

ТЛУМАЧЕННЯ ПОЛОЖЕНЬ КОЛЕКТИВНИХ УГОД І КОЛЕКТИВНИХ ДОГОВОРІВ

Тлумачення норм — це діяльність по встановленню змісту правового акту для його практичної реалізації. На думку авторів навчального посібника «Новітнє вчення про тлумачення правових актів» за заг. ред. проф. В. Г. Ротаня, застосуванню положень актів законодавства обов'язково передують їх тлумачення. На нашу думку, дана позиція заслуговує на підтримку і по відношенню до особливих актів, що є джерелом трудового права — колективних угод і колективних договорів.

На даний час вітчизняне трудове законодавство не містить положень щодо тлумачення трудового договору, колективних угод і колективних договорів. Разом з тим, у проект Трудового кодексу, що наразі знаходиться на розгляді у Верховній Раді України, включено положення щодо тлумачення умов трудового договору. Частиною 4 статті 40 Проекту встановлено право сторін надати тлумачення умов трудового договору. Таке тлумачення трудового договору оформлюється документом, який ними підписується, діє з дня підписання трудового договору і є обов'язковим для сторін. Крім того, п. 3 ч. 1 ст. 431 Проекту одним із видів індивідуальних трудових спорів, які розглядаються судами, визначено спори за заявами працівника або роботодавця щодо встановлення умов трудового договору, що укладається, або умов угоди про зміну трудового договору, в тому числі про тлумачення трудового договору.

Проте у проекті Трудового кодексу не міститься жодних положень щодо тлумачення колективних угод і колективних договорів, що на нашу думку, і, з урахуванням включення положень щодо тлумачення трудових договорів, є суттєвим недоліком Проекту. Необхідність включення до проекту Трудового кодексу статей, якими б визначалися особливості тлумачення положень колективних угод і колективних договорів обумовлюється тим, що на даний час даним актам соціального діалогу у сфері праці притаманне доволі абстрактне викладення норм права; суперечливість та неоднозначність термінів, що використовуються в них; наявність прогалин і колізій у їх положеннях, що, в кінцевому результаті, призводить до неоднакового розуміння сторонами змісту даних актів.

Непоодинокими є випадки розгляду судами спорів, які фактично зводяться до тлумачення змісту колективної угоди чи колективного договору. Так, наприклад, Переяслав-Хмельницьким міськрайонним судом Київської області у 2008 році розглядалась справа № 2—601, яка

фактично стосувалась тлумачення п. 3.6. положень колективного договору комунального підприємства, яким було встановлено, що «основною умовою виплати надбавки директору підприємства у розмірі 50 % річного окладу передбаченої Колективним договором є високоефективне використання майна підприємства і його прибутку, поліпшення майнового стану підприємства, за конкретними показниками, що визначені та затверджені власником підприємства. Надбавка встановлюється за трудові успіхи, зафіксовані представником власника підприємства за поточний місяць. Наявність трудових успіхів фіксується шляхом надання останнім свого погодження на виплату надбавки». Працівник, який був стороною даного спору, просив суд розтлумачити таке поняття, як «високоефективне використання майна підприємства і його прибутку», а також, як розуміти положення щодо «поліпшення майнового стану підприємства, за конкретними показниками, що визначені та затверджені власником підприємства», у випадку, коли дані показники не визначені роботодавцем.

При вирішенні питання щодо тлумачення положення колективного договору судом, при ухваленні рішення по зазначеній справі, було застосовано до даних правовідносин положення ст. 213 Цивільного кодексу України, якою передбачена можливість суду на вимогу однієї або обох сторін правочину постановити рішення про тлумачення змісту правочину. Крім того, суд, при вирішенні даного спору, керувався і іншими правилами тлумачення правочинів, які містяться в ст. 213 Цивільного кодексу України.

Можливість тлумачення положень колективних угод і колективних договорів судом потребує, на нашу думку, додаткової правової регламентації. Вбачається, що на законодавчому рівні необхідно встановити можливість сторін соціального діалогу звертатись до суду з вимогою витлумачити положення колективної угоди колективного договору; визначити, яким судам будуть підсудні справи щодо тлумачення колективних угод різного рівня; визначити, чи буде обов'язковим тлумачення угоди певного рівня для сторін, які перебувають у сфері її дії, проте які не були сторонами справи щодо тлумачення змісту угоди.

У Рекомендації Міжнародної організації праці № 91 щодо колективних договорів зазначається, що суперечки, що випливають із тлумачення колективного договору, підлягають урегулюванню в порядку, встановленому за згодою між сторонами або в законодавстві, згідно з тим, який спосіб відповідає наявним у певній країні умовам. Разом з тим, ні чинним законодавством про колективні трудові спори (конфлікти), ні проектом Трудового кодексу не передбачено такого виду розбіжностей між сторонами соціального діалогу, що визнаються колективним трудовим спором (конфліктом), як розбіжності щодо тлумачення положень колективної угоди чи колективного договору. На нашу думку, у проекті Трудового кодексу доцільно закріпити

На нашу думку, проектом Трудового кодексу повинна бути передбачена можливість сторін колективної угоди або колективного договору, так само як передбачено ч. 4 ст. 40 Проекту по відношенню до трудового договору, надати самостійне тлумачення положень колективної угоди чи колективного договору, виклавши його в окремому документі, який буде обов'язковим як для сторін колективної угоди та колективного договору, так і для органів, що вирішують трудові спори, які стосуються виконання положень колективної угоди, колективного договору. Позиція, щодо обов'язковості тлумачення колективного договору, яке надано його сторонами, є поширеною у зарубіжній правозастосовній практиці. Так, зокрема, аналогічну позицію займає Верховний Суд США у рішенні по справі *United Steelworkers of America v. Enterprise Wheel & Car Corp.*

ЩУКІН О. С.

Національний університет «Одеська юридична академія»,
доцент кафедри трудового права та права соціального забезпечення,
кандидат юридичних наук

ДЕЯКІ ПИТАННЯ ПРАВОВОГО СТАТУСУ ОСІБ, ТИМЧАСОВО ВИКОНУЮЧИХ ОБОВ'ЯЗКИ ЗА ВАКАНТНОЮ ПОСАДОЮ

Чинне трудове законодавство України серед сучасних поширених на практиці форм нетипової зайнятості принципово відокремлює трудовий договір про суміщення професій і посад; трудовий договір про тимчасове заступництво та трудовий договір з працівниками про тимчасове виконання обов'язків за вакантною посадою. Особи, що працюють за останнім із зазначених трудових договорів у кадровій документації зазначаються як тимчасово виконуючі обов'язки за певною посадою (надалі — тимчасово виконуючі обов'язки).

Проблематика правового статусу осіб, котрі є сумісниками та тимчасовими заступниками достатньо детально розкрита у науці трудового права України. Їй, навпаки, дослідницького матеріалу присвяченого аналізу трудового договору з тимчасово виконуючими обов'язки фактично не має.

Розглянемо деякі проблемні питання правового статусу тимчасово виконуючих обов'язки.

Єдиним нормативно-правовим актом загальної дії, що врегульовує окремі питання праці тимчасово виконуючих обов'язки є Роз'яснення Держкомпраці СРСР і Секретаріату ВЦРПС від 29 грудня 1965 року № 30/39 «Про порядок оплати тимчасового заступництва» (надалі — «Роз'яснення»), а точніше п. 2 даного Роз'яснення.