

ПРОБЛЕМЫ РЕАЛИЗАЦИИ И ОСПАРИВАНИЯ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

Рассмотрен правовой механизм заключения, регистрации и действия коллективного договора. Подчеркнуто, что положения коллективного трудового договора не могут быть признаны недействительными по иску отдельного работника или нескольких работников. Выявлены основные проблемы оспаривания коллективного договора.

Ключевые слова: коллективный договор, социальное партнерство в сфере труда, выполнение коллективного договора.

Специфика трудовых отношений в их договорном характере как на индивидуальном (работодатель и работник), так и коллективном уровнях (представители сторон трудовых отношений). Актуальными являются вопросы соблюдения трудового законодательства и защита трудовых прав сторон «в условиях сложившейся ситуации неопределенности» [Лушников, Лушникова, 2023].

Коллективный договор – правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения в организации или у индивидуального предпринимателя и заключаемый работниками и работодателем в лице их представителей. Он выступает в качестве договорного средства «обеспечения баланса интересов между наемным трудом и капиталом в период рыночной экономики» [Кудрин, 2023]

По данным Федерации независимых профсоюзов России количество коллективных договоров по состоянию на 1 января 2022 г. составило 119325. Для сравнения в 2018 г. их насчитывалось 130013. Можно констатировать наметившуюся тенденцию устойчивого уменьшения числа заключенных коллективных договоров с одновременным ростом числа иных соглашений в сфере труда [Об итогах, 2021].

Разработка проекта, заключение, уведомительная регистрация, изменение и дополнение коллективного договора регламентированы Трудовым кодексом Российской Федерации (далее – ТК РФ).

Обобщение практики предоставления государственной услуги по уведомительной регистрации коллективных договоров в Кемеровской области, проведенное Министерством труда и занятости Кузбасса, выявило следующие нарушения, допускаемые при заключении коллективных договоров:

- неприменение принципов равноправия, уважения и учета интересов сторон;
- несоблюдение императивно установленных сроков;
- ущемление прав лиц, работающих по совместительству;
- умаление права работников на самозащиту;
- включение в документ норм, ухудшающих права работников в сфере оплаты труда, рабочего времени и времени отдыха;
- установление дополнительных видов дисциплинарных взысканий;
- отсутствие контроля выполнения коллективного договора;
- применение норм, содержащихся в утративших силу или отмененных правовых актах [Типовые, 2016].

Дискуссионным остается вопрос о возможности оспаривания коллективного договора. Судебная практика основана на том, что в ТК РФ такое право не предусмотрено, а нормы Гражданского кодекса Российской Федерации не применимы. Положения коллективного трудового договора не могут быть признаны недействительными по иску отдельного работника или нескольких работников, поскольку он (они) не являются стороной этого коллективного договора и не наделены правом представлять других работников организации, права и интересы которых урегулированы коллективным договором [Работники, 2020].

Иными словами, работник может потребовать в суде восстановления своих трудовых прав, если они были нарушены применением работодателем противоречащих закону положений коллективного договора. Также работники могут обжаловать сам коллективный договор в порядке коллективного трудового спора в комиссию по трудовым спорам в рамках организации, стороны которой (работодатель и работники) заключили данный договор. Но обжаловать в суде

коллективный договор бесперспективно, поскольку суд не является органом, уполномоченным рассматривать коллективные трудовые споры.

Библиографический список

1. Кудрин А. С. Коллективный договор в России: исторические аспекты и некоторые вопросы современности. // Трудовое право в России и за рубежом, 2023. № 1 С. 26-29. 10.18572/2221-3295-2023-1-26-29.
2. Лушников А. М., Лушникова М. В. Современное российское трудовое право: глобальные вызовы в контексте риска и неопределенности. // Трудовое право в России и за рубежом, 2023. № 1 С. 2-5. 10.18572/2221-3295-2023-1-2-5.
3. Об итогах коллективно-договорной кампании 2021 года и задачах на предстоящий период. Федерация независимых профсоюзов России. [Электронный ресурс] Режим доступа: https://fnpr.ru/upload/iblock/51c/o0m5sgba7gceh4npzecn5aowb5e94s2k.pdf?ysclid=liixun0ff73097_60618 (дата обращения 16.05.2023).
4. Типовые ошибки в коллективных договорах. Интерактивный портал Министерства труда и занятости населения Кузбасса [Электронный ресурс] Режим доступа: https://ufz-kemerovo.ru/content/%D1%80%D0%B5%D0%B3%D0%B8%D1%81%D1%82%D1%80%D0%B0%D1%86%D0%B8%D1%8F_%D0%BA%D0%BE%D0%BB%D0%BB%D0%B5%D0%BA%D1%82%D0%B8%D0%B2%D0%BD%D1%8B%D1%85_%D0%B4%D0%BE%D0%B3%D0%BE%D0%B2%D0%BE%D1%80%D0%BE%D0%B2 (дата обращения 16.05.2023).
5. Работники не могут обжаловать коллективный договор в суде. Источник: информационно-правовой портал ГАРАНТ.РУ [Электронный ресурс] Режим доступа: <https://www.garant.ru/news/1330409/?ysclid=liyt172esp242265533> (дата обращения 16.05.2023).

*A.V. Belkov, A.A. Korinevsky, N.V. Sedina
Kuzbass State Technical University. T.F. Gorbachev, Kemerovo, Russia*

PROBLEMS OF IMPLEMENTATION AND CONTESTING COLLECTIVE AGREEMENT

The legal mechanism of the conclusion, registration and operation of a collective agreement is considered. It is emphasized that the provisions of the collective labor agreement cannot be invalidated by the claim of an individual employee or several employees. The main problems of challenging the collective agreement are identified.

Keywords: collective agreement, social partnership in the field of labor, implementation of the collective agreement.