

## **СФЕРА ДЕЙСТВИЯ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА: НОВОЕ В ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВЕ РЕСПУБЛИКИ БЕЛАРУСЬ И МЕЖДУНАРОДНЫЕ СТАНДАРТЫ**

**Е. А. Волк,**

профессор кафедры гражданско-правовых дисциплин  
Международного университета «МИТСО»  
кандидат юридических наук, доцент

В соответствии с п. 4 Рекомендации Международной организации труда (далее – МОТ) № 91 о коллективных договорах 1951 года (далее – Рекомендация № 91) «положения коллективного договора должны распространяться на всех работников соответствующих категорий, работающих на охватываемых коллективным договором предприятиях, если в нем не предусматривается иного» [1, с. 1043].

Общее правило, установленное белорусским законодателем о том, что коллективный договор распространяется на нанимателя и работников, от имени которых он заключен, соответствует Рекомендации № 91. Основным и по сути единственным представителем работников в Республике Беларусь является профсоюз. В большинстве случаев коллективный договор заключается от имени работников – членов профсоюза, соответственно, распространяется на них же.

Если в организации действует несколько профсоюзов, то каждому из них предоставлено право на ведение коллективных переговоров и заключение коллективного договора. При этом следует учитывать п. 3 Указа Президента Республики Беларусь от 15 июля 1995 г. № 278 «О развитии социального партнерства в Республике Беларусь», в котором закреплена рекомендательная норма о том, что на всех уровнях коллективных трудовых отношений целесообразно заключать один договор, соглашение.

В связи с этим на практике выработаны подходы для обеспечения участия всех представительных органов работников в заключении единого коллективного договора. В п. 49 Генерального соглашения между Правительством Республики Беларусь, республиканскими объединениями нанимателей и профсоюзов на 2019 – 2021 годы подробно описан механизм участия всех представительных органов работников в коллективных переговорах [2].

Рекомендацией № 91 определено, что в коллективном договоре может предусматриваться иное правило о его сфере действия. Данное положение может быть реализовано в Республике Беларусь двумя путями.

1. В законодательстве нет запрета на представление в процессе коллективных переговоров профсоюзом интересов всех работников организации, независимо от их членства в профсоюзе. Следовательно, в коллективном договоре может быть указано, что он распространяется на всех работников организации вне зависимости от членства в профсоюзе.

2. Законом Республики Беларусь от 18 июля 2019 г. № 219-З «Об изменении законов», который вступает в силу 27 января 2020 г., внесены изменения в ст. 365 Трудового кодекса Республики Беларусь (далее – ТК), которая регулирует сферу действия коллективного договора. Часть 2 ст. 365 ТК предусматривает новое правило о том, что если коллективный договор заключается от имени работников – членов профсоюза, то в отношении всех работников организации применяются 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, предоставляемые в соответствии с законодательством. На основании ч. 3 ст. 365 ТК коллективным договором может быть предусмотрен порядок и условия распространения действия коллективного договора на работников, от имени которых он не заключался, за исключением положений, указанных в ч. 2 ст. 365 ТК.

Приведенные новые нормы в целом отвечают положению п. 5 Рекомендации № 91 о том, что «...должны приниматься меры, определяемые законодательством каждой страны и отвечающие существующим в ней условиям, для распространения всех или некоторых положений коллективного договора на всех работодателей и работников, входящих по производственному и территориальному признаку в сферу действия договора».

При этом новые нормы вызывают ряд дискуссионных вопросов.

1. В ч. 2 ст. 365 буквально указано, что на всех работников организации распространяются положения коллективного дого-

вора о рабочем времени и времени отдыха и иных институтов трудового права, *предоставляемые в соответствии с законодательством.*

Рабочее время, время отдыха, внутренний трудовой распорядок, нормы труда, формы, системы, размеры оплаты труда, гарантии и компенсации в первую очередь регулируются трудовым законодательством. Нормы перечисленных институтов могут устанавливаться и коллективным договором. В ряде случаев ТК напрямую указывает коллективно-договорный способ регулирования ряда положений, например ч. 2 ст. 111, ч. 2 ст. 132 ст. 135, ч. 1 ст. 174 и др. Также стороны коллективного договора вправе устанавливать локальные договорные нормы права, даже если законодатель прямо не предусмотрел коллективно-договорный способ регулирования определенных отношений. Стороны не вправе предусматривать иные правила, чем те, что закреплены в законодательстве в императивной форме. Например, в законодательстве установлен запрет на работу женщин на определенных видах работ, на увольнение беременных женщин по ряду оснований и т. д.

Если на работников – нечленов профсоюза будут распространяться только информационные условия коллективного договора (т. е. фактически повторяющие законодательство) в сфере указанных институтов, то нет смысла в дополнительных действиях по распространению сферы действия коллективного договора на указанных работников.

Полагаем, что правило ч. 2 ст. 365 призвано обеспечить определенный компромисс между работниками – членами и нечленами профсоюза. На наш взгляд, целесообразно, если на работника – нечлена профсоюза будут распространяться нормативные положения коллективного договора, которые устанавливают отличные от трудового законодательства правила в сфере рабочего времени, времени отдыха и т. д. как минимум в случаях, когда законодательство о труде прямо установило коллективно-договорный порядок регулирования. Если же в коллективном договоре предусмотрены нормативные условия в сфере рабочего времени, времени отдыха и т. д., когда коллективно-договорное регулирование не предусмотрено законодательством, то их сфера действия может определяться на основании ч. 3 ст. 365 ТК.

Стороны могут прийти к соглашению о том, что все положения коллективного договора, касающиеся рабочего времени,

времени отдыха, внутреннего трудового распорядка, норм труда, форм, систем, размеров оплаты труда, гарантий и компенсаций, распространяются на всех работников организации. Такой более либеральный подход может способствовать привлечению новых членов в профсоюз, поскольку работники смогут удостовериться на личном опыте в действенной работе профсоюза по улучшению правового положения работников.

2. Коллективным договором может быть предусмотрен порядок и условия распространения действия коллективного договора на работников, от имени которых он не заключался, за исключением положений, указанных в ч. 2 ст. 365 ТК. При этом следует учитывать, что не допускается ухудшение правового положения работника по сравнению с законодательством (ст. 362 ТК).

2.1. На наш взгляд, в коллективном договоре может быть установлено правило о том, что его положения распространяются на работников, от имени которых коллективный договор не заключался, если они выразят на это согласие в письменной форме и при согласии представителей сторон коллективного договора. Полагаем, необходимо определить порядок получения согласия представителей сторон коллективного договора: должно ли это быть общее решение представителей сторон, вырабатываемое путем взаимного согласования позиции либо работнику необходимо обращаться отдельно к каждому представителю сторон коллективного договора за получением согласия.

Если работник, от имени которого коллективный договор не заключался, вступает в профсоюз, то согласие представителей сторон, на наш взгляд, не требуется, достаточно письменного согласия самого работника.

Также представляется необходимым выработка оснований для согласования обращений работников о распространении на них действия коллективного договора. Полагаем, что согласие представителей сторон коллективного договора не может основываться на личностных отношениях. Возможно, в качестве такого основания может выступать положение работника, когда он особенно нуждается в дополнительной защите (возраст до 18 лет, беременность, тяжелое материальное положение и т. д.).

2.2. Дискуссионным представляется в качестве условия распространения коллективного договора на работника, от имени которого он не заключался и не являющегося членом профсоюза, закрепление требования уплаты взноса, аналогич-

ного профсоюзному взносу. Полагаем, что данный вопрос требует дополнительной проработки в части; 1) налогообложения; 2) правовых основ уплаты таких взносов, в том числе необходимости выработки на законодательном уровне четкого механизма его уплаты; 3) определения размера взноса; 4) целей использования.

В заключение можно отметить, что в целом положения ТК о сфере действия коллективного договора соответствуют Рекомендации № 91. При этом надеемся, что практика их применения будет повышать мотивацию работников вступать в эффективно работающий профсоюз и исключать ущемление прав работников (работники, не желающие вступать в профсоюз по каким-либо принципиальным мотивам, фактически лишены возможности участвовать в коллективно-договорном регулировании отношений, поскольку на сегодняшний день единственным полномочным представителем работников в социальном партнерстве является исключительно профсоюз).

#### **Список использованных источников**

1. Рекомендация № 91 МОТ о коллективных договорах : [принята в г. Женеве 06.06.1951] // Конвенции и рекомендации, принятые Международн. конф. труда, 1919 – 1956 : в 2 т. / Международн. бюро труда. – Женева, 1991. – Т. 1. – С. 1042–1044.

2. Генеральное соглашение между Правительством Республики Беларусь, республиканскими объединениями нанимателей и профсоюзов на 2019 – 2021 годы [Электронный ресурс] // Министерство труда и соц. защиты. – Режим доступа: <http://www.mintrud.gov.by/system/extensions/spaw/uploads/files/GS-2019-2021.pdf>. – Дата доступа: 01.09.2019.