

УДК 349.222.1

DOI <https://doi.org/10.17308/vsu.proc.law.2020.2/2798>

ПРОБЛЕМЫ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ КОНТРОЛЯ  
ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

Н. А. Филиппова

*Российский государственный университет правосудия  
(Центральный филиал)*

Поступила в редакцию 2 декабря 2019 г.

**Аннотация:** рассматриваются вопросы эффективности установленного механизма контроля за выполнением заключенных коллективных договоров и ответственности сторон, их представителей за невыполнение по их вине коллективных договоров. Анализируются нормы трудового права, устанавливающие права и обязанности сторон коллективного договора при осуществлении контроля за его выполнением.

**Ключевые слова:** коллективный договор, российские правовые договоры, социальное партнерство, принципы и нормы трудового права.

**Abstract:** the article deals with the effectiveness of the established mechanism of control over the implementation of collective agreements and the responsibility of the parties and their representatives for non-fulfillment of collective agreements through their fault. The article analyzes the norms of labor law, establishing the rights and obligations of the parties to the collective agreement in monitoring its implementation.

**Key words:** collective agreement, Russian legal agreements, social partnership, principles and norms of labor law.

Одними из основных принципов социального партнерства в соответствии со ст. 24 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ) являются контроль за выполнением принятых коллективных договоров и ответственность сторон, их представителей за невыполнение по их вине коллективных договоров<sup>1</sup>. Контроль за выполнением коллективного договора, согласно ст. 51 ТК РФ, осуществляется сторонами социального партнерства, их представителями, соответствующими органами по труду. При проведении указанного контроля представители сторон обязаны предоставлять друг другу, а также соответствующим органам по труду необходимую для этого информацию не позднее одного месяца со дня получения соответствующего запроса.

В соответствии со ст. 370 ТК РФ и п. 3 ст. 13 Федерального закона от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ (в ред. от 03.07.2016) «О профессиональных

---

<sup>1</sup> Трудовой кодекс Российской Федерации : федер. закон от 30 декабря 2001 г. № 197-ФЗ (в ред. от 12.11.2019) // Собр. законодательства Рос. Федерации. 2002. № 1 (ч. 1). Ст. 3 ; 2019. № 46. Ст. 6418.

союзах, их правах и гарантиях деятельности»<sup>2</sup> первичные профсоюзные организации, профсоюзы, их объединения (ассоциации) вправе осуществлять профсоюзный контроль за выполнением коллективных договоров. В случае нарушения работодателями условий коллективного договора первичные профсоюзные организации, профсоюзы, объединения (ассоциации) профсоюзов и их органы вправе направлять им представление об устранении этих нарушений, которое рассматривается в недельный срок. В случае отказа устранить эти нарушения или недостижения соглашения в указанный срок разногласия рассматриваются как коллективный трудовой спор.

Для осуществления профсоюзного контроля за выполнением условий коллективного договора профсоюзы вправе создавать правовые и технические инспекции труда профсоюзов, которые наделяются полномочиями, предусмотренными положениями, утверждаемыми профсоюзами. Профсоюзы, их инспекции труда при осуществлении указанных полномочий взаимодействуют с государственными органами надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

Согласно ч. 2 ст. 29, ст. 31 ТК РФ интересы работников при осуществлении контроля за выполнением коллективного договора могут представлять и иные представители, которые избираются работниками в тех случаях, когда они не объединены в какие-либо первичные профсоюзные организации или ни одна из действующих первичных профсоюзных организаций не объединяет более половины работников данного работодателя. В то же время избрание иного представителя не должно препятствовать осуществлению профсоюзного контроля за выполнением условий коллективного договора.

Порядок осуществления контроля за выполнением коллективного договора, согласно ст. 41 ТК РФ, может быть установлен в самом коллективном договоре. Например, в п. 12.3 ОАО «Российские железные дороги» на 2017–2019 гг. предусмотрено, что контроль за выполнением коллективного договора осуществляется двусторонней Комиссией по подготовке коллективного договора и контролю за его выполнением, а также двусторонними комиссиями по контролю за выполнением коллективного договора в филиалах и других структурных подразделениях компании. Итоги выполнения коллективного договора за полугодие и год рассматриваются в компании на совместных заседаниях правления компании и выборного органа профсоюза, в филиалах и других структурных подразделениях компании – на конференциях, собраниях, совместных заседаниях, а также на региональных социально-экономических форумах, ассамблеях социальных партнеров и доводятся до работников<sup>3</sup>.

<sup>2</sup> Собр. законодательства Рос. Федерации. 1996. № 3. Ст. 148 ; 2016. № 27 (ч. 2). Ст. 4238.

<sup>3</sup> URL: <http://doc.rzd.ru/> (дата обращения: 23.10.2019).

В соответствии со ст. 51 ТК РФ контроль за выполнением коллективного договора могут осуществлять не только работники и их представители, но и работодатель и его представители. Однако каких-либо норм, касающихся такого контроля, в трудовом праве нет. Указанный пробел не может являться основанием для ограничения права работодателя и его представителей на осуществление контроля за выполнением положений коллективного договора. Как вариант такие нормы могут устанавливаться в самом коллективном договоре.

Эффективность коллективно-договорного регулирования во многом обеспечивается за счет установления ответственности сторон, их представителей за нарушение по их вине коллективного договора. В ст. 55 ТК РФ предусмотрена только административная ответственность за нарушение или невыполнение коллективного договора. Так, нарушение или невыполнение работодателем или лицом, его представляющим, обязательств по коллективному договору в соответствии со ст. 5.31 Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях (далее – КоАП РФ) влечет предупреждение или наложение административного штрафа в размере от трех до пяти тысяч рублей<sup>4</sup>. Следует отметить, что в ст. 55 ТК РФ за данное правонарушение предусмотрена ответственность представителей обеих сторон социального партнерства, а в КоАП РФ ответственность только работодателя или его представителя. Учитывая тот факт, что работники, а также их представители, не зарегистрированные в качестве юридических лиц, не являются субъектами административного права, представляется обоснованным мнение О. А. Парягиной, что «...нормы ТК РФ о субъектах административной ответственности со стороны работников в сфере социального партнерства выглядят декларативными»<sup>5</sup>. Вместе с тем законодатель в КоАП РФ в отличие от ТК РФ обоснованно включил в состав субъектов административной ответственности за нарушение или невыполнение коллективного договора непосредственно работодателя, поскольку он является стороной коллективного договора, а в некоторых случаях может лично участвовать в заключении коллективного договора (например, работодатель – индивидуальный предприниматель). Аналогичную норму необходимо ввести и в ст. 51 ТК РФ.

В настоящее время число выявленных фактов нарушения коллективных договоров является сравнительно небольшим. Так, по данным статистики, на 1 ноября 2019 г. должностными лицами Государственной инспекции труда в Воронежской области с начала года было вынесено 42 постановления о назначении административного наказания в виде

---

<sup>4</sup> Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях : федер. закон от 30 декабря 2001 г. № 195-ФЗ (в ред. от 12.11.2019) // Собр. законодательства Рос. Федерации. 2002. № 1 (ч. 1). Ст. 1 ; 2019. № 46. Ст. 6417.

<sup>5</sup> Парягина О. А. Коллизии в правовом регулировании административной ответственности сторон социального партнерства // Административное право. 2009. № 3. С. 38.



штрафа и (или) протоколов за нарушение законодательства о коллективных договорах, соглашениях (ст. 5.28–5.34 КоАП РФ). По состоянию на 2018 г. должностными лицами Государственной инспекции труда в Воронежской области было вынесено 52 постановления о назначении административного наказания за такие правонарушения<sup>6</sup>.

За непредоставление информации, необходимой для осуществления контроля за соблюдением коллективного договора также установлена административная ответственность. Непредоставление работодателем или лицом, его представляющим, в срок, установленный законом, информации, необходимой для осуществления контроля за соблюдением коллективного договора, влечет предупреждение или наложение административного штрафа в размере от одной до трех тысяч рублей (ст. 5.29 КоАП РФ).

Помимо административной ответственности за нарушение коллективного договора могут быть применены меры дисциплинарной ответственности. В соответствии со ст. 195 ТК РФ работодатель обязан рассмотреть заявление представительного органа работников о нарушении руководителем организации, руководителем структурного подразделения организации, их заместителями условий коллективного договора и сообщить о результатах его рассмотрения в представительный орган работников. В случае, когда факт нарушения подтвердился, работодатель обязан применить к руководителю организации, руководителю структурного подразделения организации, их заместителям дисциплинарное взыскание вплоть до увольнения.

Анализ материалов судебной практики позволяет сделать вывод, что в некоторых случаях невыполнение условий коллективного договора может повлечь за собой применение мер гражданско-правовой ответственности. Так, в постановлении Четырнадцатого арбитражного апелляционного суда от 15 августа 2013 г. по делу № А05-3803/2013 разъяснено, что с учетом положений ст. 309, 310 Гражданского кодекса Российской Федерации (далее – ГК РФ), ч. 4 ст. 377 ТК РФ, ст. 28 Федерального закона № 10-ФЗ и условий коллективного договора суд первой инстанции пришел к обоснованному выводу о том, что предприятие обязано производить отчисления профсоюзной организации на проведение культурно-массовой и спортивно-оздоровительной работы. В силу ст. 309 и 310 ГК РФ обязательства должны исполняться надлежащим образом в соответствии с условиями обязательства и требованиями закона, иных правовых актов. Односторонний отказ от исполнения обязательства не допускается. Решение Арбитражного суда Архангельской области от 22 мая 2013 г. по делу № А05-3803/2013 о взыскании задолженности по отчислениям денежных средств на проведение культурно-массовой и физкультурно-оздоровительной работы было оставлено без изменения<sup>7</sup>.

<sup>6</sup> Официальный сайт Государственной инспекции труда в Воронежской области. URL: <https://git36.rostrud.ru/> (дата обращения: 25.11.2019).

<sup>7</sup> URL: <http://www.consultant.ru/software/systems> (дата обращения: 25.10.2019).



В ст. 419 ТК РФ за нарушение трудового законодательства и иных «актов, содержащих нормы трудового права», к которым, согласно ст. 5 ТК РФ, относится и коллективный договор, предусмотрена возможность привлечения виновных лиц, помимо административной, дисциплинарной и гражданско-правовой, еще к материальной и уголовной ответственности в порядке, установленном законом.

Одним из способов защиты права работников, связанного с применением положений коллективного договора, является разрешение трудового спора с работодателем. В соответствии со ст. 381 ТК РФ индивидуальным трудовым спором признаются, в частности, неурегулированные разногласия между работодателем и работником по вопросам применения коллективного договора, о которых заявлено в орган по рассмотрению индивидуальных трудовых споров. В свою очередь согласно ст. 398 ТК РФ понятие коллективного трудового спора включает в себя, в том числе, неурегулированные разногласия между работниками (их представителями) и работодателями (их представителями) по поводу выполнения коллективных договоров. Таким образом, споры по поводу выполнения коллективного договора могут разрешаться с использованием таких существенно отличающихся друг от друга механизмов, как разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров. В случае невыполнения положений коллективного договора у работников появляется право выбора: обратиться в соответствующий орган по рассмотрению индивидуальных трудовых споров, начать коллективный трудовой спор или использовать оба порядка сразу<sup>8</sup>.

Следует отметить, что выполнению коллективного договора могут мешать также объективные причины, связанные с неопределенностью финансово-экономического положения организации. Однако работодатель, заключив коллективный договор с работниками, уже не может отказаться от выполнения установленных в нем обязанностей, приостановить или отменить его действие. Вот почему наибольший процент заключенных коллективных договоров приходится на предприятия крупного бизнеса, имеющие стабильное финансовое положение, в то время как наименьший процент заключенных коллективных договоров приходится на предприятия мелкого и среднего бизнеса.

Таким образом, эффективное функционирование коллективного договора, являющегося видом российских правовых договоров, обеспечивается системой мер, связанных с осуществлением контроля за содержанием и выполнением коллективного договора, установлением ответственности за его нарушение. В целях укрепления и развития социального партнерства, обеспечения соответствия содержания коллективного договора требованиям законности и реального исполнения положений коллективного договора законодателю следует принимать меры по совершенство-

---

<sup>8</sup> См.: Лада А. С. Коллективный договор по современному российскому трудовому законодательству : дис. ... канд. юрид. наук. Владивосток, 2003. С. 195.

ванию норм права в области правовой охраны трудовых прав и свобод, связанных с заключением, изменением и выполнением коллективного договора.

*Российский государственный университет правосудия (Центральный филиал)*

*Филипцова Н. А., кандидат юридических наук, доцент кафедры гражданско-правовых дисциплин  
E-mail: natachir@mail.ru*

*Russian State University of Justice (Central Branch)*

*Filipstova N. A., Candidate of Legal Sciences, Associate Professor of the Civil Disciplines Department  
E-mail: natachir@mail.ru*