

УДК 349.22:331.106

**С.В. ВЕНЕДІКТОВ**, канд. юрид. наук,  
Харківська національна академія міського господарства

## РОЛЬ КОЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРУ В ПРАВОВОМУ РЕГУЛЮВАННІ ТРУДОВИХ ВІДНОСИН

*Ключові слова:* колективний договір, правове регулювання, трудові відносини

Безперечно, найбільш дієвим механізмом врегулювання трудових і соціально-економічних відносин на підприємстві (установі, організації) є колективний договір. Це, передусім, обумовлено необхідністю пристосування великої кількості “трудових” норм до певних виробничих і життєвих потреб, що виникають серед визначеного кола осіб – працівників підприємства. І хоча “колективні договори вужче за охопленням, менш стабільні, але разом з тим більш гнучкіші, ніж законодавство. Вони частіше переглядаються, скоріше відображають зміни в виробництві та організації праці, ринковій кон’єктурі, співвідношенні сил в загальнонаціональному масштабі в рамках окремих галузей та підприємств, що за частую дає профспілкам можливість добиватися в колективних договорах ліпших умов праці, ніж ті, що зафіксовані в законах” [1, с.30].

Раніше, за часів, коли карбованець був “золотим”, а територія нашої держави дорівнювала майже одній шостій частині Світу, колективний договір вважався другим Кодексом законів про працю, а його розробка та створення мали майже таке значення, як і створення нового нормативно-правового акту законодавчого рівня. Так, як зазначали у 1940 році А.Е. Пашерстнік і В.П. Марченко, укладенню договору передуює широке обговорення його працівниками та службовцями, пропозиції яких знаходять своє безпосереднє вираження у змісті колективного договору [2, с.55].

В сучасному житті ситуація відношення до колективного договору корінним образом змінилася. З впливового локального нормативно-правового акту він перетворився у звичайну фікцію, яку розробляють та реєструють в відповідних державних органах (Управліннях праці і соціального захисту населення) тільки для “галочки” - як кажуть у нас в Україні, “щоб було”. Але чи повинен бути колективний договір на підприємстві, чи існує зараз необхідність його укладення, яка функція йому зараз належить? На ці питання ми і спробуємо знайти відповіді. Тому метою статті є дослідження можливості складання колективного договору як засобу регулювання трудових відносин. Новизна роботи міститься в висунутій автором тезі, що укладення колективного договору може здійснюватись на власний розсуд власника підприємства.

Чималий час існувала думка, як в правозастосовчих органах, так і серед вчених-юристів, про обов’язковість укладення колективного договору на підприємствах, установах, організаціях всіх форм власності, що використовують найману працю. Так, О.М. Роїна зазначає: “на новоствореному підприємстві колективний договір укладається за ініціативою однієї із сторін у тримісячний строк після реєстрації підприємства, якщо законодавством передбачено реєстрацію, або після рішення про заснування підприємства, якщо не передбачено його реєстрацію” [3, с.11]. “Законодавство передбачає обов’язковість укладення колективного договору”, вказує В.В. Жернаков [4, с.49].

Однак, дослідивши норми діючого законодавства про працю, можна дійти іншого висновку. Спеціальними нормативними актами, що регулюють укладення, дію та припинення колективних договорів, є Кодекс законів про працю України та Закон України “Про колективні договори та угоди”. Так, ст.2 Закону України “Про колективні договори та угоди”, передбачає укладення колективного договору на підприємствах, в установах, організаціях, незалежно від форми

власності та господарювання, які використовують найману працю та мають право юридичної особи. Зазначений нормативно-правовий акт встановлює порядок обговорення, укладення та виконання колективних договорів. Однак, норм, які би встановлювали обов'язковість їх укладення, в ньому не міститься.

Подібних норм немає і в усьому законодавчому масиві, покликаному регулювати трудові відносини. Навпаки, в ряді законів містяться норми, що свідчать про добровільність укладення колективного договору. Так, наприклад, відповідно до ч.2 ст.97 Кодексу законів про працю України, форми і системи оплати праці, норми праці, розцінки, тарифні сітки, ставки, схеми посадових окладів, умови запровадження та розміри надбавок, доплат, премій, винагород та інших заохочувальних, компенсаційних і гарантійних виплат встановлюються підприємствами, установами, організаціями самостійно у колективному договорі з дотриманням норм і гарантій, передбачених законодавством, генеральною та галузевими (регіональними) угодами. *Якщо колективний договір на підприємстві, в установі, організації не укладено*, власник або уповноважений ним орган зобов'язаний погодити ці питання з виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником), що представляє інтереси більшості працівників, а у разі його відсутності - з іншим уповноваженим на представництво трудовим колективом органом.

Аналогічна норма міститься і в ч.6 ст.21 Закону України "Про професійні союзи, їх правах та гарантіях діяльності" та в ст.15 Закону України "Про оплату праці".

Як ми бачимо – законодавство про працю не містить таких норм, які би закріплювали обов'язковість укладення колективного договору. Тепер звернемося до всього законодавчого масиву, що містить норми, пов'язані з регулюванням колективних договорів. Єдиним нормативно-правовим актом, що містить положення про обов'язковість укла-

дення колективного договору, є Господарський кодекс України. Відповідно до його ч.7 ст.65, колективний договір укладається на всіх підприємствах, що виконують найману працю між власником, або уповноваженим ним органом та колективом. Таким чином, зазначена імперативна норма містить вимогу обов'язкового укладення колективного договору на підприємстві (при цьому, про обов'язковість укладення колективного договору в установі або організації в цій нормі нічого зазначено).

Однак, згідно ст.1 Господарського кодексу України визначаються основні засади господарювання в Україні і регулюються господарські відносини, що виникають у процесі організації та здійснення господарської діяльності між суб'єктами господарювання, а також між цими суб'єктами та іншими учасниками відносин у сфері господарювання<sup>1</sup>. Більше того, ст.4 Господарського кодексу України прямо передбачає, що трудові відносини не є предметом його регулювання. Отже, питання застосування Господарського кодексу України для врегулювання взаємовідносин працівника та власника підприємства (уповноваженого ним органу) в процесі праці є дуже спірним.

Для з'ясування істини з цього питання необхідно звернутися до міжнародної практики, тим більше, що в Україні визнається пріоритет міжнародного права над національним, що впливає зі змісту Конституції України, Закону України "Про міжнародні договори України", Кодексу законів про працю. Так, наприклад, відповідно ст.8 Кодексу законів про працю України якщо між-

<sup>1</sup> При цьому, відповідно до ст.2 Господарського кодексу України учасниками відносин у сфері господарювання є суб'єкти господарювання, споживачі, органи державної влади та органи місцевого самоврядування, наділені господарською компетенцією, а також громадяни, громадські та інші організації, які виступають засновниками суб'єктів господарювання чи здійснюють щодо них організаційно-господарські повноваження на основі відносин власності. Таким чином працівники або трудовий колектив в цілому, не є учасниками відносин у сфері господарювання.

народним договором або міжнародною угодою, в яких бере участь Україна встановлені інші правила, чим ті, що містяться в законодавстві про працю, то приймаються правила міжнародного договору або міжнародної угоди.

Особливе місце серед міжнародно-правових актів у сфері регулювання праці займають конвенції та рекомендації Міжнародної організації праці (МОП). Якщо звернутися до Конвенції МОП “Про застосування принципів права на організацію та ведення колективних переговорів” від 01.07.1949 р. за № 98, її ст.4 передбачає укладення колективного договору на добровільних засадах. Аналогічна норма міститься і в Рекомендації МОП “Відносно колективних договорів” від 06.06.1951 р. за № 91 (р.ІІ, п.2).

Таким чином, проведений аналіз норм українського та міжнародного законодавства дозволяє нам зробити висновок про диспозитивний характер норм, що регулюють укладення колективних договорів. Це підтверджує і той факт, що трудове право відноситься до частого права, а відповідно, регулювання трудових правовідносин у більшій мірі залежить від його суб’єктів, а не від держави в цілому.

Звернемося до норм, що встановлюють відповідальність за порушення в сфері укладення колективного договору. Єдиним нормативно-правовим актом, що містить подібні норми, є Кодекс України про адміністративні правопорушення. Відповідно до його ст.41<sup>1</sup>, ухилення осіб, які представляють власників або уповноважені ними органи чи профспілки або інші уповноважені трудовим колективом органи, представників трудових колективів від участі в переговорах щодо укладення, зміни чи доповнення колективного договору, угоди, умисне порушення встановленого законодавством строку початку таких переговорів або незабезпечення роботи комісій з представників сторін чи примирних комісій у визначений сторонами переговорів строк, тягне за собою накладення штрафу від трьох до десяти неоподатковуваних мініму-

мів доходів громадян (51-170 грн.). При цьому слід звернути увагу на той факт, що відповідальність, згідно цієї норми, передбачена не за відсутність на підприємстві колективного договору, а за ухилення від участі у переговорах, пов’язаних з його укладенням або припиненням.

Таким чином, відсутність колективного договору не породжує для суб’єктів трудових правовідносин будь-яких негативних правових наслідків у вигляді юридичної відповідальності, оскільки діюче законодавство не містить санкцій за не укладення колективного договору.

Але крім правових наслідків, для кожного підприємства дуже важливі також наслідки економічні, і в деяких випадках укладення колективного договору якраз сприятиме поліпшенню економічній обстановці на підприємстві. Так, як вважає В.І. Прокопенко, в укладенні договору повинен бути зацікавлений і роботодавець. Будучи задоволеними умовами колективного договору, працівники в період його дії, як правило, не виступають з новими вимогами, в результаті чого підприємство може стабільно працювати без виникнення конфліктних ситуацій [5, с.141].

Деякі підприємства практикують видачу працівникам спецодягу, засобів індивідуальної гігієни, або встановлення не передбачених діючим законодавством надбавок, премій, додаткових пенсій тощо. У цьому випадку правозастосовча практика дійшла висновку, що при відсутності нормативно-правових актів, що регулюють порядок надання зазначених благ, а також при відсутності в колективному договорі порядку надання цих благ, їх вартість визнається, в цілях оподаткування, додатковим благом, та включається в загальний місячний або річний оподатковуємий дохід, якій сплачується підприємством.

Таким чином, можна впевнено стверджувати, що укладення або не укладення колективного договору є внутрішньою справою власника підприємства (уповноваженого ним органу) та працівників, але чи буде краще

підприємству без колективного договору, це вже інше питання.

#### ЛІТЕРАТУРА

1. Киселев И.Я. Сравнительное и международное трудовое право: Учебник. –М.: Дело, 1999. –728 с.
2. Пашерстник А.Е., Марченко В.П.. Советское трудовое право. –М.: Юрид. изд-во

НКЮ СССР, 1940. –208 с.

3. Роїна О.М. Трудові правовідносини: Практичний посібник. –К.: КНТ, 2005. –348 с.

4. Трудовое право в вопросах и ответах: Учебно-справочное пособие /Под. ред. В.В. Жернакова. –Х.: «Одиссей», 2004. –672 с.

5. Прокопенко В.І. Трудове право: Підручник. –Х.: Фірма “Консум”, 1998.

*Венедіктов С.В. Роль колективного договору в правовому регулюванні трудових відносин // Форум права. -2007. -№ 2. –С.20-23 [Електронний ресурс]. –Режим доступу: <http://www.nbuv.gov.ua/e-journals/FP/2007-2/07vsrvrtv.pdf>*

Виконано дослідження можливості складання колективного договору як засобу регулювання трудових відносин; висунута теза, що укладення колективного договору може здійснюватись на власний розсуд власника підприємства.

\*\*\*

*Венедіктов С.В. Роль колективного договора в правовому регулюванні трудових відносин*

Выполнено исследование возможности составления коллективного договора как средства регулирования трудовых отношений; выдвинут тезис, что заключение коллективного договора может осуществляться по собственному усмотрению владельца предприятия.

\*\*\*

*Venediktov S.V. Role of the collective agreement in legal regulation of labor attitudes*

Research of an opportunity of drawing up of the collective agreement as means of regulation of labor attitudes is executed; the thesis is put forward, that the conclusion of the collective agreement can be carried out under the own discretion of the owner of the enterprise.