

СТОРОНЫ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

Трудовой кодекс Республики Беларусь (далее – ТК Беларуси) не отличается последовательностью в использовании терминов применительно к коллективно-договорному регулированию. В разделе IV ТК Беларуси «Общие правила регулирования коллективных трудовых отношений» указываются разные стороны: «стороны коллективных трудовых отношений», «стороны коллективных переговоров», «стороны коллективного договора», «стороны соглашения». Причем согласно ТК Беларуси «стороны коллективных трудовых отношений» не тождественны сторонам коллективных переговоров», но совпадают со «сторонами соглашения». В ст. 357 ТК Беларуси употребляются как синонимы термины «представители сторон коллективных трудовых отношений» и «представители сторон коллективных переговоров».

Решение вопроса о сторонах и участниках коллективных трудовых (социально-партнерских) отношений имеет как теоретическое, так и практическое значение, способствует формированию единого понятийного аппарата трудового права. По обоснованному мнению А. М. Васильева, правовые научные понятия – это содержательные предметные образы, которые воспроизводят в мышлении (идеально) объективную суть реальных процессов правовой действительности и отношений, существующих в ней, и выражают специфически правовую качественную определенность данных процессов и явлений¹. В белорусском законодательстве необходимо закрепить и использовать одни и те же термины для определения одних и тех же процессов и явлений правовой действительности, в частности, определить, кто является сторонами коллективного договора, соглашения, социального партнерства, коллективных трудовых отношений.

«Как и любые другие, трудовые правоотношения возможны лишь при наличии не менее двух субъектов, имеющих права и несущих обязанности и выступающих в качестве сторон»². Это относится и к коллективным трудовым отношениям.

Вопрос о сторонах коллективного договора всегда был дискуссионным в науке (прежде всего советского) трудового права. Взгляды отечественных ученых по данному вопросу существенно различаются. Некоторые ученые при определении сторон коллективного договора полностью исходили из формулировок действующего в тот период времени законодательства, т. е. разделяли позицию законодателя. Другие конкретизировали положения законодательства или выражали собственное представление о сторонах. В науке трудового права выработаны три основных подхода относительно сторон коллективного договора: 1) каждая из сторон представлена одним субъектом; 2) одна сторона представлена одним субъектом, вторая (сторона работников) – двумя субъектами; 3) каждая из сторон представлена двумя субъектами.

Представителей первого подхода большинство, однако и они не едины в определении сторон коллективного договора.

Н. Г. Александров считал, что сторонами коллективного договора являются администрация предприятия и коллектив рабочих и служащих предприятий, пред-

ставляемый фабрично-заводским комитетом профсоюза³. Позицию авторитетного ученого разделяют Г.И. Лях⁴, Г. К. Москаленко, И. Снигирева⁵, А. И. Шебанова⁶. Г. К. Москаленко отмечает, что сторонами коллективного договора являются администрация предприятия в лице директора и коллектив работников этого предприятия в лице ФЗМК⁷.

В. М. Догадов и В. Н. Даниленко одной из сторон коллективного договора называли руководителя предприятия. Точка зрения В. М. Догадова и В. Н. Даниленко на руководителя организации как сторону коллективного договора могла сформироваться под влиянием теории директора относительно сущности юридического лица (согласно этой теории «воля руководителя признается волей самого юридического лица и именно через него юридическое лицо приобретает права и обязанности, руководитель и представляет собой сущность (“людской субстрат”) юридического лица»⁸).

В. М. Догадов полагал, что стороной коллективного договора выступает руководитель предприятия (директор), а не администрация, как было указано в постановлении СМ СССР от 4 февраля 1947 г. «О заключении коллективных договоров на предприятиях». Он уточнял, что коллективный договор, конкретизируя общую обязанность по руководству предприятием, возлагает на руководителя предприятия определенные конкретные обязательства⁹. Другой стороной коллективного договора В. М. Догадов называл фабрично-заводской комитет профессионального союза (аналогично, как и в постановлении СМ СССР от 4 февраля 1947 г.).

В науке советского трудового права выделяли не только стороны коллективного договора, но и субъектов коллективно-договорных правоотношений. В правовой литературе высказываются различные точки зрения по этому вопросу. Характерным для них является отождествление понятия субъектов и сторон коллективного договора¹⁰. В отличие от своих предшественников (например, А. Е. Пашерстника, В. М. Догадова и др.), В. Н. Даниленко различает стороны и субъектов коллективно-договорных правоотношений: сторонами могут быть лишь те из субъектов, которые наделены правомочиями заключать и подписывать коллективный договор. Он утверждает, что субъектами коллективно-договорных правоотношений, самостоятельными носителями прав и юридических обязанностей являются предприятие и руководитель предприятия, с одной стороны, и коллектив рабочих и служащих и фабричный заводской местный комитет профсоюза – с другой¹¹. Далее он отмечает, что сторонами же коллективного договора являются руководитель предприятия и фабричный заводской местный комитет профсоюза, которые порождают своими действиями правомочия и юридические обязанности для всех субъектов коллективно-договорных правоотношений¹² (так же были определены стороны в постановлении СМ СССР и ВЦСПС от 6 марта 1966 г. «О заключении коллективных договоров на предприятиях»¹³). Представляется необоснованным предложенный В. Н. Даниленко критерий отграничения сторон от субъектов в зависимости от права подписывать коллективный договор. Так, если, например, трудовой договор с работником от имени нанимателя подписывает руководитель организации, мы не отождествляем нанимателя и его уполномоченное должностное лицо. Кроме того, стороны коллективного договора не могут сами подписать коллективный договор, поскольку одна из сторон – работники – это коллективный субъект трудового права, другая сторона – наниматель – это юридическое лицо. Современное российское законодательство о труде свидетельствует об ошибочно-

сти определения руководителя организации как стороны коллективного договора. Согласно ч. 4 ст. 43 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ) коллективный договор сохраняет свое действие в случае расторжения трудового договора с руководителем организации, т. е. выбытие этого субъекта не влияет на действие коллективного договора.

А. Е. Пашерстник полагал, что стороны коллективного договора – предприятие (но не администрация), с одной стороны, и коллектив рабочих и служащих предприятия в лице фабрично-заводского комитета профессионального союза – с другой¹⁴. Данная позиция представляется самой логичной и убедительной. В этой связи считаем уместным привести аргумент А. Е. Пашерстника: «Коллективный договор есть акт юридического характера. Наше право вообще, и трудовое в частности, не знает таких юридических обязательств, по которым ответственность перед контрагентом несет орган юридического лица, а не само юридическое лицо»¹⁵. Такой же позиции придерживается и Ю. Я. Вольдман. Он считает, что у администрации нет и не может быть каких-либо прав и обязанностей, отличных от прав и обязанностей предприятия, органом которого она является¹⁶. Следует согласиться с Г. И. Лях, что критерием при определении сторон коллективного договора является законодательное право принимать на себя соответствующие права и обязанности¹⁷.

Д. В. Швейцер является представителем тех ученых, которые считают, что стороны коллективного договора представлены тремя субъектами. Он писал, что обязательства распределяются между тремя участниками коллективного договора – предприятием, рабочими (служащими) и фабзавкомом¹⁸.

Третий подход обосновывает С. К. Юдельсон. Он считает, что особенность коллективного договора заключается в двухэлементном составе его сторон: а) предприятие как юридическое лицо; б) администрация предприятия; в) коллектив рабочих и служащих; г) ФЗМК¹⁹. Э. Н. Бондаренко выступает против выделения сторон в значении сосубъектов: «Выделение при этом сторон не имеет юридического значения, так как администрация и профком как представители выполняют их функции»²⁰. По мнению Г. И. Лях, с позиции практики данная концепция неминуемо приведет к снижению ответственности сторон за невыполнение обязательств по коллективному договору, поскольку каждый из сосубъектов получит возможность отсылки к соисполнителю²¹.

Теперь обратимся к современному белорусскому законодательству о труде. Статья 361 ТК Беларуси определяет коллективный договор как локальный нормативный акт, регулирующий трудовые и социально-экономические отношения *между нанимателем и работающими у него работниками*. Из этого определения можно сделать вывод, что сторонами коллективного договора являются наниматель и работники. Одно из значений слова «сторона» – это человек или группа лиц, противопоставленных другим²². В коллективном договоре работникам противопоставлен наниматель. В ч. 1 ст. 365 ТК Беларуси определено, что коллективный договор распространяется на **нанимателя** и всех работников, *от имени которых* он заключен. В ст. 363 ТК Беларуси сторонами коллективного договора названы работники организации в лице их представительного органа и наниматель или уполномоченный им представитель. В определении нанимательской стороны ТК Беларуси повторяет ошибку, которая содержалась и в ст. 5 Закона Республики Беларусь от 24 ноября 1992 г. «О коллективных договорах и соглашениях»²³, при-

равнивая к нанимателю уполномоченного им представителя. Уполномоченный нанимателем представитель осуществляет представительство интересов нанимателя (ст. 355 ТК) и выступает не от своего имени, а от имени нанимателя.

Серьезного изучения требует вопрос о сторонах коллективного договора, который заключается в обособленном структурном подразделении организации. Согласно ст. 1 ТК Беларуси, наниматель – это юридическое или физическое лицо, которому законодательством предоставлено право заключения и прекращения трудового договора с работником. В соответствии с ч. 2 ст. 20 ТК РФ работодатель – это физическое лицо либо юридическое лицо (организация), вступившее в трудовые отношения с работником. В случаях, установленных федеральными законами, в качестве работодателя может выступать иной субъект, наделенный правом заключать трудовые договоры. По белорусскому и российскому законодательству обособленные структурные подразделения не могут выступать в качестве нанимателя (работодателя).

Согласно ч. 4 ст. 40 ТК РФ коллективный договор может заключаться в организации в целом, в ее филиалах, представительствах и иных обособленных структурных подразделениях. И.О. Снигирева отмечает, что, поскольку филиал, представительство, иное структурное подразделение не являются юридическими лицами, а значит, и самостоятельными работодателями, работодателем коллективных договоров, заключаемых в таких структурных подразделениях, является организация в целом, которая представлена руководителями этих подразделений, имеющих соответствующие полномочия²⁴. Аналогичной позиции придерживаются И. Я. Киселев, А. С. Леонов²⁵.

В соответствии с ч. 2 ст. 361 ТК Беларуси коллективные договоры могут заключаться в обособленных структурных подразделениях организаций (по вопросам, относящимся к компетенции этих подразделений). В. И. Кривой считает, что ч. 2 ст. 361 ТК не согласуется с ч. 1 этой же статьи и абзацем 6 ст. 1, поскольку обособленные подразделения организаций любых организационно-правовых форм юридических лиц не могут выступать нанимателями, а право заключать коллективный договор им предоставлено²⁶. Полагаем, что из систематического толкования ч. 1 и 2 ст. 361 ТК можно сделать вывод, что в обособленных структурных подразделениях коллективные договоры могут заключаться только от имени всего юридического лица (т. е. от имени нанимателя). Сторонами коллективного договора, заключаемого в обособленном подразделении, являются наниматель и работники соответствующего обособленного подразделения.

И. Я. Киселев, А. С. Леонов считают, что работодатель не может поручить ведение переговоров и заключение коллективного договора в обособленном подразделении от своего имени никакому иному представителю, кроме руководителя соответствующего подразделения. Если же работодатель не уполномочил руководителя обособленного подразделения на такие действия, заключение коллективного договора в филиале, представительстве становится невозможным²⁷.

А. Ф. Нуртдинова полагает, что подписывать коллективный договор может только руководитель организации (а не структурного подразделения. – *О. Ч.*). Но руководитель организации может делегировать часть полномочий другим лицам, привлечь к участию в коллективных переговорах специалистов, руководителей структурных подразделений и т. п. Эти лица ведут коллективные переговоры, представляя интересы работодателя, но не принимают окончательных решений и

не подписывают коллективный договор²⁸. По мнению Г. И. Шестакова, делегирование полномочий руководителя обособленного структурного подразделения организации по представительству интересов работодателя другому лицу при заключении коллективного договора недопустимо. Представителем работодателя должен выступать руководитель филиала или представительства²⁹. Таким образом, дискуссионным является вопрос о *представителях нанимателя при проведении коллективных переговоров и заключении коллективного договора в обособленном подразделении*.

В соответствии с ч. 2 ст. 361 ТК Беларуси коллективные договоры в обособленных структурных подразделениях организаций могут заключаться по вопросам, относящимся к компетенции этих подразделений. Таким образом, если регулирование трудовых и социально-экономических отношений относится к компетенции обособленного подразделения (например, согласно Положению о подразделении), то в нем может быть заключен коллективный договор. Представляется, что норма ч. 4 ст. 40 ТК РФ не соотносит возможность заключения коллективного договора в обособленном подразделении с усмотрением работодателя.

Белорусское законодательство не конкретизирует, кто именно является представителями нанимателя при заключении коллективного договора. Представителями интересов нанимателя исходя из ч. 1 ст. 355 ТК Беларуси выступают руководитель организации или лица, уполномоченные учредительными документами организации или локальными нормативными актами этих организаций. Согласно ч. 1 ст. 369 ТК Беларуси коллективный договор подписывается уполномоченными представителями сторон. Руководитель филиала действует от имени юридического лица на основании доверенности, в которой определяется круг его полномочий. Поэтому полагаем, что наниматель обязан уполномочить руководителя филиала или представительства на ведение коллективных переговоров и на подписание коллективного договора в обособленном подразделении. В ином случае подписывать коллективный договор должен руководитель организации как единоличный исполнительный орган юридического лица.

В соответствии с ч. 1 ст. 33 ТК РФ представителями работодателя при проведении коллективных переговоров, заключении или изменении коллективного договора являются руководитель организации или уполномоченные им лица в соответствии с Трудовым кодексом, законами, иными нормативными правовыми актами, учредительными документами организации и локальными нормативными актами. Согласно ч. 5 ст. 40 ТК РФ при заключении коллективного договора в обособленном подразделении представителем работодателя является руководитель соответствующего подразделения, уполномоченный на это работодателем. Нормы ч. 1 ст. 33 и ч. 5 ст. 40 ТК РФ соотносятся между собой как общая и специальная. В ч. 5 ст. 40 ТК РФ содержится норма-дополнение. Б. В. Волегов отмечает, что норма-дополнение – это дополнительное правило, которое устанавливается сверх, в дополнение к основному³⁰. Нормы ч. 1 ст. 33 и ч. 5 ст. 40 ТК РФ конкурируют между собой, поскольку круг лиц, которые могут выступать в качестве представителя работодателя, по ч. 5 ст. 40 ТК РФ уже, чем по ч. 1 ст. 33 ТК РФ. И. Н. Сенякин обоснованно считает, что конкуренция юридических норм имеет место, когда одна норма регулирует определенный круг общественных отношений, а другая в тех же пределах – более конкретный вид отношений. В ситуации, когда конкурируют

общая норма и специальная, они действуют параллельно³¹. Поэтому думается, что представителями работодателя при проведении коллективных переговоров о заключении, изменении коллективного договора в обособленном подразделении могут быть руководитель соответствующего подразделения, уполномоченный на это работодателем, и иные уполномоченные им лица в соответствии с нормативными правовыми актами, учредительными документами организации и локальными нормативными актами. Представляется, что в пользу обоснованности такого подхода свидетельствует то, что обычно для ведения коллективных переговоров создается комиссия, каждая из сторон в которой должна быть представлена не менее чем 3 лицами. Но на подписание коллективного договора от имени работодателя, согласно ч. 5 ст. 40 ТК, может быть уполномочен только руководитель соответствующего подразделения. Полагаем, что руководитель обособленного подразделения не должен передавать полномочия на заключение (на подписание коллективного договора) другим должностным лицам (т. е. осуществлять передоверие).

Некоторые российские ученые (А. Ф. Нуртдинова³², И. Я. Киселев, А. С. Леонов³³, Т. Ю. Коршунова³⁴ и др.) считают, что коллективные договоры могут заключаться только в филиалах и представительствах, поскольку ГК РФ не называет других обособленных подразделений. А. Ф. Нуртдинова в обоснование своей позиции пишет, что использование в трудовом праве критериев обособленного структурного подразделения, выработанных налоговым законодательством, представляется ошибочным, поскольку ...понятия и термины, используемые в Налоговом кодексе, имеют отраслевое значение и применяются «для целей настоящего Кодекса»³⁵. Обращаясь к белорусскому законодательству, Н. М. Чернолуцкая полагает, что законодатель должен пересмотреть свою позицию относительно признания полномочий на заключение коллективного договора за всеми видами обособленных подразделений³⁶.

Т. Ю. Коршунова выступает против заключения коллективного договора и в тех обособленных подразделениях, которые предусмотрены гражданским законодательством. Т. Ю. Коршунова считает, что возможность заключения коллективного договора в филиалах и представительствах является отступлением от принципа «одна организация – один коллективный договор» и предлагает новую редакцию ч. 4 ст. 40 ТК РФ: «При заключении коллективного договора его проект должен обсуждаться работниками филиалов и представительств. Высказанные ими замечания и предложения должны быть учтены в процессе коллективных переговоров»³⁷. С Т. Ю. Коршуновой полемизирует Г. И. Шестаков, который считает необходимым сохранить практику заключения коллективных договоров в филиалах и представительствах³⁸. Заключение коллективного договора в обособленном подразделении может быть вызвано необходимостью учета территориальных, профессиональных и иных особенностей трудовой деятельности³⁹, специфики условий и организации труда в этом подразделении.

В заключение можно отметить, что вопрос о сторонах коллективного договора требует дальнейшего серьезного исследования. Для сравнения отметим, что в немецком трудовом праве есть специальное понятие «Tariffähigkeit», которое означает способность быть стороной тарифного договора⁴⁰. Эта правоспособность является особым случаем правоспособности и от нее сильно отличается, так как, с одной стороны, способностью к заключению тарифного договора обладают не все правоспособные субъекты и, с другой стороны, такая правоспособность предос-

тавляется также органам, которые согласно общегражданским положениям не являются правоспособными. Так как тарифный договор проявляет одновременно нормотворчество, способность к заключению тарифного договора может пониматься как способность к созданию (принятию) обязательных норм⁴¹.

¹ Васильев А. М. Правовые категории. М., 1976. С. 57.

² Гуцин И. В., Павлюченя А. Ч. Субъекты и объекты права женщин Республики Беларусь на труд и субъекты и объекты трудовых правоотношений // Уч. зап. Гродненского гос. ун-та, фак. права и экономики. 1996. Вып. 1. С. 150.

³ Александров Н. Г. Советское трудовое право. 3-е изд., испр. и доп. М., 1963. С. 119.

⁴ Лях Г. И. Коллективный договор на предприятии / Ред. В. И. Семенов. Мн., 1981. С. 37.

⁵ Снигирева И. Полномочия трудового коллектива по заключению и обеспечению выполнения коллективного договора // Советская юстиция. 1985. № 5. С. 26.

⁶ Шебанова А. И. Коллективный договор на современном этапе // Вопросы теории государства и права: Сб. науч. тр. / Всесоюз. юрид. заоч. ин-т / Отв. ред. А. В. Мицкевич, А. И. Шебанова. М., 1988. С. 80.

⁷ Москаленко Г. К. Коллективный договор по советскому праву. М., 1960. С. 9.

⁸ Гражданское право: В 2 т. Том I: Учеб. / Отв. ред. проф. Е. А. Суханов. 2-е изд., перераб. и доп. М., 2004. С. 176.

⁹ Догадов В. М. К вопросу о субъектах коллективного договора и его правовой силе // Известия Академии наук СССР. Отделение экономики и права. 1950. № 3. С. 202, 204.

¹⁰ Даниленко В. Н. Субъекты и стороны в колдоговорных правоотношениях // Уч. зап. / Всесоюз. науч.-исслед. ин-т сов. законодательства. 1968. Вып. 12. С. 115.

¹¹ Там же. С. 122.

¹² Там же. С. 123.

¹³ О заключении коллективных договоров на предприятиях: Постановление Совета Министров СССР, Всесоюз. центр. совета проф. союзов, 6 марта 1966 г., № 177 // Собр. постановлений Правительства СССР. 1966. № 5. Ст. 51.

¹⁴ Пашерстник А. Е. Коллективный договор в СССР. М., 1949. С. 56.

¹⁵ Пашерстник А. Е. Вопросы коллективного договора в СССР // Советское государство и право. 1948. № 4. С. 46.

¹⁶ Вольдман Ю. Я. ...решается по соглашению. Омск, 1977. С. 15.

¹⁷ Лях Г. И. Указ. соч. С. 45.

¹⁸ Швейцер Д. В. Коллективный договор / Под ред. А. Е. Пашерстника. М., 1948. С. 19.

¹⁹ Юдельсон С. К. К вопросу о сторонах коллективного договора // Изв. вузов: Правоведение. 1968. № 2. С. 122.

²⁰ Бондаренко Э. Н. О субъектах коллективного договора и правоотношения по установлению условий труда // Договорное регулирование имущественных и трудовых отношений: Межвуз. сб. науч. ст. / Отв. ред. Л. В. Теи. Барнаул, 1987. С. 141.

²¹ Лях Г. И. Указ. соч. С. 44.

²² Ожегов С. И. Словарь русского языка. М., 1981. С. 685.

²³ Вєдамасці Вярхоўнага Савета Рэспублікі Беларусь 1992. № 32. Арт. 517.

²⁴ Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации. 3-е изд., перераб. и доп. / Под ред. К. Н. Гусова. М., 2004. С. 94.

²⁵ Киселев И. Я., Леонов А. С. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации. М., 2003. С. 92.

²⁶ Кривой В. И., Островский Л. Я., Чернолуцкая Н. М. Трудовой кодекс Республики Беларусь: Постатейный комментарий: В 9 кн. Кн. VII. Ч. 2. Раздел IV–VI (гл. 33–39). Мн., 2000. С. 59.

²⁷ Киселев И. Я., Леонов А. С. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации. М., 2003. С. 92.

²⁸ Нуртдинова А. Ф. Социальное партнерство в Трудовом кодексе Российской Федерации // Хозяйство и право. 2002. № 4. С. 26.

-
- ²⁹ *Шестаков Г. И.* Представительство работников и работодателей в системе социального партнерства Российской Федерации: Автореф. дис. ... канд. юрид. наук. М., 2004. С. 10.
- ³⁰ *Волегов Б. В.* Значение дифференциации для совершенствования трудового законодательства // Советское государство и право. 1982. № 1. С. 51.
- ³¹ *Сенякин И. Н.* Специальные нормы советского права. Саратов, 1987. С. 65.
- ³² Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации / Под ред. С. А. Панина. М., 2002. С. 133.
- ³³ *Киселев И. Я., Леонов А. С.* Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации. М., 2003. С. 92.
- ³⁴ Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации / Ю. Н. Коршунов, Т. Ю. Коршунова, М. И. Кучма, Б. А. Шеломов. М., 2002. С. 101.
- ³⁵ Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации. 2-е изд., испр., доп. и перераб. / Отв. ред. проф. Ю. П. Орловский. М., 2005. С. 132.
- ³⁶ *Черноруцкая Н. М.* Структурное (обособленное) подразделение организации // Отдел кадров. 2003. № 7. С. 22.
- ³⁷ *Коршунова Т. Ю.* Социальное партнерство в сфере труда: проблемы совершенствования законодательства // Трудовое право. 2003. № 4. С. 34–35.
- ³⁸ *Шестаков Г. И.* Указ. соч. С. 10.
- ³⁹ Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации / Отв. ред. А. М. Куренной, С. П. Маврин, Е. Б. Хохлов. М., 2005. С. 157.
- ⁴⁰ *Zöllner W., Loritz K.-G.* Arbeitsrecht: ein Studienbuch / von Wolfgang Zöllner und Karl-Georg Loritz. 5, neuarb. Aufl. München: Beck, 1998. S. 379; Arbeitsrecht / von Immanuel Gebhardt und arsten Umnuss. München: Beck, 1998. S. 230.
- ⁴¹ *Zöllner W., Loritz K.-G.* Arbeitsrecht: ein Studienbuch / von Wolfgang Zöllner und Karl-Georg Loritz. 5, neuarb. Aufl. München: Beck, 1998. S. 379.