03.2015). North Caucasus branch of the Russian State University of Justice. Krasnodar: Limited Liability Company "Publishing House — South 2015. Pp. 11–18.
5. Bushuev I. S. Collective agreement: development prospects // Humanities, socio-economic and social sciences. 2015. No. 11. Pp. 167–169.

6. Bushuev I. S. Collective agreement: development trends // Legislation and Economics. 2015. No. 12. Pp. 41–44.