

УДК 349.3
DOI <https://doi.org/10.32782/chern.v3.2022.6>

Г. І. Чанишева
*доктор юридичних наук, професор,
член-кореспондент Національної академії Правових наук України,
в.о. завідувача кафедри трудового права
та права соціального забезпечення
Національного університету «Одеська юридична академія»
orcid.org/0000-0003-1852-8068*

УКЛАДАННЯ ТА ДІЯ КОЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРУ В УМОВАХ ВОЄННОГО ЧАСУ

У статті підкреслюється роль і значення колективних угод та колективних договорів у сучасний період. Колективні угоди і колективні угоди як акти соціального діалогу набувають особливого значення в умовах воєнного стану, оскільки є одним із видів колективного захисту трудових, соціальних і економічних прав та інтересів працівників як форми захисту їх прав та інтересів.

У статті визначаються особливості укладання та дії колективного договору в умовах воєнного стану. Встановлено, що однією із особливостей його дії є законодавче закріплення можливості роботодавця за своєю ініціативою зупинити дію окремих положень на період дії воєнного стану.

Проаналізовані зміни у чинному законодавстві України в частині укладання та дії колективного договору, спрямовані на посилення захисту трудових прав та інтересів працівників.

Підтримано позицію законодавця щодо обов'язкового укладання колективного договору на підприємствах, в установах, організаціях та з фізичною особою, яка використовує найману працю.

Обґрунтовано доцільність встановлення мінімальної кількості працівників, які працюють за трудовим договором у фізичної особи, яка використовує найману працю, для укладання колективного договору.

Доведено необхідність законодавчого визначення поняття колективного договору у ст. 10 Кодексу законів про працю України та ст. 1 Закону України «Про колективні договори і угоди». Запропоновано у ст. 10 «Колективний договір» глави II «Колективний договір» КЗпП України закріпити поняття як локального нормативно-правового акту, який укладається у формі письмової угоди на основі законодавства, прийнятих сторонами зобов'язань за результатами колективних переговорів на локальному рівні соціального діалогу з метою регулювання трудових, соціальних, економічних відносин на підприємстві, в установі, організації, а також у фізичної особи, яка використовує найману працю».

Ключові слова: соціальний діалог, колективні договори, укладання колективного договору, дія колективного договору, законодавство України, воєнний стан.

Chanysheva G. I. CONCLUSION AND EFFECT OF A COLLECTIVE AGREEMENT UNDER CONDITIONS OF MARITIME

The article emphasizes the role and importance of collective agreements and collective contracts in the modern period. Collective agreements and collective contracts as acts of social dialogue acquire special significance in martial law, as they are one of the types of collective protection of labour, social and economic rights and interests of employees as a form of protection of their rights and interests.

The article defines the features of the conclusion and operation of a collective contract under martial law. It is established that one of the features of its action is the legislative consolidation of the ability of the employer on its own initiative to suspend certain provisions for the period of martial law.

The changes in the current legislation of Ukraine in terms of concluding and operating a collective contract aimed at strengthening the protection of labour rights and interests of employees are analyzed.

The position of the legislator on the mandatory conclusion of a collective contract at enterprises, institutions, organizations and with an individual who uses hired labour is supported.

The expediency of establishing the minimum number of employees working under an employment contract for a natural person who uses hired labor to conclude a collective contract is substantiated.

The necessity of legislative definition of the concept of the collective contract in Art. 10 of the Labour Code of Ukraine and Art. 1 of the Law of Ukraine «On Collective Agreements and Contracts» is proved. It is proposed to enshrine the concept in Art. 10 «Collective Contract» of Chapter II of the Labour Code of Ukraine as «a local legal act, which is concluded in the form of a written agreement on the basis of the legislation accepted by the parties as a result of collective bargaining at the local level of social dialogue in order to regulate labour, social, economic relations at the enterprise, institution, organization, as well as an individual who uses hired labour».

Key words: social dialogue, collective contracts, conclusion of a collective contract, effect of a collective contract, legislation of Ukraine, martial law.

Постановка проблеми. Реформування трудового законодавства України в умовах воєнного стану відбувається за двома основними напрямками – встановлення певних обмежень та особливостей організації трудових відносин із додержанням мінімальних трудових гарантій, з одного боку,

та посилення захисту трудових прав працівників – з іншого. У першому випадку йдеться про норми Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» від 15 березня 2022 року [1], в другому – норми Закону України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів

України щодо посилення захисту трудових прав працівників» від 12 травня 2022 року № 2253-IX [2]. Окремо також щодо другого напрямку варто виокремити посилення гарантій у сфері зайнятості та загальнообов'язкового державного соціального страхування, що тісно пов'язані зі сферою праці, передбачених Законом України «Про внесення змін до деяких законів України щодо функціонування сфер зайнятості та загальнообов'язкового державного соціального страхування на випадок безробіття під час дії воєнного стану» від 21 квітня 2022 року [3].

Внесені останнім часом зміни до чинного законодавства України пов'язані, в тому числі, з посиленням захисту трудових прав та інтересів працівників такими актами соціального діалогу, як колективні угоди і колективні договори, встановленням особливостей їх укладання та дії, що потребують ґрунтовного дослідження.

Аналіз останніх досліджень та публікацій. У сучасній науці трудового права України теоретичні та практичні проблеми колективно-договірного регулювання є предметом дослідження у працях Н.Б. Болотіної, О.М. Ярошенка, С.М. Прилипка, Н.М. Клименчук та ін. Зазначені проблеми продовжують залишатися в центрі уваги як науковців, так і законодавця. Особливо гостро це відчувається в умовах воєнного стану, введення якого зумовило необхідність внесення змін до чинного трудового законодавства, в тому числі в частині укладання та дії колективного договору. Водночас ці питання ще не були предметом окремого дослідження в спеціальній літературі.

Мета статті. Метою статті є визначення особливостей укладання та дії колективного договору як правового акту соціального діалогу в умовах воєнного стану, внесення теоретично обґрунтованих пропозицій про вдосконалення чинного законодавства України в цій сфері.

Виклад основного матеріалу дослідження. Організація трудових відносин в умовах воєнного стану пов'язана з призупиненням певних положень укладених колективних договорів. Так, згідно з частиною другою ст. 14 Закону України від 15 березня 2022 року № 2136-IX на період дії воєнного стану призупиняється дія статті 44 Закону України "Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності" та відповідних норм колективних договорів, якими передбачено обов'язок роботодавців відраховувати кошти первинним профспілковим організаціям на культурно-масову, фізкультурну і оздоровчу роботу в розмірах, передбачених колективним договором та угодами, але не менше ніж 0,3 відсотка фонду оплати праці з віднесенням цих сум на валові витрати, а у бюджетній сфері – за рахунок виділення додаткових бюджетних асигнувань. Призупинення фінансування фактично означає призупинення

відповідних видів роботи первинних профспілкових організацій в умовах дії воєнного стану.

Нормою, закріпленою у ст. 11 Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» від 15 березня 2022 року № 2136-IX, передбачена можливість зупинення дії окремих положень колективного договору за ініціативою роботодавця на період воєнного стану. Як видається, в цьому випадку доречним було б використання терміну «призупинення», а не «зупинення» з огляду на доцільність застосування єдиного понятійно-категоріального апарату.

Водночас норма про зупинення роботодавцем окремих положень колективного договору є диспозитивною, отже, «можливість зупинення», встановлена цим Законом і не реалізована роботодавцем, не перешкоджає дії укладеного колективного договору в повному обсязі.

Посилення колективної форми захисту трудових, соціальних і економічних прав та інтересів працівників за допомогою колективних угод і колективних договорів проявляється у змінах, внесених Законом України від 12 травня 2022 року «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо посилення захисту трудових прав працівників» № 2253-IX до Кодексу законів про працю України (далі – КЗпП України) [4], Закону України «Про колективні договори і угоди» [5].

Законом України від 12 травня 2022 року № 2253-IX викладено нової редакції ст. 10 «Колективний договір» КЗпП України. У змісті зазначеної статті акцент зроблено на двох аспектах: 1) підставах укладання колективного договору (це – законодавство, прийняті сторонами зобов'язання); 2) меті укладання колективного договору (це – регулювання виробничих, трудових і соціально-економічних відносин та узгодження інтересів працівників та роботодавців).

Стаття 1 Закону України «Про колективні договори і угоди» іменується «Колективний договір і угода», на відміну від ст. 10 КЗпП України, і за своїм змістом є майже ідентичною останній, за виключенням зазначення в ній (ст. 1 Закону) про угоди.

Доцільним і логічним видається закріплення в ст. 10 КЗпП України, ст. 1 Закону України «Про колективні договори і угоди» визначення відповідно поняття колективного договору і понять колективного договору та угоди. Цю законодавчу прогалину складно розуміти, враховуючи наявність у Кодексі глави III «Трудовий договір» і окремої ст. 21 «Трудовий договір», в частині першій якої визначено поняття трудового договору.

Тому цілком доречним було б закріплення в ст. 10 «Колективний договір» глави II «Колективний договір» КЗпП України також і поняття колективного договору за аналогією з визначенням поняття трудового договору у зазначених

вище главі та статті Кодексу. Колективний договір видається можливим визначити як локальний нормативно-правовий акт, який укладається у формі письмової угоди на основі законодавства, прийнятих сторонами зобов'язань за результатами колективних переговорів на локальному рівні соціального діалогу з метою регулювання трудових, соціальних, економічних відносин на підприємстві, в установі, організації, у фізичної особи, яка використовує найману працю.

Крім того, зауваження слід висловити і щодо змісту статей 10 КЗпП України і 1 Закону України «Про колективні договори і угоди». Законом України від 12 травня 2022 року № 2253-IX зміст цих статей не було приведено у відповідність з положеннями Закону України «Про соціальний діалог в Україні» від 23 грудня 2010 року № [6]. У нормах Закону йдеться про регулювання «трудових, соціальних, економічних відносин», а не «виробничих, трудових і соціально-економічних відносин», як це передбачено ст. 10 КЗпП України та ст. 1 Закону України «Про колективні договори і угоди».

Викликає заперечення зазначення у цих статтях про «роботодавців» замість «роботодавця», з яким укладається колективний договір. Стороною колективного договору відповідно до ст. 12 КЗпП України є саме сторона роботодавця, а не роботодавців.

Крім того, «узгодження інтересів» не є єдиною метою соціального діалогу, поняття якого визначено у ст. 1 Закону України «Про соціальний діалог в Україні». Як видається, «узгодження інтересів працівників і роботодавців» не варто зазначати як мету укладання колективного договору, оскільки сам колективний договір, укладений в результаті колективних переговорів на локальному рівні, як раз і є результатом узгодження цих інтересів.

Враховуючи вищезазначене, колективний договір видається можливим визначити як локальний нормативно-правовий акт, який укладається у формі письмової угоди на основі законодавства, прийнятих сторонами зобов'язань за результатами колективних переговорів на локальному рівні соціального діалогу з метою регулювання трудових, соціальних, економічних відносин на підприємстві, в установі, організації, у фізичної особи, яка використовує найману працю.

Законом України від 12 травня 2022 року № 2253-IX розширено сферу укладання колективного договору: якщо раніше частиною першою ст. 11 КЗпП України та частиною першою ст. 2 Закону України «Про колективні договори і угоди» передбачалося укладення колективного договору на підприємствах, в установах, організаціях, які мають ознаки юридичної особи і застосовують найману працю, то у цей час у зазначених частинах закріплена норма про укладення колективного договору «на підприємстві, в установі,

організації, а також з фізичною особою, яка використовує найману працю».

При цьому потрібно звернути увагу на дві наступні обставини: по-перше, норма про сферу укладання колективного договору, як і раніше, є імперативною, тобто передбачає обов'язкове укладання колективного договору. Це, на перший погляд, не зовсім корегується з європейськими трудовими стандартами в цій сфері, зокрема, положеннями ст. 6 «Право на укладання колективних договорів» Європейської соціальної хартії (переглянутої) від 3 травня 1996 року [7], якою прямо не передбачене обов'язкове укладання колективних договорів, а увага акцентується на «створенні механізму переговорів на добровільній основі між роботодавцями або організаціями роботодавців та організаціями працівників з метою регулювання умов праці за допомогою колективних договорів». Тобто одним із основних принципів ведення колективних переговорів з укладання колективного договору є їх добровільність. Але обов'язковість укладання колективного договору і добровільність ведення колективних переговорів з його укладання – це тісно взаємопов'язані, але різні принципи колективно-договірної регулювання.

Таким чином, в умовах воєнного стану законодавчий підхід до укладання колективного договору залишається незмінним, і, навпаки, до обов'язкової сфери їх укладання включено укладання колективних договорів з роботодавцями-фізичними особами, які використовують найману працю.

Законом України від 12 травня 2022 року № 2253-IX викладно в новій редакції абзац перший частини сьомої ст. 65 Господарського кодексу України [8], в якій і до цього закріплювалася імперативна норма про укладання колективного договору на підприємстві. Обов'язкове укладення колективного договору на підприємстві завдяки новій редакції абзацу першого частини сьомої ст. 65 Кодексу не скасоване, оскільки слова «має укладатися» замінено одним словом – «укладається». Отже, внесеними змінами було лише узгоджено в цій частині зміст статей чинних законодавчих актів – ст. 11 КЗпП України, ст. 65 Господарського кодексу України і ст. 2 Закону України «Про колективні договори і угоди».

У зв'язку з цим викликає заперечення твердження в коментарях до Закону України від 12 травня 2022 року № 2253-IX про те, що «зміни в даному аспекті мають двоякий характер, оскільки деякі норми спрямовані на розширення добровільного підходу в даному питанні, а інші, навпаки, підвищують роль колективних договорів та угод» [9].

Як видається, аналіз змісту внесених змін до деяких законодавчих актів України Законом від 12 травня 2022 року № 2253-IX не свідчить про намір законодавця перевести укладання

колективних договорів на добровільну основу, оскільки метою цих змін є саме посилення захисту трудових прав працівників за допомогою цих важливих актів соціального діалогу. Тому висловлена вище точка зору про запровадження Законом України від 12 травня 2022 року № 2253-IX добровільних засад укладання колективного договору видається хибною.

Другою обставиною, на яку варто звернути увагу, є те, що Законом України від 12 травня 2022 року № 2253-IX не передбачена кількість працівників у роботодавця-фізичної особи, з представниками яких має укладатися колективний договір. І це питання, як видається, потребує чіткого законодавчого визначення.

Як відомо, роботодавці-фізичні особи поділяються на дві групи: фізичні особи-суб'єкти підприємницької діяльності, які використовують найману працю для отримання прибутку, і фізичні особи-пересічені громадяни, метою застосування найманої праці для яких є задоволення власних потреб або потреб своєї родини. Що стосується першої групи роботодавців-фізичних осіб, то необхідність обов'язкового укладання з ними колективного договору не підлягає сумнівам. Вочевидь, запроваджуючи у відповідних статтях КЗпП України і Закону України «Про колективні договори і угоди» укладання колективного договору з «фізичною особою, яка використовує найману працю», законодавець мав на увазі саме фізичних осіб-суб'єктів підприємницької діяльності.

Водночас колективного захисту за допомогою колективного договору потребують й наймані працівники, які працюють у роботодавця-фізичної особи, який підприємницькою діяльністю не займається. Ця категорія найманих працівників не повинна «випадати» із сфери колективно-договірного регулювання. У нових редакціях ст. 11 КЗпП України і ст. 2 Закону України «Про колективні договори і угоди» про них не згадується, передбачається укладання колективного договору з «фізичною особою, яка використовує найману працю», проте в такому випадку не можна забувати про цю категорію роботодавців-фізичних осіб.

Чинними законами не передбачена кількість працівників у роботодавця-фізичної особи, з представниками яких має укладатися колективний договір. Навряд чи доцільним є укладання колективного договору з роботодавцем-фізичною особою, який застосовує найману працю однієї-декількох осіб (наприклад, водія, секретаря, домогосподарки тощо). У такому випадку варто було б встановити мінімальну кількість найманих працівників, наприклад, не менше 3-5 осіб. Що ж стосується роботодавців-суб'єктів підприємницької діяльності, то доцільно було б передбачити кількість працюючих за трудовим договором не менше 10-15 осіб.

У редакції Закону України від 12 травня 2022 року № 2253-IX викладено ст. 12 КЗпП України і частину першу ст. 3 Закону України «Про колективні договори і угоди», в яких передбачені сторони колективного договору. Закріплені в них норми приведені у відповідність до положень Закону України «Про соціальний діалог в Україні». Сторонами колективного договору визначено сторону роботодавця і сторону працівників, які визнані у ст. 4 Закону сторонами соціального діалогу на локальному рівні. При цьому у ст. 12 Кодексу і частині першій ст. 3 Закону України «Про колективні договори і угоди» конкретизовано коло суб'єктів сторони роботодавця і сторони працівників порівняно з відповідним колом суб'єктів, закріпленим в абзаці п'ятому частини другої ст. 4 Закону України «Про соціальний діалог в Україні».

Якщо у ст. 4 Закону України «Про соціальний діалог в Україні» суб'єктами сторони працівників визнані первинні профспілкові організації, а в разі їх відсутності – вільно обрані для ведення колективних переговорів представники (представник) працівників, то в ст. 12 КЗпП України і частині першій ст. 3 Закону України «Про колективні договори і угоди» зазначено про «первинні профспілкові організації, які діють на підприємстві, в установі, організації, відокремлених підрозділах юридичної особи, об'єднують працівників фізичної особи, яка використовує найману працю». Більш конкретним є й коло суб'єктів сторони роботодавців – «власник або уповноважений ним орган (особа) чи фізична особа, яка використовує найману працю, та/або її уповноважені представники, зокрема представники відокремлених підрозділів юридичної особи». У ст. 4 Закону України «Про соціальний діалог в Україні» суб'єкти сторони роботодавця визначені як «роботодавець та/або уповноважені представники роботодавця».

Таким чином, зазначені зміни у визначенні сторін колективного договору, на відміну від попередньої редакції ст. 12 КЗпП України, дозволяють взяти участь у колективно-договірному процесі й первинним профспілковим організаціям, які діють у відокремлених підрозділах юридичної особи, а також об'єднують працівників, які працюють на умовах трудового договору у роботодавця-фізичної особи.

Законом України від 12 травня 2022 року № 2253-IX викладено в новій редакції ст. 18 КЗпП України щодо поширення дії колективного договору на працівників. Ідеться про всіх працівників підприємства, установи, організації, а також фізичної особи, яка використовує найману працю, «незалежно від того, чи є вони членами професійної спілки». Аналогічна норма закріплена у частині першій ст. 9 Закону України «Про колективні договори і угоди».

Також внесено зміни до ст. 9 Закону України «Про колективні договори і угоди» щодо дії колективного договору з метою посилення захисту трудових прав працівників. Так, частину п'яту ст. 9 Закону доповнено положенням про дію колективного договору у разі зміни власника, реорганізації відокремленого підрозділу юридичної особи (в попередній редакції зазначалося тільки про юридичну особу). У таких випадках «умови колективного договору діють протягом строку, на який його укладено, але не більше одного року, якщо сторони не домовилися про інше».

В новій редакції викладено норму про укладання колективного договору на новоствореному підприємстві. Передбачається, що на такому підприємстві «колективний договір укладається за ініціативою однієї із сторін» (ч. 8 ст.9 Закону). Зазначена норма замінила раніше чинну норму про укладання колективного договору протягом трьох місяців після створення підприємства з ініціативи однієї із сторін. Цю норму також слід оцінити позитивно, оскільки раніше чинні обмеження (три місяці) на практиці призводили до того, що із закінченням зазначеного терміну колективний договір на підприємстві, в установі, організації так і не укладався.

Частиною дев'ятою ст. 9 Закону України «Про колективні договори і угоди» (в редакції Закону України від 12 травня 2022 року № 2253-IX) на роботодавця покладено обов'язок ознайомити працівника з текстом колективного договору до початку роботи. Після укладення колективного договору, внесення до нього змін роботодавець зобов'язаний це зробити у тижневий строк. На суб'єктів сторін колективного договору покладено обов'язок забезпечити постійний і безперешкодний доступ до колективного договору, можливість його копіювання.

Висновки. Колективні угоди і колективні договори як акти соціального діалогу набувають особливого значення в умовах воєнного стану, оскільки є одним із видів колективного захисту трудових, соціальних і економічних прав та інтересів працівників як форми захисту їх прав та інтересів, фіксують досягнуті спільні домовленості, узгоджені рішення між сторонами соціального діалогу. Саме за допомогою цих актів

Позиція законодавця щодо обов'язкового укладання колективного договору, відображена у ст. 11 КЗпП України, ст. 65 Господарського кодексу України, ст. 2 Закону України «Про колективні договори і угоди», заслуговує на підтримку. В умовах воєнного стану законодавчий підхід до укладання колективного договору залишається незмінним: крім підприємств, установ, організацій (роботодавців-юридичних осіб) до обов'язкової сфери укладання колективних договорів включено їх укладання з роботодавцями-фізичними особами, які використовують

найману працю. Відповідно положення колективного договору поширено на всіх працівників, тобто на тих, які працюють на підприємстві, в установі, організації, а також у фізичної особи, яка використовує найману працю.

Однією із прогалин у чинному КЗпП України, Законі України «Про колективні договори і угоди» є відсутність законодавчого визначення поняття колективного договору. Цю прогалину не усунуто й у зареєстрованих проектах Трудового кодексу України.

У частині першій ст. 21 «Трудовий договір» глави III «Трудовий договір» КЗпП України визначається поняття трудового договору. У зв'язку з цим логічним і доречним було б закріплення поняття колективного договору у ст. 10 «Колективний договір» глави II «Колективний договір» чинного Кодексу.

Видається доцільним ст. 10 «Колективний договір» глави II «Колективний договір» КЗпП України викласти в такій редакції:

«Стаття 10. Колективний договір

Колективний договір – локальний нормативно-правовий акт, який укладається у формі письмової угоди на основі законодавства, прийнятих сторонами зобов'язань за результатами колективних переговорів на локальному рівні соціального діалогу з метою регулювання трудових, соціальних, економічних відносин на підприємстві, в установі, організації, а також у фізичної особи, яка використовує найману працю».

Література

1. Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану: Закон України від 15 березня 2022 року № 2136-IX. <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2136-20#Text>
2. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо посилення захисту трудових прав працівників: Закон України від 12 травня 2022 року № 2253-IX. <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2253-20#Text>
3. Про внесення змін до деяких законів України щодо функціонування сфер зайнятості та загальнообов'язкового державного соціального страхування на випадок безробіття під час дії воєнного стану: Закон України від 21 квітня 2022 року № 2220-IX. <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2220-IX#Text>
4. Кодекс законів про працю України: Затверджений Законом № 322-VIII від 10.12.71. *Відомості Верховної Ради УРСР*. 1971. Додаток до № 50. Ст. 375.
5. Про колективні договори і угоди: Закон України від 01.07.1993 № 3356-XII. *Відомості Верховної Ради України*. 1993. № 36. Ст. 361.
6. Про соціальний діалог в Україні: Закон України від 23.12.2010 № 2862-VI. *Відомості Верховної Ради України*. 2011. № 28. Ст. 255.
7. Господарський кодекс України від 16.01.2003 № 436-IV. *Відомості Верховної Ради України*. 2003. № 18. № 19-20, № 21-22. Ст.144.
8. Європейська соціальна хартія (переглянута) (Страсбург, 3 травня 1996 року). https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994_062#Text
9. Закон щодо посилення прав працівників: що нового для роботодавців? https://biz.ligazakon.net/analitics/211675_zakon-shchodo-posilennya-prav-pratsivnikv-shcho-novogo-dlya-robotodavtsv.