

СФЕРА ДЕЙСТВИЯ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

А. С. Кокор,

студент юридического факультета

Учреждение образования Федерации профсоюзов Беларуси

«Международный университет «МИТСО», г. Минск

Научный руководитель:

Е. А. Волк,

кандидат юридических наук, доцент

профессор кафедры трудового и хозяйственного права

Учреждение образования Федерации профсоюзов Беларуси

«Международный университет «МИТСО», г. Минск

К важным аспектам правового статуса коллективных договоров относят их сферу действия. В данной работе обратим внимание на сферу действия коллективных договоров в отношении одной из их сторон – работников.

В различных странах существуют разные концепции сферы действия коллективного договора. Исторически коллективный договор распространял свое действие на работников, состоящих в профсоюзе, который представлял интересы работников в коллективных переговорах. А работники, которые не состояли в профессиональных союзах (далее – профсоюзы), выпадали из сферы действия коллективного договора. В таких случаях возникает вопрос о дискриминации таких работников.

Статья 365 Трудового кодекса Республики Беларусь (далее – ТК Беларуси) закрепляет положение о том, что коллективный договор распространяется на нанимателя и всех работников, от имени которых он заключен. То есть сфера действия договора ограничена лишь работниками – членами профсоюза. Здесь необходимо соблюдать общий принцип, согласно которому профсоюзы как традиционные представители работников представляют интересы только своих членов, а не всех работающих у нанимателя. Поэтому нормы коллективного договора автоматически не распространяются на всех работников организации. Вместе с тем в некоторых организациях часть работников может и не являться членами профсоюза, который заключает коллективный договор, по некоторым причинам (например, вновь принятые работники или являющиеся членами другого профсоюза и др.). В этом случае на защиту трудовых и социально-экономических прав и интересов таких работников направлены правовые предписания ч. 2 ст. 365 ТК Беларуси: действие коллективного договора распространяется на работников, от имени которых он не заключался, при условии, если они выразят согласие на это в письменной форме. Такое согласие для впервые принятых на работу в организацию необходимо получить при их ознакомлении с действующим у нанимателя коллективным договором [1, с. 187]. Также ч. 2 ст. 365 ТК Беларуси применяется, если в организации не все работники являются членами профсоюза, который заключал коллективный договор с нанимателем [2, с. 53].

Необходимо отметить, что действие коллективного договора распространяется на работников независимо от стажа работы, режима рабочего времени, от продолжительности рабочего времени и т. д.

Российские авторы А. М. Лушников и М. В. Лушникова пишут о принципе всеобщности действия коллективного договора по кругу работников. По действующему российскому законодательству интересы работников при заключении коллективного договора могут представлять, как правило, профсоюзные органы или иные представители работников. Согласно ст. 30 ТК России работники, не являющиеся членами профсоюза, вправе уполномочить орган первичного профсоюза представлять их интересы в ходе коллективных переговоров и заключения коллективного договора. Но если они не уполномочат профсоюзный орган на представительство своих интересов, может ли это означать, что на таких работников коллективный договор не распространяется? Исходя из

норм ТК России по данному вопросу можно получить отрицательный ответ, так как согласно ст. 43 ТК России действие коллективного договора распространяется на всех работников данной организации, ее филиала, представительства и иного обособленного структурного подразделения, независимо от членства в профсоюзе и участия в заключении коллективного договора. Таким образом, коллективный договор автоматически распространяется на всех работников, принятых на работу уже после заключения коллективного договора. По сути, речь идет о безусловной сфере действия коллективного договора по кругу лиц [3, с. 318, 319].

В большинстве стран коллективные договоры также распространяются на всех занятых у нанимателя работников, от имени которых он заключен, независимо от их профсоюзного членства. В ряде случаев законодательством предусматривается дополнительное условие о письменном согласии работников, от имени которых не заключался коллективный договор, о распространении на них действия договора или о присоединении к коллективному договору на основании письменного заявления (согласно ст. 285 ТК Казахстана) [4, с. 174].

Необходимо отметить, что по законодательству Кыргызстана коллективный договор распространяет свое действие на работников организации, ее филиала, представительства и иного обособленного структурного подразделения, от имени которых он заключен. Отметим, что представлять интересы работников вправе не только профсоюзы, но и иные представительные органы, которые создаются на основании ст. 31 ТК Кыргызстана. Согласно ст. 32 ТК Кыргызстана заключать коллективный договор вправе все представительные органы работников. Таким образом, можно говорить о том, что коллективный договор распространяет свое действие не только на членов профсоюза. Действие коллективных договоров в Армении распространяется на всех работников определенной организации [5, с. 252].

Проанализировав законодательство государств – членов ЕАЭС, можно выделить различия в сфере действия коллективного договора. В России, Кыргызстане, Армении установлено, что коллективный договор распространяется не только на работников – членов профсоюза, от имени которых он заключен, но и на всех работников организации вне зависимости от того, какой представительный орган работников его заключал. В Беларуси, Казахстане закреплено, что коллективный договор распространяется только на членов профсоюза, который вправе его заключать. В то же время работники, от имени которых коллективный договор не заключался, вправе выразить свое согласие на распространение на них данного договора.

В настоящее время в трудовое законодательство Республики Беларусь планируется внести достаточно большие изменения. Проект Закона о внесении изменений в Трудовой кодекс на данный момент находится в парламенте на обсуждении. Согласно данному проекту, ст. 365 ТК Беларуси планируется изложить в следующей редакции: «Коллективный договор распространяется на нанимателя и работников, от имени которых он заключен. Положения коллективного договора о рабочем времени и времени отдыха, регулировании внутреннего трудового распорядка, нормах труда, формах, системах, размерах оплаты труда, сроках выплаты и порядке индексации заработной платы, охране труда, гарантиях и компенсациях, предоставляемых в соответствии с законодательством, применяются в отношении всех работников организации. Действие иных положений коллективного договора распространяется на работников, от имени которых он не заключался, при условии, что они выразят согласие на это в письменной форме, если иные порядок и условия распространения действия таких положений коллективного договора на указанных работников не определены в коллективном договоре».

Проблема в том, что профсоюзы, участвуя в коллективных переговорах, защищают интересы работников, которые состоят в профсоюзе. И поэтому не всегда приветствуют, когда работник, который не является членом профсоюза, не поддерживал профсоюз ни морально, ни материально, выражает свое согласие на распространение на него действия

всего коллективного договора. Другая ситуация, если новый работник выражает согласие на распространение на него норм договора, при этом вступает в профсоюз. То есть вопрос в том, что со стороны профсоюза несправедливо, что работник, который не состоит в профсоюзе, будет пользоваться гарантиями, которых добивался профсоюз на коллективных переговорах. И поэтому в законопроекте пришли к компромиссу по данному вопросу: базовые гарантии (о рабочем времени и времени отдыха и др. перечисленные) будут распространяться на всех работников, вне зависимости от того, являются ли они членами профсоюза. В отношении иных положений действие коллективного договора будет распространяться на работников, не являющихся членами профсоюза в том случае, если они выразят на это свое согласие в письменной форме, если иные порядок и условия распространения действия таких положений коллективного договора на указанных работников не определены в коллективном договоре. А в коллективных договорах часто прописывают, что эти положения распространяются на данных работников только с согласия профсоюза. В данном случае выражения согласия работника недостаточно, профсоюз может и не согласиться распространять действие договора на данного работника. Например, такое положение содержится в коллективном договоре унитарного предприятия «Минсккоммунтеплосеть»: «1.10. Условия настоящего Договора распространяются на Нанимателя, работника – члена профсоюза, от имени которых он заключен, освобожденных (штатных) работников профкома, а также на работников, от имени которых он не заключался (вновь принятых, не членов профсоюза и др.) по их письменному заявлению и при условии согласия Сторон, подписавших данный договор». То есть здесь четко прописано, что для того чтобы коллективный договор распространялся на работников, не являющихся членами профсоюза, недостаточно их письменного согласия, необходимо еще согласие сторон [6].

В коллективном договоре, заключенном между администрацией и профсоюзным комитетом средней школы № 16 г. Гродно на 2016 – 2019 гг. по вопросу сферы действия договора закреплено следующее: «Действие Договора распространяется на Нанимателя и всех работников, являющихся членами Белорусского профессионального союза работников образования и науки. На остальных работников нормы Договора распространяются в пределах льгот и гарантий, установленных Трудовым кодексом Республики Беларусь, законодательством об образовании, социальной защите и другими нормативными правовыми актами» [7]. В данном случае закреплено положение лишь о том, что основные гарантии распространяются на иных работников. По поводу остальных гарантий не указано. Поэтому можно предположить, что в данном случае необходимо руководствоваться законодательством – работники, не являющиеся членами профсоюза, должны выразить свое письменное согласие на распространение коллективного договора в отношении остальных его положений.

Исходя из данного положения можно увидеть, что на работников, не являющихся членами профсоюза, распространяются нормы, которые и так отражены в ТК Беларуси и других нормативных правовых актах. А те положения, которые устанавливаются в договоре сторонами путем коллективных переговоров, все равно не будут распространять свое действие на данных работников. Однако именно в тех льготах и гарантиях, которые не закреплены в законодательстве, которые установлены путем коллективных переговоров сторон, и заключена суть коллективного договора.

Отметим, что на сегодняшний день в Беларуси работники, которые не являются членами профсоюза, фактически не могут участвовать в заключении коллективного договора. Коллективный договор вправе заключать только профсоюз. Хотя в ст. 354 ТК указано, что работники могут создавать иные представительные органы на основе актов законодательства, однако такие акты отсутствуют, соответственно, и реального права у работников нет. Таким образом, работники, не являющиеся членами профсоюза, ограничены в своих правах на участие в заключении коллективного договора, и это значительный пробел в законодательстве.

В связи с этим, на наш взгляд, в Законопроекте о внесении изменений в Трудовой кодекс не в полной мере отражены права работников. На основе опыта России, Кыргызстана и Армении в трудовом законодательстве Беларуси также следовало бы внести норму о безусловной сфере действия коллективного договора, то есть о распространении его не только на работников, являющихся членами профсоюза. Но и на всех работников, которые работают в определенной организации независимо от их членства в профсоюзе.

Список использованных источников

1. Трудовое право : учебник / В. И. Семенов [и др.] ; под ред. В. И. Семенова. – Минск : Адукацыя і выхаванне, 2016. – 712 с.
2. Кривой, В. И. Коллективные переговоры, договоры и споры / В. И. Кривой. – Гомель : Е. А. Ковалева, 2008. – 456 с.
3. Лушников, А. М. Договоры в сфере семьи, труда и социального обеспечения : учеб. пособие / А. М. Лушников, М. В. Лушникова, Н. Н. Тарусина. – 2-е изд. – М. : Проспект, 2016. – 432 с.
4. Лушников, А. М. Курс трудового права : учебник : в 2 т. / А. М. Лушников, М. В. Лушникова. – М. : Статут, 2009. – Т. 2 : Коллективное трудовое право. Индивидуальное трудовое право. Процессуальное трудовое право. – 1151 с.
5. Евразийское трудовое право : учебник / Е. А. Волк [и др.] ; под общ. ред. М. В. Лушниковой, К. С. Раманкулова, К. Л. Томашевского. – М. : Проспект, 2018. – 496 с.
6. Коллективный договор, заключенный между администрацией и профсоюзным комитетом унитарного предприятия «Минсккоммунтеплосеть» на 2018. – 2020 гг. [Электронный ресурс] // Первичная профсоюзная организация УП «Минсккоммунтеплосеть». – Режим доступа: <http://www.profkom.mkts.by/kol-dogovor>. – Дата доступа: 05.03.2019.
7. Коллективный договор, заключенный между администрацией и профсоюзным комитетом средней школы № 16 г. Гродно на 2016 – 2019 гг. [Электронный ресурс] // Государственное учреждение образования «Средняя школа № 16 г. Гродно». – Режим доступа: <https://16grodno.schools.by/pages/kollektivnyj-dogovor-na-2016-2019-gody>. – Дата доступа: 05.03.2019.