

**О. В. Чесалина**

## **ЮРИДИЧЕСКАЯ ПРИРОДА КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА**

Коллективный договор относится к числу сложных правовых явлений. Исследованием юридической природы коллективного договора занимались многие ученые. Польский юрист Ивона Сироцка отмечает, что до настоящего времени науке трудового права известно три теории относительно правового характера коллективного договора. Согласно теории договора, коллективные договоры имеют только договорную природу и заключаются от имени определенной группы работников и нанимателей через их представителей. По теории закона отдельные работодатели и работники обязаны применять нормы соглашения, заключенного через объединяющие их организации независимо от своей воли, и без возможности освобождения от этой обязанности посредством выхода из организации. Согласно смешанной теории, коллективный договор является правовым институтом с неоднородным характером, объединяющий в себе элементы, как договора, так и нормативного акта<sup>1</sup>. Теория о смешанной природе коллективного договора получила наибольшее признание в науке трудового права разных стран. Согласно последней теории, коллективный договор имеет двойственную правовую природу, ввиду чего его относят к категории нормативных соглашений. Коллективный договор, с одной стороны, представляет собой обязательство, относится к числу договоров-сделок; с другой стороны, коллективный договор является источником права, договором с нормативным содержанием<sup>2</sup>.

Коллективный договор можно рассматривать в следующих аспектах: 1) юридический факт – обязательство, договор-сделка; 2) нормативный договор; 3) локальный нормативный акт; 4) вид договора о труде.

Коллективный договор состоит из двух основных частей: нормативной и обязательственной (облигационной), некоторые ученые выделяют еще информационную часть коллективного договора. На протяжении всей истории коллективно-договорного регулирования значение и соотношение нормативных и обязательственных положений было различным. В 1917–1930 гг. коллективный договор рассматривался в качестве важнейшего источника трудового права, в нем преобладали нормативные положения; в 1930–1965 гг. (в 1936–1945 гг. коллектив-

ные договоры не заключались) в содержании коллективного договора на первый план выходят обязательственные положения, направленные на выполнение и перевыполнение планов, с 1965 по 1992 г. постепенно увеличивалось число нормативных положений, с 1992 г. по настоящее время – коллективный договор опять стал важным локальным нормативным актом.

Определение коллективного договора, которое было дано в Кодексе законов о труде РСФСР (далее – КЗоТ) 1922 г., существенно отличается от определений коллективного договора, которые даны в Трудовом кодексе (далее – ТК) Республики Беларусь 2000 г. и Трудовом кодексе РФ 2002 г. Цель коллективно-договорного регулирования по КЗоТ 1922 г. полностью соответствует целям заключения коллективного договора, которые названы в ст. 2 Конвенции МОТ № 154 «О содействии коллективным переговорам»: определение условий труда и занятости; регулирование отношений между предпринимателями и трудящимися; регулирование отношений между предпринимателями или их организациями и организацией или организациями трудящихся. По КЗоТ 1922 г. коллективный договор определяется как соглашение, заключаемое профессиональным союзом, представляющим рабочих и служащих, которое устанавливает условия труда и найма для отдельных предприятий, учреждений и хозяйств или группы таковых и определяет содержание будущих личных (трудовых) договоров найма. И в Конвенции МОТ № 154 и в КЗоТе 1922 г. подчеркивается значение коллективного договора как нормативного соглашения. В ТК Республики Беларусь 2000 г. также акцент делается на нормативной части коллективного договора, но он рассматривается еще более узко – как локальный нормативный акт. В Трудовом кодексе РФ коллективный договор рассматривается как правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения в организации (ч. 1 ст. 40). Указанные определения коллективного договора подчеркивают значение последнего как источника права, но не раскрывают его двойственную правовую природу.

В 1970–1980-е гг. в науке трудового права развернулась дискуссия: может ли локальный нормативный акт (в том числе коллективный договор) только конкретизировать общие нормы права или также и восполнять пробелы. Второй точки зрения придерживались, например, В. А. Тарасова, В. К. Самигуллин. Локальные предписания (нормы) являются разновидностью специальных норм. Последние выполняют правовосполнительную функцию<sup>3</sup>. С учетом имеющей место де-

централизации в регулировании трудовых отношений, изменении соотношения императивных и диспозитивных норм, полагаем, что локальные нормативные акты могут на современном этапе выполнять правосполнительную функцию. Коллективные договоры выполняют также и правотворческую функцию. Проиллюстрирую на примере вышесказанное. В ТК Беларуси предусмотрено, чтобы в период срока предупреждения работника об увольнении по п. 1 ст. 42 ТК ему предоставлялся один свободный день в неделю без сохранения заработной платы (по договоренности с нанимателем – с сохранением заработной платы) для решения вопроса о самостоятельном трудоустройстве у других нанимателей. Еще до законодательного закрепления данная гарантия стала предусматриваться в коллективных договорах. Во многих коллективных договорах содержались положения о предоставлении работнику в период срока уведомления об увольнении времени для поиска работы продолжительностью 3–8 рабочих часов в неделю (или 2–3 дня в течение срока уведомления) с сохранением или без сохранения средней заработной платы. В сфере локального регулирования отчетливо наблюдается процесс «опережающего» правового регулирования, при котором те или иные общественные отношения первоначально регулируются в локальном, а не в общегосударственном масштабе, – данный вывод Л. И. Антоновой является актуальным и сейчас.

Коллективный договор в его нормативной части представляет собой нормативный договор. Отличительным признаком нормативного договора является характер его норм, которые «вырабатываются посредством согласования»<sup>4</sup>. Ряд ученых (И. Н. Каширин, Ф. М. Левиант) отмечают, что особенностью локальных нормативных актов является договорной характер их принятия. Другие ученые придерживаются точки зрения, что локальные нормативные акты могут приниматься не только в договорном порядке, но и в коллективном, а также единоличном<sup>5</sup>. Считаю более последовательной и правильной вторую точку зрения. Этот вывод следует и из норм Трудовых кодексов Беларуси и России. Основным признаком нормативного договора является договорной порядок его принятия. Локальный нормативный акт в ряде случаев представляет собой нормативный договор, а нормативный договор – иногда является локальным нормативным актом. Нормативный договор может быть и внутригосударственным, и межгосударственным, т. е. иметь гораздо более широкую сферу действия в территориальном аспекте.

В трудовом праве действует принцип свободы труда, из него выводится принцип свободы трудового договора. С последним может быть соотнесен и принцип свободы коллективного договора. Однако есть определенные ограничения принципа свободы коллективного договора по сравнению с принципом свободы договора, который действует в гражданском праве. В гражданском праве действует принцип свободы заключения договора (за исключением случаев, когда обязанность заключить договор предусмотрена законодательством или добровольно принятым обязательством) и свобода ведения переговоров о заключении договора, а в трудовом праве Республики Беларусь – стороны обязаны вести коллективные переговоры, если одна из сторон выступила с подобной инициативой, и не имеют права прекратить переговоры в одностороннем порядке, в ТК РФ предусмотрено обязательное заключение коллективного договора (ч. 2 ст. 40). В гражданском праве действует принцип свободы определения условий договора (в порядке и пределах, предусмотренных законодательством), в белорусском трудовом праве при определении содержания коллективного договора необходимо учитывать положения ч. 1 ст. 364 ТК. В ч. 1 ст. 41 ТК РФ предусмотрено, что содержание и структура коллективного договора определяются сторонами. Абсолютной свободы договора нет ни в гражданском, ни в трудовом праве, но нормативные ограничения свободы договора в гражданском праве несколько уже. Не можем согласиться с выводом Н. И. Дивеевой, что коллективный договор имеет публично-правовую природу<sup>6</sup>. Трудовое право относится к числу смешанных отраслей, где сочетаются публичные и частные начала<sup>7</sup>. В коллективном договоре также переплетаются публично-правовые и частно-правовые элементы. Критерием разграничения публичного и частного права выступает метод правового регулирования. Большая часть норм в публичном праве является императивными, тогда как в частном праве – диспозитивными<sup>8</sup>. Проявлением частно-правовых начал в трудовом праве служит то, что в ч. 2 ст. 364 ТК Беларуси и ч. 2 ст. 41 ТК РФ дан только примерный перечень положений, которые могут включаться в коллективный договор.

Коллективный договор в его обязательственной части представляет собой договор-сделку, служит основанием возникновения юридических отношений. Н. Александров подразделяет договоры-сделки на два вида. «Первый вид составят такие договоры, роль которых ограничивается тем, что они являются основанием возникновения правоотношения. ...Второй вид – ...когда устанавливаемое им правоотно-

шение регулируется не императивными, а диспозитивными или бланкетными нормами»<sup>9</sup>. Коллективный договор мы отнесем к договорам второго вида, поскольку сторонам коллективного договора предоставлена определенная свобода в определении содержания коллективного договора.

Ивона Сироцка проводит разграничение обязательственных положений коллективного договора от нормативных по следующим признакам. Во-первых, взаимные обязательства коллективного договора адресуются коллективным субъектам трудового права, нормативные положения распространяются, прежде всего, на работников. Во-вторых, обязательственные положения не оказывают влияния на содержание трудовых отношений<sup>10</sup>. Основное же отличие нормативных положений от обязательственных состоит в том, что нормативные положения применяются в течение всего срока действия коллективного договора, а обязательственные положения погашаются с момента их выполнения. На современном этапе коллективно-договорного регулирования в Республике Беларусь и Российской Федерации нормативные положения коллективного договора преобладают над обязательственными.

Для института коллективных договоров и соглашений важен следующий принцип трудового права: условия договоров о труде, ухудшающие положение работников по сравнению с законодательством о труде, являются недействительными. Объем понятия «условия договоров о труде» определяет и сферу действия данного принципа, в том числе его применение к коллективно-договорным отношениям. Данный принцип ранее был предусмотрен в ч. 1 ст. 5 КЗоТ РСФСР, а сейчас предусмотрен в ч. 2 ст. 9 ТК РФ. Термин «договоры о труде» неоднозначно определяется в науке трудового права. «В. И. Никитинский относит к их числу не только трудовые договоры, но и все другие договоры (соглашения), устанавливающие те или иные условия труда для конкретного работника или трудового коллектива, взаимные обязательства сторон, коллективные договоры и иные нормативные соглашения профсоюзных органов с администрацией предприятия»<sup>11</sup>. Р. И. Кондратьев включает в число договоров о труде локальные нормы<sup>12</sup>. По мнению Л. И. Антоновой, применять к локальным актам ст. 5 КЗоТ можно только по аналогии<sup>13</sup>.

В ТК Беларуси и ТК РФ термин «договоры о труде» не используется. Этот принцип распространяется на: 1) трудовой договор (ч. 3 ст. 19, п. 1 ст. 23 ТК Беларуси, ч. 2. ст. 9 ТК РФ); 2) локальные норма-

тивные акты (ч. 2 ст. 7, ч. 2 ст. 194 ТК Беларуси; ч. 4 ст. 8 ТК РФ); 3) коллективные договоры, соглашения (ч. 1 ст. 362 ТК Беларуси, ч. 2 ст. 9 ТК РФ). И в белорусском и в российском законодательстве закреплён принцип не ухудшения условий трудового договора.

Нецелесообразно применять узкий подход в определении договоров о труде, так как в таком случае из их числа исключаются многочисленные иные договоры о труде, например, о переводе на другую работу, об установлении неполного рабочего времени (В. Н. Скобелкин дал классификацию договоров о труде по различным основаниям<sup>14</sup>). Как следствие, все они прямо не подпадают под принцип не ухудшения положения работника по сравнению с законодательством о труде. Открытый перечень договоров о труде может быть сформулирован путем указания на их характерный признак, выделенный В. И. Никитинским: «... и иные договоры о труде, принимаемые по соглашению сторон индивидуальных трудовых и коллективных трудовых отношений»<sup>15</sup>.

Для отражения двойственной природы коллективного договора предлагаем следующее определение:

*«Коллективный договор – это локальное нормативное правовое соглашение, регулирующее трудовые и социально-экономические отношения между нанимателем и работниками и содержащее принятые в пределах их компетенции в особом договорном порядке нормы и обязательства по решению вопросов в социально-трудовой сфере».*

---

<sup>1</sup> Iwona Sierocka. Charakter prawny postanowień obligacyjnych układu zbiorowego pracy // Państwo i prawo. 1998. № 2. S. 41.

<sup>2</sup> Александров Н. К вопросу о роли договора в правовом регулировании общественных отношений // Ученые записки ВИЮН. 1946. № 6. С. 70–72.

<sup>3</sup> Сенякин И. Н. Специальные нормы советского права. Саратов, 1987. С. 79, 61.

<sup>4</sup> Иванов В. В. К вопросу о теории нормативного договора // Журнал российского права. 2000. № 7. С. 87.

<sup>5</sup> Архипов С. И.. Понятие и юридическая природа локальных норм права // Правоведение. 1987. № 1. С. 33.

<sup>6</sup> Цит. по: Лушникова М. В., Лушников А. М., Тарусина Н. Н. Единство частных и публичных начал в правовом регулировании трудовых, социально-обеспечительных и семейных отношений: История, теория и практика (сравнительно-правовое исследование): Монография / Яросл. гос. ун-т. Ярославль, 2001. С. 227.

<sup>7</sup> Общая теория государства и права: Академический курс: В 2 т. Т. 2: Теория права. М., 1998. С. 260.

<sup>8</sup> Поленина С. В. Взаимодействие системы права и системы законодательства в современной России // Государство и право. 1999. № 9. С. 9.

- <sup>9</sup> Александров Н. Указ. соч. С. 73.
- <sup>10</sup> Iwona Sierocka. Указ. соч. S. 49.
- <sup>11</sup> Цит. по: Антонова Л. И. Локальное правовое регулирование. Л., 1985. С. 29.
- <sup>12</sup> Кондратьев Р. И. Сочетание централизованного и локального правового регулирования трудовых отношений. Львов, 1977. С. 86.
- <sup>13</sup> Антонова Л. И. Локальное правовое регулирование. Л., 1985. С. 29.
- <sup>14</sup> Скобелкин В. Н. Договоры в сфере трудовых отношений рабочих и служащих // Роль трудового договора в регулировании общественных отношений. Пермь, 1983. С. 33.
- <sup>15</sup> Цит. по: Антонова Л. И. Локальное правовое регулирование. Л., 1985. С. 29.

