

ТРУДОВЕ ПРАВО ТА ПРАВО СОЦІАЛЬНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ: ПРОБЛЕМИ ТЕОРІЇ Й ПРАКТИКИ

Керівник секції: в.о. завідувача кафедри трудового права
та права соціального забезпечення, доктор юридичних наук,
професор Г. І. Чанишева

Секретар секції: аспірант кафедри трудового права та права
соціального забезпечення К. С. Точило

ЧАНИШЕВА ГАЛІЯ ІНСАФІВНА

Національний університет «Одеська юридична академія»,
в.о. завідувача кафедри трудового права та права соціального забезпечення,
доктор юридичних наук, професор

ЩОДО УКЛАДАННЯ ТА ДІЇ КОЛЕКТИВНИХ ДОГОВОРІВ, УГОД В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ

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].

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.

Окремою нормою, закріпленою у ст. 11 Закону України 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.

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.

Посилення цієї форми захисту прав та інтересів працівників проявляється у змінах, внесених Законом України від 12 травня 2022 року № 2253-IX до Кодексу законів про працю України (далі – КЗпП України), Закону України «Про колективні договори і угоди». 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 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 [4], 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 і їх добровільність. Але обов'язковість укладання колективного договору і добровільність

колективних переговорів з його укладання – це тісно взаємопов’язані, але різні принципи колективно-договірного регулювання.

Позиція законодавця щодо обов’язкового укладання колективного договору, відображена у зазначених вище нормах КЗпП України, Закону України «Про колективні договори і угоди», заслуговує на підтримку.

Отже, в умовах воєнного стану законодавчий підхід до укладання колективного договору залишається незмінним, а, 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, 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, в такому випадку 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» [5].

На нашу думку, внесені зміни до деяких законодавчих актів України Законом від 12 травня 2022 року № 2253-IX не свідчать про намір законодавця перевести укладання колективних договорів на добровільну основу, оскільки метою цих змін є саме посилення захисту трудових прав працівників за допомогою правових актів соціального діалогу – колективних угод і колективних договорів. 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, запро-

ваджуючи у відповідних статтях КЗпП України і Закону України «Про колективні договори і угоди» укладання колективного договору з роботодавцем-фізичною особою, 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. Оскільки ж в нових редакціях ст. 11 КЗпП України і ст. 2 Закону України «Про колективні договори і угоди» про них не згадується, а зазначеними вище змінами передбачено укладання колективного договору з «фізичною особою, яка використовує найману працю», то 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. І це питання, як видається, потребує чіткого законодавчого визначення, 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.

Законом України від 12 травня 2022 року № 2253-IX викладено в новій редакції ст. 18 КЗпП України щодо поширення дії колективного договору на всіх 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».

Також зазначеним Законом внесено зміни до ст. 12 КЗпП України і ст. 9 Закону України «Про колективні договори і угоди» щодо укладання та дії колективного договору з метою посилення захисту трудових прав працівників. Зокрема, 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». Зазначена норма замінила попередню норму про обов'язкове укладання колективного договору протягом трьох місяців після створення підприємства за ініціативою 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.

Список використаних джерел:

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. Європейська соціальна хартія (переглянута) (Страсбург, 3 травня 1996 року). https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994_062#Text
5. Закон щодо посилення прав працівників: що нового для роботодавців? https://biz.ligazakon.net/analitics/211675_zakon-shchodo-posilennya-prav-pratsvnikv-shcho-novogo-dlya-robotodavstv

Ключові слова: колективні угоди, колективні договори, укладання колективних договорів, угод, дія колективних договорів, угод, воєнний стан.

Key words: collective agreements, collective contracts, conclusion of collective agreements, contracts, the effect of collective agreements, contracts, martial law.

YAROSHENKO OLEG

*Yaroslav Mudryi National Law University,
Vice-rector for educational and methodological work,
doctorate in Legal Sciences, professor*

THE EXPERIENCE OF THE MEMBER STATES OF THE EUROPEAN UNION IN THE USE OF MEDIATION IN THE ADMINISTRATIVE PROCEEDINGS

Support and development of freedom and security, guarantee of human rights and freedoms, ensuring the administration of fair justice are the priority tasks of a modern democratic society. In complex, but natural and extremely necessary processes of integration, international cooperation, there is a problem of effective interaction, the problem of overcoming various conflicts and disputes that arise at different levels. The universal and fundamental need of modern society within different legal systems is to ensure justice and consent. One of such practical areas of achieving reconciliation and agreement in resolving various conflicts (disputes) is the mediation procedure.

Mediation refers to the so-called alternative dispute resolution, abbreviated as ADR (Alternative Dispute Resolution). The concept of ADR was introduced into practice in the 70s of the twentieth century in the United