

Гайдым Игорь Валерьевич

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР КАК ИСТОЧНИК ТРУДОВОГО ПРАВА

Адрес статьи: www.gramota.net/materials/1/2011/6/1.html

Статья опубликована в авторской редакции и отражает точку зрения автора(ов) по рассматриваемому вопросу.

Источник

Альманах современной науки и образования

Тамбов: Грамота, 2011. № 6 (49). С. 9-11. ISSN 1993-5552.

Адрес журнала: www.gramota.net/editions/1.html

Содержание данного номера журнала: www.gramota.net/materials/1/2011/6/

© Издательство "Грамота"

Информация о возможности публикации статей в журнале размещена на Интернет сайте издательства: www.gramota.net

Вопросы, связанные с публикациями научных материалов, редакция просит направлять на адрес: almanac@gramota.net

**ИСТОРИЧЕСКИЕ НАУКИ, ФИЛОСОФСКИЕ НАУКИ, ИСКУССТВОВЕДЕНИЕ,
КУЛЬТУРОЛОГИЯ, ПОЛИТИЧЕСКИЕ НАУКИ, ЮРИДИЧЕСКИЕ НАУКИ**

УДК 349.2

*Игорь Валерьевич Гайдым**Волжский гуманитарный институт (филиал) Волгоградского государственного университета***КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР КАК ИСТОЧНИК ТРУДОВОГО ПРАВА[©]**

В настоящее время стремительно возросло количество попыток реформировать трудовое законодательство в целом и Трудовой кодекс РФ (далее - ТК РФ) - в частности. Таким образом, сохранение механизма правового регулирования социально-трудовых отношений посредством коллективного договора приобретает особую значимость.

Подчеркивает актуальность работы и стремительное развитие предпринимательской деятельности, поскольку при этом возрастает и количество наемных работников. В этом случае, на основании особенностей метода правового регулирования трудового права, коллективный договор может выступать надежным средством правового регулирования возникающих отношений.

Актуальность коллективного договора, как источника трудового права обусловлена и возможностью его влияния на реализацию приоритетных Национальных проектов России. Например, улучшение положения работников в рамках проектов «Жилище», «Образование», «Здоровье» возможно путем закрепления путей решения этих задач в условиях коллективного договора.

В трудовом праве, в отличие от иных отраслей права, функции источников права выполняют не только акты, издаваемые компетентными государственными органами, но и локальные нормативные акты, принимаемые работодателем в случаях, предусмотренных ТК РФ [1, с. 32]. К таким актам относится и коллективный договор.

Целью публикации является исследование коллективного договора как источника трудового права, посредством анализа его правовой сущности, содержания, динамики и мер юридической ответственности сторон.

По своей **правовой сущности** коллективный договор - это правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения в организации, у индивидуального предпринимателя и заключаемый работниками и работодателем в лице их представителей. В условиях перехода к рыночным экономическим отношениям правовая сущность коллективного договора неоднозначна. Она построена на двух началах: на идее автономии, управленческой суверенности организации в сфере труда, осуществляемой ее главой (собственником, предпринимателем), и на участии профсоюза или иного представительного органа работников в регулировании социально-трудовых отношений. Коллективный договор является нормативным соглашением, так как наряду с конкретными обязательствами, содержащими нормы права, заключается в договорном порядке.

Следовательно, коллективный договор - это не только правовой акт, но и акт сознательного партнерства работников и работодателя, а в нормативной его части и источник локальных норм трудового права. Основная задача такого договора - регулирование социально-трудовых отношений.

Как и любое соглашение, коллективный договор имеет свои стороны: работники в лице их представителей и работодатель, представляемый руководителем организации или другим полномочным в соответствии с уставом организации (или правовым актом) лицом. Заключенный коллективный договор, являясь регулятором социально-партнерского регулирования трудовых отношений на уровне организации, выражает интересы работников и работодателей. Поэтому условия и нормы коллективного договора для них обязательны и не должны ухудшать положение работников по сравнению с действующим законодательством. В противном случае они признаются недействительными.

Содержанием коллективного договора выступает совокупность всех его условий, которые определяются сторонами. Например, в коллективный договор могут включаться взаимные обязательства работников и работодателя по вопросам: формы, системы и размеры оплаты труда, выплаты пособий и компенсаций, занятости, переобучения, условий высвобождения работников. Содержанием могут выступать и нормы о рабочем времени и времени отдыха, включая вопросы предоставления и продолжительности отпусков, отказа от забастовок при выполнении соответствующих условий коллективного договора и другие вопросы, определенные сторонами.

Указанные элементы представляют примерный перечень, обязательств, которые могут включаться в этот акт, и носят рекомендательный характер. В коллективном договоре с учетом финансово-экономического положения работодателя могут устанавливаться льготы и преимущества для работников, условия труда, более благоприятные по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, соглашениями. На практике эти вопросы реализуются в нормы рассматриваемого локального нормативного акта. Так, коллективный договор среди таких норм может предусматривать: увеличение отпуска работникам,

которые в течение года не допускали пропуска в работе по болезни; дополнительные выплаты женщинам (работникам) при рождении ребенка; оплату путевок в детские лагеря (для детей работников) и др.

В коллективный договор включаются нормативные положения, если в законах и иных нормативных правовых актах содержится прямое предписание об их обязательном закреплении в коллективном договоре. Например, к таковым относятся нормы ТК РФ: ст. 135 (установление заработной платы), ст. 144 (стимулирующие выплаты), ст. 178 (расширение случаев выплаты выходных пособий) и т.д.

Динамика коллективного договора означает его исполнение, изменение и расторжение.

Исполнение коллективного договора - это осуществление на практике тех условий, которые составляют его содержание. Оно призвано соединить интересы работников и работодателей и создать правовой климат для существования их социально-партнерских отношений, нейтрализовать угрозу социального конфликта. Кроме того, коллективный договор своими нормами усиливает охрану труда, укрепляет дисциплину труда, предусматривает меры морального и материального поощрения за высокопроизводительный и качественный труд, бережное отношение к имуществу работодателя и в то же время закрепляет меры воздействия к нарушителям трудовой дисциплины. Реальное действие условий коллективного договора ведет к устранению конфронтации и установлению социального мира в организации, что способствует развитию производства и социально-трудовых отношений.

Коллективный договор заключается на срок не более трех лет и вступает в силу со дня подписания его сторонами либо со дня, установленного коллективным договором. Стороны имеют право продлить действие коллективного договора на срок не более трех лет.

Действие коллективного договора распространяется на всех работников данной организации, ее филиала, представительства и иного обособленного структурного подразделения.

Изменение наименования организации, увольнение руководителя, подписавшего от имени работодателя коллективный договор, не влияет на его судьбу. Действие коллективного договора сохраняется.

При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

При смене формы собственности организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности. При реорганизации или смене формы собственности организации любая из сторон имеет право направить другой стороне предложения о заключении нового коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трех лет. При ликвидации организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

Изменение и дополнение коллективного договора производятся в порядке, установленном ТК для его заключения, т.е. в процессе проведения коллективных переговоров. Дополнительные правила могут быть определены сторонами в коллективном договоре.

Правовая сущность коллективного договора, как и любого источника права, заключается в применении **мер юридической ответственности** в случае невыполнения его условий или процедуры заключения. Специфика такой ответственности заключается в том, что в случае невыполнения обязательств со стороны работодателя, представителя работников вправе требовать привлечения виновных лиц к дисциплинарной, материальной или административной ответственности. При этом наказание виновных лиц не освобождает работодателя от выполнения коллективного договора [2].

Статья 55 ТК указывает, что лица, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных коллективным договором, подвергаются штрафу в размере и порядке, которые установлены федеральным законом. Проведенный анализ норм законодательства РФ позволяет сделать вывод о том, что таким законом выступает Кодекс РФ «Об административных правонарушениях» (далее - КоАП РФ), а ответственность носит административный характер. Таким образом, основанием для привлечения к ответственности будут являться правонарушения, предусмотренные КоАП РФ: 1) уклонение от участия в переговорах о заключении коллективного договора, соглашения либо нарушение установленного срока их заключения (ст. 5.28); 2) непредставление информации, необходимой для проведения коллективных переговоров и осуществления контроля за соблюдением коллективного договора, соглашения (ст. 5.29); 3) необоснованный отказ от заключения коллективного договора, соглашения (ст. 5.30); 4) нарушение или невыполнение обязательств по коллективному договору, соглашению (ст. 5.31).

Резюмируя сказанное, можно сделать выводы: 1) коллективный договор как источник трудового права, представляет собой локальный нормативный акт, регулирующий социально-трудовые отношения в организации или у индивидуального предпринимателя; 2) как и любой источник права, коллективный договор по своей правовой природе представляет собой правоотношение между работниками (представителями) и работодателем, содержанием которого выступают права и обязанности сторон; 3) неисполнение или ненадлежащее исполнение норм этого локального нормативного акт может повлечь за собой применение мер юридической ответственности.

Кроме того, сформулированные в публикации положения и выводы позволяют определить предложения по совершенствованию норм ТК РФ. Так, следует изменить название статьи 5 ТК РФ и назвать ее «Трудовое законодательство и иные правовые акты, содержащие нормы трудового права». Кроме того, в этой статье необходимо закрепить нормы о коллективном договоре как о самостоятельном источнике трудового права и определить его место в системе таких источников: после актов органов местного самоуправления и перед локальными нормативными правовыми актами.

Автор понимает, что в настоящей статье невозможно ответить и решить все вопросы, связанные с коллективным договором как источником трудового права. Изложенные и другие проблемы коллективно-договорного регулирования являются перспективной темой для дальнейших исследований.

Список литературы

1. **Трудовое право:** краткий курс лекций / А. Я. Рыженков, В. М. Мелихов, С. А. Шаронов. М.: Юрайт, 2011. 203 с.
2. **Хныкин Г. В.** Коллективный договор [Электронный ресурс] // Законодательство. 2005. № 11. Доступ из справ.-правовой системы «Гарант».

УДК 347.1

Игорь Валерьевич Гайдым

Волжский гуманитарный институт (филиал) Волгоградского государственного университета

ОБЪЕКТЫ ЧАСТНОЙ ОХРАНЫ: ПОНЯТИЕ И КЛАССИФИКАЦИЯ[©]

Актуальность публикации обусловлена, по меньшей мере, двумя факторами. С одной стороны в конце 2010 года в Законе РФ от 11 марта 1992 г. № 2487-1 «О частной детективной и охранной деятельности в Российской Федерации» (далее - Закон) официально было закреплено понятие «объекты охраны». С другой стороны, в последнее время возросло количество случаев, связанных с проникновением на рынок частной охраны федеральных государственных унитарных предприятий (далее - ФГУП), именуемых «государственными охранными организациями». Поскольку охранные отношения возникают по поводу объектов охраны, то правильное определение этих объектов и классификации позволяют не только отличить их от иных объектов гражданского права, но и упорядочить деятельность названных ФГУП, учрежденных, как правило, для охраны объектов, находящихся в государственной собственности.

Следует заметить, что понятие «объекты охраны» рассматривалось нами ранее в диссертационных и монографических исследованиях [3, с. 17-23; 4, с. 26-35].

Традиционно в цивилистике объектами гражданских прав являются материальные и духовные блага, по поводу которых субъекты гражданского права вступают между собой в правовые отношения [1, с. 254]. Следовательно, применительно к цели публикации договорные отношения между Заказчиком и Исполнителем услуг возникают по поводу объектов гражданских прав (вещей, нематериальных благ и поведения людей), то есть по поводу объектов частной охранной деятельности - объектов охраны. Этот вывод подтверждается и ст. 128 Гражданского кодекса РФ (далее - ГК РФ), согласно которой к объектам гражданских прав относятся: 1) вещи, включая деньги и ценные бумаги, иное имущество, в том числе имущественные права; 2) работы и услуги; 3) охраняемые результаты интеллектуальной деятельности и приравненные к ним средства индивидуализации (интеллектуальная собственность); 4) нематериальные блага. Существенным признаком таких объектов является их оборотоспособность и особенности правового регулирования. Например, отношения, возникающие по поводу денег, валюты и ценных бумаг, регулируются специальными законами (Федеральный закон РФ от 10 декабря 2003 г. № 173-ФЗ «О валютном регулировании и валютном контроле», Федеральный закон РФ от 22 апреля 1996 г. № 39-ФЗ «О рынке ценных бумаг» и др.), а отношения, возникающие по поводу результатов интеллектуальной деятельности - четвертой частью ГК РФ.

В свою очередь, согласно ст. 3 Закона, виды услуг частной охранной деятельности, представляют собой меру возможного поведения частной охранной организации и являются предметом договора, то есть результатом действий (поведения) Заказчика и Исполнителя.

Таким образом, в основе понятия «объекты охраны» должны быть положены нормы ГК РФ об объектах гражданских прав (ст. 128) и указанной статьи Закона.

В то же время в ст. 1.1 Закона под «объектами охраны» понимаются: «недвижимые (здания, строения, сооружения) и движимые вещи (транспортные средства, грузы, денежные средства, ценные бумаги), в том числе при их транспортировке». Нетрудно заметить ограниченность такого понятия, поскольку оно необоснованно сужает перечень объектов гражданских прав, не учитывает особенности их правового регулирования и не предусматривает юридического факта возникновения отдельных видов частной охраны. Например, в этом определении деньги и ценные бумаги однозначно относятся к объекту охраны. Однако указанные в публикации правовые акты, регулирующие отношения по поводу этих объектов, свидетельствуют о том, что деньги и ценные бумаги могут участвовать в гражданском обороте и в нематериальной (безналичной) форме и по этой причине не могут выступать объектом договора на оказание услуг частной охранной деятельности. Кроме того, среди видов услуг частной охраны предусмотрены «защита жизни и здоровья граждан», «обеспечение порядка в местах проведения массовых мероприятий», «обеспечение внутриобъектового и пропускного режимов». Однако существующее понятие «объекты охраны» исключает возникновение