

О. М. Потопахіна

кандидат юридичних наук, доцент, доцент кафедри цивільно-правових дисциплін Одеського національного університету імені І. І. Мечникова

ЗМІСТ І СТРУКТУРА КОЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРУ

Згідно з Рекомендацією МОП № 91 щодо колективних договорів 1951 року колективний договір – це будь-яка письмова угода про умови праці та найму, яка укладається, з одного боку, між роботодавцем,

групою роботодавців або однією чи декількома організаціями роботодавців і, з іншого боку, однією або декількома представницькими організаціями працівників або, при відсутності таких організацій, представниками самих працівників, які належним чином обрані й уповноважені відповідно до законодавства країни [1].

Кодекс законів про працю України (далі – КЗпП України) [2] передбачає, що колективний договір укладається на основі чинного законодавства, прийнятих сторонами зобов'язань з метою регулювання виробничих, трудових і соціально-економічних відносин і узгодження інтересів працівників та роботодавців (ст. 10). Ст.97 КЗпП України визначає встановлення умов оплати праці, за винятком мінімальних гарантій в оплаті праці; ст. 105 КЗпП України розмір доплат за суміщення професій (посад) або виконання обов'язків тимчасово відсутнього працівника, підвищений; розмір оплати за роботу у нічні години ст. 108 КЗпП України, порядок оплати роботи в надурочний час встановлюється у ст. 106 КЗпП України тощо. В інших випадках на законодавчому рівні сторонам соціального партнерства надано можливість встановлення локальних норм, наприклад, щодо зменшення нормальної тривалості робочого часу (ст. 50 КЗпП України), інших видів відпусток, крім передбачених ст. 4 Закону України «Про відпустки» [3], тощо. Цими та іншими локальними нормами встановлюються умови праці на підприємстві, в установі, організації. Вищенаведене дозволяє дійти висновку про те, що КЗпП України розглядає колективний договір як правовий акт, що має змішану природу і який включає як нормативні, так і зобов'язальні умови. Наявність нормативних умов у змісті колективного договору дозволяє віднести колективний договір до джерел трудового права.

КЗпП України визначає правові основи розробки, укладення і виконання колективних договорів і угод з метою сприяння регулюванню трудових, соціальних, економічних відносин між працівниками і роботодавцями. Укладення колективних договорів і угод свідчить про децентралізацію правового регулювання трудових відносин. Держава на рівні централізованих норм встановлює загальну процедуру укладення колективних договорів. Зміст же визначається сторонами. Багато норм законів про оплату праці, про відпустки не можуть бути реалізовані інакше, ніж шляхом укладення колективного договору. Діє принцип незменшуваності прав працівників у порівнянні з законодавством, а також принцип збереження рівня соціальних і трудо-

вих прав і гарантій, встановлених угодами вищого рівня. Крім того, колективні інтереси сторін набирають форми взаємних зобов'язань, виконання яких забезпечується не тільки взаємною відповідальністю сторін, але, при необхідності, і примусовою силою держави. Розглядаючи позови, що витікають з неналежного виконання зобов'язань, передбачених колективними договорами, суди повинні розглядати колективний договір конкретного підприємства як локальне джерело права.

Змістом колективного договору є узгоджені сторонами умови (положення), покликані врегулювати трудові, соціальні, економічні відносини між роботодавцем і працівниками в даній організації. Ці умови можна поділити на чотири види: інформаційні, нормативні, зобов'язальні й організаційні.

У ст. 7 Закону України «Про колективні договори та угоди» від 11.12.2022 № 3356-ХІІ[4]міститься примірний перелік питань, згідно з якими до договору можуть включатися взаємні зобов'язання сторін. Цей перелік носить рекомендаційний характер. У колективному договорі встановлюються, зокрема, зобов'язання відносно: змін в організації виробництва і праці (скорочення чисельності або штату працівників; переведення підприємства на багатозмінний режим роботи або на неповний робочий час); забезпечення продуктивної зайнятості (наприклад, створення нових робочих місць для інвалідів, розподіл однієї посади між двома працівниками з неповним робочим часом); нормування і оплати праці, встановлення форми, системи, розмірів заробітної плати, доплат, надбавок, преміальних й інших заохочувальних виплат; встановлення гарантій, компенсацій, пільг (наприклад, встановлення частково оплачуваних відпусток для жінок, котрі мають дітей, на більш тривалі терміни, ніж передбачено законодавством; встановлення заводських пенсій, допомог); участь трудового колективу в формуванні й розподілі прибутку (якщо це передбачене статутом підприємства); режиму роботи, тривалості робочого часу і відпочинку (наприклад, конкретизація відпусток за ненормований режим роботи); умов і охорони праці (впровадження сучасних засобів захисту здоров'я працівників; встановлення підвищеної компенсації потерпілому при отриманні травми на виробництві);забезпечення житлово-побутового, культурного, медичного обслуговування, організації оздоровлення працівників (виділення коштів на житлове будівництво, оплата медичної страховки для працівників підприєм-

ства); гарантій діяльності виборних членів профспілкової або іншої представницької організації працівників (наприклад, членів ради трудового колективу, ради підприємства); умов регулювання фондів оплати праці, встановлення міжкваліфікаційних співвідношень в оплаті праці.

Для наближення національного законодавства до європейського та вирішення внутрішніх проблем правового регулювання колективно-договірних відносин 23 лютого 2023 року Верховною Радою України прийнято Закон України «Про колективні договори та угоди» від 23.02.2023 № 2937-IX (далі – Закон України № 2937-IX) [5], який набирає чинності через шість місяців з дня припинення чи скасування воєнного стану, крім пункту 5 розділу VI, який набирає чинності з дня, наступного за днем опублікування.

Так, у ч.1 ст. 21 Закону України № 2937-IX[5] визначається, що колективним договором встановлюються умови праці та зайнятості, права та гарантії, зобов'язання і домовленості його сторін із питань, визначених сторонами, зокрема тих, що не врегульовані законодавством про працю. До колективного договору обов'язково включаються питання, що регулюються в колективному договорі відповідно до законодавства та колективної угоди, умов якої мають бути враховані сторонами договору (у разі її наявності). Крім того, визначається оновлений перелік питань, згідно з якими до договору можуть включатися взаємні зобов'язання сторін.

Колективний договір може передбачати додаткові соціальні, трудові та інші гарантії і пільги для працівників, пенсіонерів та інших категорій осіб, визначених сторонами, порівняно із законодавством і колективними угодами, положення яких є обов'язковими відповідно до сфери їх дії, зокрема щодо укладення договору недержавного пенсійного забезпечення. За критерієм фінансування всі зобов'язання у колективному договорі поділяються на такі, що вимагають витрачання додаткових коштів від роботодавця, і на такі, що не вимагають фінансування, а стосуються організації праці, її вдосконалення. У колективному договорі встановлюються строк дії договору, порядок приєднання до сторони працівників договору, здійснення контролю за виконанням його положень, захисту інформації відповідно до законодавства (у разі потреби), умови та порядок призупинення на певний строк дії окремих положень договору, перелік форс-мажорних обставин (обставин непереборної сили), у разі настання яких дію окремих положень до-

говору зупиняється. У колективному договорі зазначається колективна угода, у сфері діякої перебувають сторони та умов якої враховані в цьому договорі (у разі її наявності) (ст. 21 Закону України № 2937-IX).

Як засвідчує практика, сьогодні багато зобов'язань роботодавцями не виконується. Цьому причина економічна криза, яка є наслідком багатьох політичних, соціальних, економічних обставин та, звісно, дією воєнного стану, у якому знаходиться наша держава. У таких умовах не виконується не тільки додаткове соціально-економічне стимулювання, а й основні обов'язки роботодавця, котрі впливають в усякому разі з трудових договорів з конкретними працівниками. Як наслідок, зацікавленість суб'єктів соціального партнерства в укладенні колективних договорів у складних умовах сьогодення зменшується, а тому втрачається зв'язок між працівниками та роботодавцями для вирішення нагальних проблем колективно-договірного регулювання трудових відносин в Україні.

Отже, зміст і структура колективного договору визначаються його сторонами в межах їх повноважень, з урахуванням певних обмежень передбачених чинним законодавством України про працю: по-перше, умови колективних договорів повинні відповідати чинному законодавству, по-друге, умови колективних договорів, що погіршують порівняно з чинним законодавством становище працівників, є недійсними, і забороняється включати їх до змісту договорів. Таким чином, колективний договір служить стабілізатором прав роботодавця і працівників протягом дії колективного договору. Особливо слід підкреслити роль колективного регулювання умов праці як чинника соціального захисту прав окремого найманого працівника від свавілля роботодавця.

Література

1. Щодо колективних договорів : Рекомендація МОП № 91. 1951 р. *Конвенції та рекомендації, ухвалені Міжнародною організацією праці 1919–1964*. Том I. Міжнародне бюро праці, Женева. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_231#Text (дата звернення: 15.05.2023).

2. Кодекс законів про працю України : Закон № 322-VIII від 10.12.71 р. (поточна редакція від 27.01.2023). URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text> (дата звернення: 17.05.2023).

3. Про відпустки : Закон України від 15 листопада 1996 р. № 504/96-ВР (редакція від 01.01.2023). URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/504/96%D0%B2%D1%80#Text> (дата звернення: 18.05.2023).

4. Про колективні договори та угоди : Закон України від 11.12.2022 р. № 3356-ХІІ. URL:<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/3356-12#Text> (дата звернення: 22.05.2023).

5. Про колективні договори та угоди : Закон України від 23.02.2023 р. № 2937-ІХ. URL:<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2937-20#Text> (дата звернення: 22.05.2023).