

Секция «Правовое регулирование отношений в сфере труда и социального обеспечения»

**Отдельные аспекты представительства сторон при заключении
коллективного договора в Беларуси и России: сравнительный анализ**

Научный руководитель – Петоченко Тамара Михайловна

Афанасьев Александр Олегович

Студент (магистр)

Белорусский государственный университет, Юридический факультет, Минск, Беларусь

E-mail: alexandreafanassiev@mail.ru

В рамках подотрасли коллективного трудового права (права социального партнерства) отрасли трудового права важная роль отведена институту коллективных договоров. Сравнительный анализ отдельных норм о коллективных договорах Трудового кодекса Республики Беларусь (далее - ТК Беларуси) и Трудового кодекса Российской Федерации (далее - ТК РФ) дает «почву» для критического взгляда на нормы национального права в направлении их дальнейшего совершенствования.

Как в юридической литературе, так и в коллективных договорах отдельных организаций можно столкнуться со смешением таких понятий, как «сторона коллективного договора» и «представитель стороны».

Согласно ст. 363 ТК Беларуси сторонами коллективного договора являются наниматель или уполномоченный им представитель, а также работающие у него работники в лице их представительного органа [5]. В свою очередь, уполномоченный представитель нанимателя не может быть стороной в коллективном договоре, т.к. вне зависимости от того, кто выступил представителем либо подписал коллективный договор, стороной будет являться наниматель. Следовательно, в ст. 363 ТК Беларуси слова «наниматель или уполномоченный им представитель» следует заменить на «наниматель в лице уполномоченного представителя».

В России работодатель вправе уполномочить на ведение коллективных переговоров любое физическое или юридическое лицо, а также работников других организаций (ч. 1 ст. 33 ТК РФ) [6]. Такое может иметь место, например, когда управление организацией передано управляющей компании. Это уточнение законодателя России, полагаем, заслуживает внимания законодателя Беларуси, поскольку буквальным толкованием ст. 355 ТК Беларуси такая возможность отсутствует.

Согласно российскому законодательству в случае открытия в отношении организации конкурсного производства или введения внешнего управления управление делами должника возлагается на внешнего управляющего или конкурсного управляющего [2]. Отсюда следует, что при заключении коллективного договора представителем работодателя будет конкурсный либо арбитражный управляющий.

В законодательстве Республики Беларусь, в процедуре защитного периода по ходатайству лица, участвующего в деле об экономической несостоятельности (банкротстве), экономический суд вправе отстранить руководителя должника от должности на срок, определяемый экономическим судом, и возложить на временного управляющего управление делами должника и обязанности его руководителя [4]. Вместе с тем данная норма не согласована с ТК Беларуси.

Другой стороной коллективного договора являются работники организации в лице их представительного органа.

В ст. 354 ТК Беларуси существует бланкетная норма, согласно которой представительство работников могут осуществлять соответствующие профсоюзы и иные представительные органы работников [5]. Однако, больше нигде в законодательстве определение «иных представительных органов» не дается.

В свою очередь, аналогичная норма детально отражена в ТК РФ, а именно представительство работников может осуществляться в двух вариантах: 1) профсоюзы и их объединения, иные профсоюзные организации, предусмотренные уставами общероссийских, межрегиональных профсоюзов; 2) иные представители, не относящиеся к профсоюзам, избираемые работниками в случаях, предусмотренных ТК РФ [6].

Пока в законодательстве Республики Беларусь не урегулирован порядок образования и функционирования иных представительных органов, на наш взгляд, работники сами могут определять данный порядок. Кроме того, формально не отмененный Закон СССР от 17.06.1983 «О трудовых коллективах и повышении их роли в управлении предприятиями, учреждениями, организациями» предоставляет трудовым коллективам обширные полномочия по заключению коллективного договора [3]. Как отмечает К.Л. Томашевский, на практике данный закон государственными органами игнорируется, хотя должен применяться в силу Закона Республики Беларусь от 28.05.1999 № 261-З «О применении на территории Республики Беларусь законодательства СССР» [1].

Отметим, что в ч. 1 ст. 31 и ст. 37 ТК РФ закреплено, что от имени работников при отсутствии первичной профсоюзной организации могут выступать как представительный орган, так и специально избранные работники-представители. Решение этого вопроса, а также вопросов о составе представительного органа, сроке полномочий и т.п. отнесено к компетенции общего собрания [6].

Несмотря на то, что практика создания не профсоюзного представительного органа не получила широкого распространения в Республике Беларусь, это не означает, что трудовой коллектив работников организации может быть ограничен в праве ведения коллективных переговоров в связи с отсутствием профсоюза.

Таким образом, на наш взгляд, ч. 1 ст. 354 ТК Беларуси необходимо дополнить положением о том, что работники, не являющиеся членами профсоюза, вправе поручить представлять свои интересы представительному органу, положение о котором утверждается на общем собрании работников. Кроме этого, стороны вправе создать комиссию по ведению коллективных переговоров, в состав которой будут включены члены различных представительных органов работников.

Источники и литература

- 1) Томашевский К.Л. Очерки трудового права. История, философия проблемы систем и источников. Минск, 2009.
- 2) О несостоятельности (банкротстве): Федер. закон, 26 окт. 2002 г., № 127-ФЗ: в ред. Федер. закона от 30.12.2020 г. // СПС КонсультантПлюс. Россия
- 3) О трудовых коллективах и повышении их роли в управлении предприятиями, учреждениями, организациями: Закон СССР, 17 июня 1983 г., № 9500-X // СПС КонсультантПлюс. Россия
- 4) Об экономической несостоятельности (банкротстве): Закон Респ. Беларусь, 13 июля 2012 г., № 415-З: в ред. Закона Респ. Беларусь от 24.10.2016 г. // СПС КонсультантПлюс. Беларусь
- 5) Трудовой кодекс Республики Беларусь от 26 июля 1999 г., № 296-З: в ред. Закона Респ. Беларусь от 18.07.2019 г. // СПС КонсультантПлюс. Беларусь
- 6) Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 дек. 2001 г., № 197-ФЗ : в ред. Федер. закона от 29.12.2020 г. // СПС КонсультантПлюс. Россия