

лідок проведення бойових дій під час воєнного стану в Україні: Постанова Кабінету Міністрів від 20 березня 2022 р. № 331. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/331-2022-%D0%BF#Text>.

Науковий керівник: д.ю.н., доцент Л. Ю. Малюга

Мелешко Анастасія Олександрівна

студентка 2-го курсу

факультету адвокатури та антикорупційної діяльності

Національного університету «Одеська юридична академія»

**ЩОДО ПРОБЛЕМНИХ ПИТАНЬ
УКЛАДЕННЯ КОЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРУ:
АКТУАЛЬНА СУДОВА ПРАКТИКА**

Відповідно до ч.7 ст.65 Господарського кодексу України на всіх підприємствах, які використовують найману працю, між власником або уповноваженим ним органом і трудовим колективом повинен укладатися колективний договір, яким регулюються виробничі, трудові та соціальні відносини трудового колективу з адміністрацією підприємства [1].

Слід зазначити, що колективним договорам приділена певна увага й на міжнародному рівні. Так, у рамках МОП була підписана Конвенція МОП №154 про сприяння колективним переговорам у 1984 році. Крім того, до правовідносин стосовно укладення колективних договорів також застосовується Рекомендація МОП №91 щодо колективних переговорів (ст.2).

У літературі обговорюється питання про обов'язковість укладення колективних договорів. Так, О. А. Трюхан зазначає, що обов'язковість укладення колективних договорів у сучасних соціально-економічних умовах обумовлено наступними причинами: по-перше, наявністю прямих законодавчих приписів визначати певні умови праці, питання оплати праці, соціальні гарантії саме у колективному договорі; по-друге, можливістю встановлювати додаткові порівняно з законодавством трудові і соціально-побутові пільги для працівників; по-третє, нестабільністю сучасної соціально-економічної ситуації та у зв'язку з цим необхідністю чіткого визначення зобов'язань робо-

тодавця з метою запобігання порушень прав працівників. В цьому аспекті укладення колективного договору є способом колективного захисту прав та інтересів працівників [2, с. 162-163].

Колективний договір є важливою формою регулювання відносин між роботодавцем та працівником, що використовується як засіб для запобігання виникнення трудових конфліктів. Якщо вести мову про деякі проблеми, які виникають при укладенні колективного договору, вважаємо, що перш за все, потрібно звернути увагу на питання колективних переговорів. Відповідно до ст.10 Закону України «Про колективні договори та угоди» від 01.07.1993 р. процедура укладення колективного договору передбачає стадію колективних переговорів, яка передує укладенню колективного договору [3].

Зазначимо, що Г. І. Чанишева виділяє 4 етапи колективних переговорів, а саме: 1) ініціювання переговорів однієї зі сторін; 2) початок колективних переговорів (утворення робочої комісії з представників сторін); 3) узгодження розбіжностей, проведення примирних процедур і вирішення колективних трудових спорів; 4) підписання і схвалення колективного договору та його реєстрація [4, с. 48-51].

Досить цікава є судова практика, яка підтверджує той факт, що деякі переговори, на жаль, завершуються не «дійшовши» до останнього етапу (підписання і схвалення колективного договору та його реєстрація), у зв'язку з чим і виникають проблеми при укладенні колективного договору, зокрема, це рішення Дніпровського районного суду м. Києва від 12.04.2019 р. у справі № 755/931/19 за позовом Первинної профспілкової організації «Київкомбікорм», Київської міської професійної спілки працівників агропромислового комплексу до Товариства з обмеженою відповідальністю «Комплекс Агромарс» про визнання колективного договору укладеним. Дискусійний момент розпочався, коли на Зборах трудового колективу ТОВ «Комплекс Агромарс» було схвалено проєкт колективного договору, який був підписаний представником ППО «Київкомбікорм» разом із протоколом зборів і направлений відповідачу. Проте, ТОВ «Комплекс Агромарс» відповіді не надав, тобто роботодавець відмовився від укладення колективного договору. У рішенні зазначається, що суд не може змусити відповідача, як і будь-яку сторону, укласти колективний договір шляхом проставлення підпису на ньому, так само, з огляду на необов'язковість укладання колективного договору, суд не може визнати колективний договір укладеним, оскільки це буде порушенням

принципу свободи і втручанням у господарську діяльність. У рішенні зазначається, що у задоволенні позову Первинної профспілкової організації «Київ комбікорм» Київської міської професійної спілки працівників агропромислового комплексу до Товариства з обмеженою відповідальністю «Комплекс Агромарс» про визнання колективного договору укладеним відмовити. Крім цього, суд враховує положення наступних норм, зокрема, Конвенції МОП №98 (ст.4), Закону України «Про колективні договори і угоди» (ст.1), Лист Міністерства юстиції України від 05.04.2006 року №21-5-197 приходить до висновку, що укладення колективного договору здійснюється виключно на добровільних началах і принципах рівності і чинним законодавством та міжнародними нормами не передбачено положення щодо обов'язковості укладення колективного договору. Що ще цікаво у зазначеному рішенні, що суд приходить до висновку, що трудовим законодавством не передбачено правових наслідків відмови від підписання колективного договору на завершальному етапі після його схвалення загальними зборами трудового колективу. Вказується у рішенні й на той факт, що відповідальності за відсутність колективного договору на підприємстві діючим законодавством не передбачено [5].

Як доказ попередньої справи слід звернути увагу на справу №201/1426/20-ц Верховного Суду України від 26.05.2021 року, де комітет ППОС АТ КБ «ПриватБанк» вимагав розірвання трудового договору (звільнення) з головою правління банку – АТ КБ «Приватбанк», яким він є, з підстав порушення ним вимог ст.10 Закону України «Про колективні договори і угоди», тобто, як вважав позивач, це було порушенням роботодавцем законодавства про працю, з чим суд не погодився [6].

З цього випливає недосконалість та застарілість чинного українського законодавства та обмеження прав первинної профспілкової організації. Вважаємо, що це є вагомим недоліком та прогалиною. Якщо проаналізувати проєкт Трудового кодексу, ми можемо побачити, що рішення профспілкової організації мають рекомендаційний характер, що, на мою думку, є також недоліком [7]. Також, вагомим недоліком на сьогодні є те, що співпраця роботодавця з профспілкою є необов'язковою. Це значно звужує можливості працівника на захист своїх прав, а недобросовісним роботодавцям вигідна відсутність такого органу на підприємстві. По-перше, не всі працівники в достатній мірі обізнані в своїх правах, і в разі конфлікту з роботодав-

цем профспілка належним чином проконсультувала б працівника та допомогла б захистити його права, по-друге, роботодавцю не вигідно сплачувати внески до профспілки.

Законодавець уже намагався прийняти нові закони, в яких були врегульовані дані питання, а саме законопроекти «Про працю» № 2708 від 28.12.2019 року та «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України (щодо окремих питань діяльності професійних спілок)» № 2681 від 27.12.2019 року, які в подальшому були відхилені Верховною Радою України. Якщо проаналізувати статті зазначених законопроектів, то ми можемо побачити, що профспілкам хотіли надати ще менше прав, зокрема, право профспілки представляти трудовий колектив у колективних переговорах щодо укладення колективного договору скасовується.

Слід констатувати той факт, що проблеми, які виникають при укладенні колективного договору, впливають з недосконалістю чинного законодавства. Позитивним моментом є те, що 27.05.2022 року, набув чинності Закон України №2253 – IX «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо посилення захисту прав працівників. Так, Закон №2253 – IX надає ширші можливості особі реалізувати право на укладення колективних договорів. Колективні договори можуть укладатися фізично особою, яка використовує найману працю (раніше така можливість існувала лише у юридичних осіб) [8]. Вважаємо, що договірне регулювання засноване на соціальному діалозі, має сприяти збільшенню кількості укладених колективних договорів, тому на сьогоднішній день необхідно розробити низку заходів, які будуть спрямовані на стимулювання сторін до укладення колективних договорів. На нашу думку, для врегулювання цього питання доцільно запровадити у перспективному трудовому законодавстві обов'язкове укладення колективного договору. Вважаємо, що це надасть більше прав працівникам та зменшить кількість недобросовісних роботодавців, які, на жаль, порушують трудове законодавство.

Список використаних джерел

1. Господарський кодекс України: Закон України від 16 січня 2003 року №436 – IV. *Відомості Верховної Ради України*. 2003. №18. Ст.144.
2. Трюхан О. А. Поняття та правова природа соціального діалогу у сфері праці. *Актуальні проблеми політики: Збірник наукових праць*. Вип.33. Одеса. 2008. С.161-167.

3. Про колективні договори і угоди: Закон України від 1 липня 1993 року. *Відомості Верховної Ради України*. 1993. №36. Ст.361.
4. Чанишева Г. І. Соціальний діалог: навчально-методичний посібник для здобувачів вищої освіти. Одеса: Фенікс, НУ ОЮА, 2021. 81 с.
5. Рішення Дніпровського районного суду м. Києва від 12 квітня 2019 року. Справа № 755/931/19. URL : <https://youcontrol.com.ua/catalog/court-document/81170535/>.
6. Постанова Верховного Суду України Першої судової палати Касаційного цивільного суду м. Києва від 26 травня 2021 року. Справа №201/1426/20-ц. URL: http://iplex.com.ua/doc.php?regnum=97285961&red=100_0038988bad0820d7d33ee985359b7508db3&d=5
7. Проект Трудового кодексу України від 8 листопада 2019 року №2410. URL : http://search.ligazakon.ua/l_doc2.nsf/link1/DI00297A.html.
8. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо посилення захисту прав працівників: Закон України від 12.05.2022 року №2253-IX. *Урядовий кур'єр*. 2022. №120.

Науковий керівник: к.ю.н., доцент Трюхан О. А.

Місюра Аліна Олексіївна

*студентка 2-го курсу факультету ННІ права та інноваційної освіти
Дніпропетровський державний університет внутрішніх справ*

ВИПРОБУВАННЯ ПРИ ПРИЙНЯТТІ НА РОБОТУ

По-перше, треба зазначити, що випробування при прийнятті на роботу, закріплено на законному рівні. Для цього нам треба звернути увагу на статтю 26 Кодексу законів про працю України, в якій вказано усі умови та виключення при прийнятті на роботу. Встановлення випробування є правом, а не обов'язком власника, тому визначається угодою сторін. У разі відмови працівника від проходження випробування, трудовий договір не може вважатися укладеним. Така умова має бути зазначена в наказі (розпорядженні) про прийняття на роботу. Під час випробувального терміну на працівника поширюється законодавство про працю. Це означає, що, з одного боку, працівник зобов'язаний виконувати всі трудові обов'язки, покладені на нього трудовим договором та законодавством, а з іншого боку, випробування не тягне за собою будь-яких обмежень трудових прав працівника.