



УДК 349.3

ВИЗНАННЯ НЕДІЙСНИМИ ПОЛОЖЕНЬ КОЛЕКТИВНИХ УГОД І КОЛЕКТИВНИХ ДОГОВОРІВ

Сорочишин М.В., к. ю. н.,
доцент кафедри трудового права та права соціального забезпечення
Національний університет «Одеська юридична академія»

У статті досліджуються проблемні аспекти визнання недійсними положень колективних угод і колективних договорів. На основі аналізу судової практики у цій сфері робиться висновок про необхідність включення до чинного трудового законодавства норм, якими б регулювався порядок визнання недійсними положень колективних договорів і колективних угод. Дослідження підстави недійсності колективних договорів, які визначені Законом України «Про колективні договори і угоди», дозволяє розділити їх на два види: змістовні і процедурні підстави. Сформульовано пропозиції по вдосконаленню чинного трудового законодавства у цій сфері.

Ключові слова: колективний договір, колективна угода, визнання недійсним положень колективного договору, колективний трудовий спір.

В статье исследуются проблемные аспекты признания недействительными положений коллективных соглашений и коллективных договоров. На основе анализа судебной практики в данной сфере делается вывод о необходимости включения в действующее трудовое законодательство нормы, которыми бы регулировался порядок признания недействительными положений коллективных договоров и коллективных соглашений. Исследования оснований недействительности коллективных договоров, определенных Законом Украины «О коллективных договорах и соглашениях», позволяет разделить их на два вида: содержательные и процедурные основания. Сформулированы предложения по совершенствованию действующего трудового законодательства в данной сфере.

Ключевые слова: коллективный договор, коллективное соглашение, признание недействительными положений коллективного договора, коллективный трудовой спор.

Sorochyshyn M.V. INVALIDATION OF PROVISIONS OF COLLECTIVE BARGAINING AGREEMENTS

The article investigates the problematic aspects of invalidation of collective bargaining agreements provisions. On the basis of judicial practice in this area the conclusion of necessity of inclusion into current labor legislation provisions, which will regulate the procedure of invalidation of collective bargaining agreements provisions, is made. Research of grounds of invalidity of collective agreements, which are provided by the Law of Ukraine „On Collective Agreements”, gave the possibility to divide them into two categories: substantive and procedural grounds. Suggestions for improving existing labor laws in this area given in the article.

Key words: collective bargaining agreement, invalidation of the provisions of the collective bargaining agreement, collective labor dispute.

Постановка проблеми. У загальній теорії права традиційно одним із різновидів джерел трудового права визнається нормативно-правовий договір. Поняття нормативно-правових договорів не є достатньо дослідженим у загальній теорії права, оскільки, як справедливо вказує М.М. Марченко, у вітчизняній правовій теорії нормативно-правові договори асоціюються, насамперед з таким галузями права, як конституційне, адміністративне, трудове і відповідно, з урахування особливостей кожної з галузей права, надається визначення та характеристика цьому джерелу права [1, с. 411].

Нормативно-правовими договорами у трудовому праві є колективні угоди і колективні договори. Норми колективних договорів за їх юридичною природою правознавці характеризують як норми-угоди. Вони виявляються у взаємній волі сторін колектив-

ного договору і волі держави (законодавця), що наділила сторони повноваженнями з локальної правотворчості.

Необхідно наголосити на тому, що вітчизняне трудове законодавство, не надаючи чіткого визначення поняттю колективного договору, а вказуючи лише, що він укладається на основі чинного законодавства, прийнятих сторонами зобов'язань з метою регулювання виробничих, трудових і соціально-економічних відносин і узгодження інтересів працівників та роботодавців, не називає цей акт соціального діалогу у сфері праці правовим.

Аналіз правозастосовчої практики дозволяє зробити висновок, що протягом останніх декількох років було більше двох десятків звернень до суду з вимогами про визнання недійсними як окремих положень колективних договорів, так і колективних договорів загалом. Позовні вимоги щодо

визнання недійсними положень колективних договорів зазвичай поєднувались з вимогами, які витікали з недійсності цих актів соціального діалогу у сфері праці, зокрема з вимогами про виплату заробітної плати у підвищеному розмірі, ніж було визначено колективним договором, вимогами щодо зобов'язання переукласти колективний договір. Зазначена категорія спорів вирішувалась у порядку цивільного судочинства, а також в порядку господарського судочинства. Необхідно також зазначити, що спори щодо визнання недійсним положень колективних договорів судами касаційної інстанції та Верховним Судом України нині не розглядалися, а отже, говорити про формування певних особливостей усталеної правозастосовчої практики у цій сфері є неможливим.

Чинне вітчизняне законодавство не містить положень, якими б були врегульовані питання визнання недійсності положень колективних угод і колективних договорів в судовому порядку. У теорії права під джерелом права в матеріальному сенсі розуміють суспільні відносини, які розвиваються і обумовлюють виникнення, розвиток та зміст права. Отже, виникнення відносин з приводу визнання недійсними положень колективних договорів у судовому порядку викликає необхідність створення належного правового регулювання цих відносин, що, своєю чергою, обумовлює актуальність дослідження питань визнання недійсними положень колективних договорів і угод.

Суть розробленості проблеми. Окремі аспекти колективно-договірного регулювання праці висвітлені у працях таких вчених, як: М.І. Бару, Я.І. Безугла, Н.Б. Болотіна, В.С. Венедиктов, Н.Д. Гетьманцева, Г.С. Гончарова, В.Я. Гоц, С.В. Дріжчана, П.І. Жигалкін, В.В. Жернаков, І.В. Зуб, В.І. Комарницький, Р.І. Кондратьєв, А.Р. Мацюк, Л.І. Лазор, П.Д. Пилипенко, Д.В. Приміч, В.І. Прокопенко, О.І. Процевський, В.Г. Ротань, О.А. Трюхан, Н.М. Хуторян, Г.І. Чанишева, О.М. Ярошенко. Водночас питання визнання недійсними положень колективних угод і колективних договорів у вітчизняній науці трудового права не досліджувалися.

Метою статті є дослідження правового регулювання та правозастосовної практики з питань визнання недійсними положень колективних угод і колективних договорів, розроблення науково-обґрунтованих пропозицій щодо вдосконалення вітчизняного трудового законодавства у цій сфері.

Виклад основного матеріалу. Право суб'єктів трудових правовідносин на звернення до суду з вимогами про визнання недійсними положень колективної угоди чи колективного договору у чинному вітчиз-

няному законодавстві не закріплено. Водночас законодавством деяких зарубіжних країн передбачена можливість визнання недійсними положень колективного договору чи угоди. Так, відповідно до ст. 31 Закону Швеції «Про спільні рішення та трудові правовідносини» від 1976 р., колективний договір може бути визнано судом таким, що більше не застосовується до його сторін. Законодавством США передбачена можливість визнання недійсними положень додаткового колективного договору (side-letter) у випадку, коли він суперечить основному колективному договору.

Необхідність визнання положень колективних угод і колективних договорів недійсними може виникнути у ситуації, коли попри погіршення колективною угодою чи договором становища працівника порівняно із чинним законодавством або, наприклад, угодою вищого рівня, положення колективної угоди, договору будуть продовжувати застосовуватися на підприємствах, установах, організаціях. Така ситуація може виникнути, наприклад, при укладенні нової колективної угоди вищого рівня, що встановлює більш сприятливе положення для працівників, а також при внесенні змін до чинного трудового законодавства.

На нашу думку, для формування системи правового регулювання відносин щодо визнання недійсними положень колективних угод чи колективних договорів, у чинному законодавстві необхідно визначити таке: коло суб'єктів, які мають право звернутись до суду з вимогами про визнання недійсними положень колективного договору чи угоди; підсудність цих спорів; склад осіб, які беруть участь у справах щодо визнання недійсними положень колективних договорів чи угод; підстави визнання недійсними положень колективних договорів; момент недійсності положень колективних договорів чи угод; наслідки визнання недійсними положень колективних договорів чи угод.

Крім того, у теорії трудового права трудові спори традиційно розділяють на індивідуальні та колективні. Визначення нового виду трудових спорів – спори стосовно визнання недійсними положень колективних договорів та колективних угод, також піднімає питання про віднесення цих спорів до індивідуальних чи колективних.

Аналіз судових рішень, які були прийняті за наслідками розгляду справ щодо визнання недійсними положень колективних договорів, дозволяє зробити висновок, що з вимогами про визнання недійсним колективного договору до судів переважно звертались окремі працівники юридичної особи. Так, рішенням Голосіївського районного суду м. Києва від 22 жовтня 2010 р. по справі



№ 2-6508/10 за позовною заявою керівника підприємства було визнано недійсним колективний договір публічного акціонерного товариства «Акціонерний комерційний банк «Київ». Проте у певних випадках суди відмовлялися у задоволенні вимог про визнання недійсними положень колективних договорів з тієї підстави, що особи, які звернулися до суду, не наділені повноваженнями представляти трудовий колектив підприємства у цих відносинах. Наприклад, ця позиція була висловлена, зокрема, в рішенні Центрально-Міського районного суду м. Макіївки Донецької області від 19 серпня 2008 р. по справі № 2-55 [3].

На нашу думку, сторонами спору щодо визнання колективного договору недійсним можуть бути лише органи, уповноважені найманими працівниками на представництво їх інтересів при укладенні колективного договору. Цей висновок ґрунтується на тому, що колективні договори за своєю правовою природою є нормативно-правовими договорами, а відтак визнання їх недійсними у судовому порядку вплине на правове становище всіх працівників юридичної особи.

Своєю чергою, звернення окремого працівника чи первинної профспілки до суду у випадку, коли колективна угода погіршує становище працівників, на нашу думку, можливе лише з вимогами про непоширення дії угоди на даних суб'єктів. Можливість такого звернення до суду набуває також актуальності і у зв'язку з тим, що проектом Трудового кодексу, який знаходився на розгляді у Верховній Раді України, передбачалась можливість поширення дії колективної угоди на суб'єктів, які не перебувають у сфері дії сторін, які підписали угоду.

З огляду на вказане доцільним є висновок про те, що спори про визнання недійсним положень колективного договору чи угоди за своїм характером є колективними трудовими спорами. По суті цей вид розбіжностей є спором про право. Отже, на нашу думку, нині такі спори повинні вирішуватися у трудових арбітражах. Водночас, враховуючи розроблення нині Національною службою посередництва і примирення робочого проекту Закону України «Про порядок вирішення трудових спорів» [8], в подальшому спори щодо визнання недійсними положень колективних договорів і угоди повинні вирішуватись саме судами.

Найбільш актуальним, на нашу думку, питанням цієї сфери є підстави визнання недійсними положень колективних договорів та угод. Вбачається, що підстави визнання недійсними положень цих актів соціального діалогу у сфері праці можна розділити на дві групи: процедурні та змістовні.

Процедурні підстави визнання недійсними положень колективних договорів – це порушення порядку (процедури) ведення колективних переговорів і укладання колективного договору. До цих підстав відповідно до положень Закону України «Про колективні договори і угоди» можливо віднести такі: укладання колективного договору неповноважними суб'єктами, які представляли сторони соціального діалогу у сфері праці; порушення порядку створення спільного представницького органу, внаслідок чого одна чи декілька профспілок, що діють на підприємстві, в установі, організації, не були залучені до участі у колективних переговорах; ведення переговорів та укладення колективних договорів від імені працівників організаціями або органами, які створені чи фінансуються роботодавцями, політичними партіями; втручання з боку органів представницької і виконавчої влади та господарського управління, політичних партій, роботодавців в діяльність представників працівників при укладенні колективного договору; порушення порядку схвалення проекту колективного договору загальним зборами (конференцією) трудового колективу та ін.

Змістовні підстави недійсності колективного договору витікають із принципу непогіршення становища працівників порівняно із рівнем, визначеними чинним трудовим законодавством. Ці підстави визначені ст. 5 Закону України «Про колективні договори і угоди». Відповідно до частин 2, 3 зазначеної статті умови колективних договорів або угод, що погіршують, порівняно з чинним законодавством, становище працівників, є недійсними, і забороняється включати їх до договорів і угод.

Крім того, окрема змістовна підстава недійсності положень колективного договору визначена Законом України «Про оплату праці». Відповідно до ч. 2 ст. 14 Закону, норми колективного договору, що допускають оплату праці нижче від норм, визначених генеральною, галузевою (міжгалузевою) або територіальною угодами, але не нижче від державних норм і гарантій в оплаті праці, можуть застосовуватися лише тимчасово на період подолання фінансових труднощів підприємства терміном не більш як шість місяців. Отже, вбачається, що у випадку, коли на підприємстві було ліквідовано фінансові труднощі або положення колективного договору, які допускають оплату праці нижче від норм, визначених колективними угодами, продовжують діяти більше 6 місяців, працівники повинні мати можливість на цій підставі звернутись до суду з вимогами про визнання цих положень недійсними.

Необхідно наголосити на тому, що змістовні підстави визнання недійсними положень колективної угоди чи колективного договору за своїх характером схожі до підстав нікчемності цивільних правочинів. Відповідно до ст. 215 Цивільного кодексу України, підставою недійсності правочину є недодержання в момент вчинення правочину стороною (сторонами) вимог, які встановлені частинами першою-третьою, п'ятою та шостою статті 203 цього Кодексу [9]. Недійсним є правочин, якщо його недійсність встановлена законом (нікчемний правочин). У цьому разі визнання такого правочину недійсним судом не вимагається.

Відтак, проводячи аналогію недійсності колективного договору чи колективної угоди із зазначених змістовних підстав з підставами нікчемності цивільних правочинів, можна стверджувати, що у випадку, коли положення колективного договору чи угоди погіршують становище працівника порівняно із чинним законодавством чи колективною угодою вищого рівня, належним способом захисту трудових прав буде звернення до суду з вимогами про застосування наслідків недійсності такого колективного договору чи угоди.

Отже, створення системи правового регулювання відносин, щодо визнання недійсними положень колективних договорів обумовлюється, по-перше, фактичною наявністю відносин з приводу вирішення цієї категорії спорів у судах; по-друге, неможливістю застосування положень цивільного законодавства, як це було неодноразово зроблено судовими органами, при вирішенні цих спорів, що обумовлюється нормативно-правовою природою колективних договорів. Також, подальші дослідження питань розгляду спорів щодо визнання недійсними положень колективних договорів є актуальними через те, що сьогодні Національною службою посередництва і примирення підготовлено проєкт нової моделі вирішення трудових спорів в Україні, якій заснований на шведському досвіді у цій сфері. Питання вирішення спорів щодо визнання недійсними положень колективних договорів, на нашу думку, також мають знайти відображення у цій моделі.

З огляду на зазначене, пропонуємо внести такі зміни до чинного трудового законодавства, зокрема:

1. Доповнити ст. 2 Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» новим видом розбіжностей, що визнається колективним трудовим спором – розбіжності щодо визнання недійсними положень колективної угоди, колективного договору, а також доповнити статтю 7 Закону, встановивши, що розбіжності щодо визнання недійсними положень

колективної угоди, колективного договору вирішуються трудовими арбітражами;

2. Доповнити Закон України «Про колективні договори і угоди» статтею 14-1 «Визнання недійсним положень колективної угоди, колективного договору» такого змісту:

«Колективний договір, колективна угода або окремі їх положення можуть бути визнані недійсними у порядку, визначеним Законом України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів).

Право висування вимог щодо визнання недійсним положень колективної угоди, колективного договору належить сторонам угоди, а також суб'єктам соціального діалогу, які були незаконно не залученими до укладення колективної угоди, колективного договору.

Колективні угоди, колективні договори або їх окремі положення визнаються недійсними у зв'язку з порушенням при їх укладанні положень статей 4, 5, 6, 11 цього Закону».

ЛІТЕРАТУРА:

1. Марченко М.Н. Источники права : учебное пособие / М.Н. Марченко. – Издательство «Проспект», 2013. – 773 с.
2. Employment (Co-Determination in the Workplace) Act of 1976 of Sweden [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.government.se/content/1/c6/17/41/31/59b8df50.pdf>.
3. Brotherhood of Locomotive Engineers vs The Kansas City Southern Railway Company; Louisiana & Arkansas Railway Company; United Transportation Union, Appellees: Decision of United States Court of Appeals of 1994 on Case No. 93-2944 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://openjurist.org/26/f3d/787/brotherhood-of-locomotive-engineers>.
4. Рішення Голосіївського районного суду м. Києва від 22 жовтня 2010 р. по справі № 2-6508/10 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.reyestr.court.gov.ua/Review/12831423>.
5. Рішення Центрально-Міського районного суду м. Макіївки Донецької області від 19 серпня 2008 р. по справі № 2-55 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.reyestr.court.gov.ua/Review/2404543>.
6. Про колективні договори і угоди : Закону України від 1 липня 1993 р. № 3356-XII // Відомості Верховної Ради України. – 1993. – № 36. – Ст. 361.
7. Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів) : Закон України від 3 березня 1998 р. № 137/98-ВР // Відомості Верховної Ради. – 1998. – № 4. – Ст. 227.
8. Про оплату праці: Закон України від 23 березня 1995 р. № 108/95-ВР // Відомості Верховної Ради України. – 1995. – № 17. – Ст. 121.
9. Нова модель вирішення трудових спорів в Україні: Шведсько-український проєкт «Вирішення трудових спорів в Україні». – К., 2013. – 13 с.
10. Цивільний кодекс України від 16 січня 2003 № 435-IV // Відомості Верховної Ради України. – 2003. – № 40. – Ст. 356.