

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ

Національний університет «Одеська юридична академія»

**ЄВРОПЕЙСЬКІ ОРІЄНТИРИ РОЗВИТКУ
УКРАЇНИ В УМОВАХ ВІЙНИ
ТА ГЛОБАЛЬНИХ ВИКЛИКІВ ХХІ СТОЛІТТЯ:
СИНЕРГІЯ НАУКОВИХ, ОСВІТНІХ
ТА ТЕХНОЛОГІЧНИХ РІШЕНЬ**

МАТЕРІАЛИ
Міжнародної науково-практичної
конференції

19 травня 2023 року

У двох томах

Том 1



Видавництво
«Юридика»
2023

УДК 005.332.2(4):316.42(477)"364""20"(062.552)
Є24

Рекомендовано до друку Вченою радою
Національного університету «Одеська юридична академія»
(протокол № 3 від 16.06.2023 р.)

За загальною редакцією **С. В. Ківалова**.

Відповідальний за випуск **М. Р. Аракелян**.
Матеріали видано в авторській редакції.

Європейські орієнтири розвитку України в умовах війни та
Є24 глобальних викликів XXI століття: синергія наукових, освітніх
та технологічних рішень : у 2 т. : матеріали Міжнар. наук.-
практ. конф. (м. Одеса, 19 травня 2023 р.) / за загальною редак-
цією С. В. Ківалова. – Одеса : Видавництво «Юридика», 2023. –
Т. 1. – 790 с.

ISBN 978-617-8263-39-3

Матеріали Міжнародної науково-практичної конференції «Європейські орієнтири розвитку України в умовах війни та глобальних викликів XXI століття: синергія наукових, освітніх та технологічних рішень». У першому томі збірника містяться наукові напрацювання вчених, практиків, військовослужбовців у теоретичній та емпіричній площині в умовах повномасштабного військового вторгнення у сферах філософських основ, загальної теорії та історичних досліджень держави і права, актуальних проблем світових соціально-політичних процесів, соціології та психології. Висвітлено питання загроз національній безпеці в їхньому конституційному вимірі, у рамках міжнародного та європейського права, трудового права та права соціального забезпечення, земельного, аграрного та екологічного права, пов'язані з функціонуванням економіки та підприємництва в умовах європейського вибору України. Розглянуто проблеми інформатизації та цифровізації суспільства, захисту інформації та кібербезпеки в умовах військового вторгнення, питання методики викладання іноземних мов, теорії та практики перекладу, проблеми лінгвістики та журналістики.

Збірник розраховано на наукових та науково-педагогічних працівників, здобувачів вищої освіти, практичних працівників у сферах юридичної, економічної, соціологічної, політологічної, психологічної, філологічної наук, журналістики та кібербезпеки тощо.

УДК 005.332.2(4):316.42(477)"364""20"(062.552)

ISBN 978-617-8263-37-9 (у 2 т.)
ISBN 978-617-8263-39-3 (т. 1)

© Національний університет
«Одеська юридична академія», 2023

СЕКЦІЯ 10

ТРУДОВЕ ПРАВО ТА ПРАВО СОЦІАЛЬНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ: ПРОБЛЕМИ ТЕОРІЇ Й ПРАКТИКИ

***Керівник секції:** завідувач кафедри трудового права та права соціального забезпечення, доктор юридичних наук, професор Г. І. Чанишева*

***Секретар секції:** доцент кафедри трудового права та права соціального забезпечення, кандидат юридичних наук, доцент А. О. Гудзь*

ЧАНИШЕВА ГАЛІЯ ІНСАФІВНА

*Національний університет «Одеська юридична академія»,
завідувач кафедри трудового права та права соціального забезпечення,
доктор юридичних наук, професор*

ЩОДО ЗАКОНОДАВЧОГО ВИЗНАЧЕННЯ ПОНЬТЬ КОЛЕКТИВНОЇ УГОДИ ТА КОЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРУ

Недоліком понятійно-категоріального апарату сучасного трудового законодавства України є відсутність визначення багатьох базових понять, у тому числі понять колективної угоди та колективного договору. Стаття 10 чинного Кодексу законів про працю України (далі – КЗпП України) [1] називається «Колективний договір» і в ній за аналогією зі ст. 21 «Трудовий договір» Кодексу, в частині першій якої закріплене поняття трудового договору, мало б бути визначене поняття колективного договору, але цього не сталося. Норми про колективні угоди взагалі відсутні у КЗпП України, що є однією з його істотних прогалин.

Прогалини щодо законодавчого визначення понять колективної угоди та колективного договору усунуто в Законі України «Про колективні угоди та договори» від 23 квітня 2023 року № 2937-ІХ [2], який набере чинності через шість місяців з дня припинення чи скасування воєнного стану, крім пункту 5 розділу VI «Прикінцеві та перехідні положення», який набере чинності з дня, наступного за днем опублікування цього Закону. Зазначеним Законом визнано таким, що втратив чинність, Закон України «Про колективні договори і угоди» (абз. перший пункту 2 розділу VI «Прикінцеві та перехідні положення»). Отже, до набрання чинності новим Законом від 23 квітня 2023 року № 2937-ІХ продовжує діяти Закон України «Про колективні договори і угоди» від 01 липня 1993 року № 3356-ХІІ [3].

Законом України від 23 квітня 2023 року № 2937-ІХ внесено зміни до низки законодавчих актів України, в тому числі КЗпП України. Зокрема в новій редакції викладено текст ст. 10, виключено статті 11–20 Кодексу.

Таким чином, після набрання чинності новим Законом до глави II «Колективний договір» КЗпП України буде входити тільки одна ст. 10, що складається з двох частин.

В абзаці третьому частини першої ст. 2 Закону України від 23 квітня 2023 року № 2937-ІХ колективна угода (генеральна, галузева (міжгалузева), галузева обмеженої дії, територіальна, територіальна в окремій галузі) визначається як «письмовий нормативний документ, що укладається відповідно до цього Закону з метою регулювання трудових, соціально-економічних відносин на національному, галузевому, територіальному рівнях».

Відповідно до абзацу четвертого частини першої ст. 2 зазначеного Закону «колективний договір – письмовий нормативний документ, що укладається відповідно до цього Закону з метою регулювання виробничих, трудових, соціально-економічних відносин між роботодавцем і працівниками, їх представниками».

Позитивно оцінюючи усунення існуючих на теперішній час прогалин, водночас видається необхідним висловити окремі зауваження щодо понять колективної угоди та колективного договору, закріплених у ст. 2 Закону від 23 квітня 2023 року № 2937-ІХ. Перше питання виникає щодо визначення цих правових категорій як «письмового нормативного документу». Цей термін є новим для трудового законодавства України. Як видається, таке визначення поняття колективної угоди та колективного договору не відображає їх правової природи і, своєю чергою, потребує визначення самого поняття «письмового нормативного документу», що є, вочевидь, родовим стосовно зазначених понять.

Термін «письмовий нормативний документ» може бути застосований і для визначення нормативно-правового акту, уніфіковане поняття якого, до речі, залишається невизначеним у чинному законодавстві України. У проекті Закону України «Про правотворчу діяльність» від 25 червня 2021 року № 5707 [4], який було прийнято за основу 16 листопада 2022 року, нормами розділу II закріплюється система нормативно-правових актів. Відповідно до частини другої ст. 8 законопроекту «нормативно-правовий акт – це офіційний письмовий документ, прийнятий (виданий) суб'єктом правотворчої діяльності, який встановлює, змінює, зупиняє, відновлює чи припиняє норму (норми) права у встановленому Конституцією та законами України порядку». Але колективні угоди та договори не підпадають під це визначення, тому що вони не приймаються (видаються) суб'єктами правотворчої діяльності, перелік яких установлений частиною другою ст. 4 законопроекту. Їх також не включено до системи нормативно-правових актів України, поняття та структура якої закріплені у ст. 9 законопроекту.

Таким чином, колективні угоди та договори не є нормативно-правовими актами, як їх визначено у проекті Закону України «Про правотворчу діяльність» і як вони розуміються у правовій доктрині. Водночас у змісті колективних угод та договорів є нормативні умови, тобто норми права, дія яких поширюється на сторін цих угод та договорів. Зважаючи на те, що у вітчизняній науці визнаються два рівні

правового регулювання суспільних відносин – нормативний і договірний, видається доцільним визначити колективні угоди та договори договірними правовими актами, а не письмовими нормативними документами, як це передбачено ст.2 Закону України від 23 квітня 2023 року № 2937-IX.

Колективні угоди і договори за своєю правовою природою є актами соціального діалогу, що поділяються на правові та неправові. Останні укладаються у формі меморандумів, резолюцій, угод та ін. і не містять норм права. На відміну від них колективні угоди та договори належать до правових актів соціального діалогу, оскільки в їх змісті наявними є норми права, що регулюють певні види суспільних відносин (трудові, соціальні, економічні). Таким чином, з одного боку, колективні угоди та договори є видами нормативних угод і договорів у сфері праці, а з іншого – правовими актами, що укладаються в договірному порядку і саме в такому розумінні є складовою системи джерел трудового права, займаючи проміжне місце між підзаконними нормативно-правовими актами і локальними правовими актами.

Друге зауваження варто висловити щодо відсутності єдиного підходу до визначення понять колективної угоди та колективного договору в ст. 2 Закону України від 23 квітня 2023 року № 2937-IX. У визначенні поняття колективної угоди зазначається про її правову природу, мету та рівні укладання. Водночас у визначенні поняття колективного договору йдеться про правову природу і мету укладання, та при цьому не відзначається рівень укладання. Останні слова у понятті колективного договору «між роботодавцем і працівниками, їх представниками» є не зовсім зрозумілими у сенсі того, чи відносяться вони до сторін колективного договору, чи до сторін виробничих, трудових, соціально-економічних відносин, які регулюються колективним договором.

Третє зауваження виникає щодо предметів правового регулювання колективної угоди та колективного договору, пов'язаних з метою їх укладання. У визначенні колективної угоди йдеться про регулювання «трудових, соціально-економічних відносин», а у визначенні колективного договору – «виробничих, трудових, соціально-економічних відносин». При цьому розробникам законопроекту потрібно було б виходити з поняття соціального діалогу, закріпленого у ст. 1 Закону України «Про соціальний діалог в Україні» від 23 грудня 2010 року № 2862-VI, в якому зазначається про регулювання «трудових, соціальних, економічних відносин». Стаття 1 цього Закону не зазнала змін Законом України «Про колективні угоди та договори» від 23 квітня 2023 року № 2937-IX, а оскільки Закон України «Про соціальний діалог в Україні» є рамковим Законом у сфері соціального діалогу, то потрібно було б застосовувати його термінологію при визначенні понять колективної угоди та колективного договору. Предмети правового регулювання цих актів мають бути однаковими, тобто метою їх укладання має бути регулювання трудових, соціальних, економічних відносин.

Таким чином, для більш логічного визначення понять колективної угоди та колективного договору законодавцю варто було б дотримуватися єдиного підходу, а саме визначити правову природу цих актів,

суб'єктів, які їх укладають, мету укладання (з однаковим визначенням предметів правового регулювання) та рівні соціального діалогу, на яких укладаються ці акти.

Список використаних джерел:

1. Кодекс законів про працю України : Затверджено Законом УРСР від 10.12.1971 № 322-VIII. *Відомості Верховної Ради УРСР*. 1971. Додаток до № 50. Ст. 375.
2. Про колективні угоди та договори : Закон України від 23 лютого 2023 року № 2937-IX. <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2937-20#Text>
3. Про колективні договори і угоди : Закон України «Про колективні договори і угоди» від 1 липня 1993 року № 3356-XII. *Відомості Верховної Ради України*. 1993. № 36. Ст. 361.
4. Про правотворчу діяльність : проект Закону України від 25 червня 2021 року № 5707. https://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=72355
5. Про соціальний діалог в Україні : Закон України від 23 грудня 2010 року № 2862-VI. *Відомості Верховної Ради України*. 2011. № 28. Ст. 255.

Ключові слова: соціальний діалог, акти соціального діалогу, колективна угода, колективний договір, законодавство України.

Key words: social dialogue, the acts of social dialogue, collective agreement, collective contract, the legislation of Ukraine.

YAROSHENKO OLEG

*Yaroslav Mudryi National Law University,
Professor of the Department of Labor Law, Doctor of Law*

THE ROLE OF TRADE UNIONS IN RESOLVING LABOUR DISPUTES

In today's context, the most common way to regulate labour relations is to find a way to reach an agreement. "Social partnership" is one of such ways. In general, it should be stressed that the term "social partnership" is conditional, because a partnership between the employer and the employee cannot be formed because of their opposing interests. But at the same time, notwithstanding their opposites, there is also a commonality of interests, which manifests itself in achieving the effective functioning and organisation to create the necessary conditions in the implementation of the necessary interests of the employer and the employees. For the system of social partnership, three main elements should be distinguished, through which the effectiveness of this mechanism can be realised. These elements include a set of operating bodies formed by representatives of employers, employees, and public authorities that interact between them at different levels on a permanent basis; a set of various acts, such as agreements, collective bargaining agreements, decisions, and others that aim to regulate the emerging social and labour relations; the establishment of appropriate procedures, the definition of forms through which the interaction between

Корнілова Олеся Володимирівна, Калмикова Наталя Юрійівна	
Поняття та ознаки людського капіталу	432
Примаченко Іван Федорович	
Джерела відновлення зруйнованого економічного потенціалу України в повоєнний період	434
Лешанич Світлана Євгеніївна	
Підприємство в умовах європейського вибору та війни в Україні	436

СЕКЦІЯ 10

ТРУДОВЕ ПРАВО ТА ПРАВО СОЦІАЛЬНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ: ПРОБЛЕМИ ТЕОРІЇ Й ПРАКТИКИ

Чанишева Галія Інсафівна	
Щодо законодавчого визначення понять колективної угоди та колективного договору	440
Yaroshenko Oleg	
The role of trade unions in resolving labour disputes	443
Вавженчук Сергій Ярославович	
До питання про ефективність способів захисту трудових прав	446
Вишинецька Світлана Василівна	
Європейські орієнтири розвитку науки трудового права у викликах сьогодення	449
Lagutina Iryna	
Right to strike and collective bargaining	452
Мельник Костянтин Юрійович	
До проблеми централізованого правового регулювання трудових і пов'язаних з ними відносин	454
Пижова Марина Олександрівна	
Щодо питання застосування гіг-контрактів	457
Бориченко Катерина Валеріївна	
Гарантії прав працівників при призупиненні дії трудового договору	460
Краснов Єгор Володимирович	
Система органів із захисту прав у сфері соціального забезпечення	464
Гудзь Анна Олександрівна	
Суб'єкти правовідносин із недержавного пенсійного забезпечення	467
Пожарова Оксана Вікторівна	
Законодавче забезпечення праці домашніх працівників: сучасний стан	470
Потопахіна Ольга Миколаївна	
Поняття та зміст трудового договору з нефіксованим робочим часом	472