Львівський національний університет імені Івана Франка

European Social Charter | Charte sociale européenne

Кафедра соціального права юридичного факультету ЛНУ імені Івана Франка
Український центр соціально-правових досліджень

Сучасні стандарти соціального діалогу: новели Закону “Про колективні угоди та договори”

АКТУАЛЬНІ ПРОБЛЕМИ СОЦІАЛЬНОГО ПРАВА

Випуск 11

Матеріали круглого столу

Львів
2023

Кафедра соціального права юридичного факультету
ЛНУ імені Івана Франка
Український центр соціально-правових досліджень

АКТУАЛЬНІ ПРОБЛЕМИ СОЦІАЛЬНОГО ПРАВА

Матеріали круглого столу

«Сучасні стандарти соціального діалогу:
новели Закону "Про колективні угоди та договори"»

23 травня 2023 року

Випуск 11

Львів
2023

УДК 349.2-029:3]:34(477)(063)
А 43

Редакційна колегія:
проф. П. Д. Пилипенко; проф. С. М. Синчук;
проф. В. Я. Бурак; ас. О. Ю. Раневич

А 43 **Актуальні проблеми соціального права** : матеріали круглого столу «Сучасні стандарти соціального діалогу: новели Закону "Про колективні угоди та договори"» 23 травня 2023 р. – Львів : ЛНУ ім. Івана Франка, 2023. – Вип. 11. – 80 с.

У збірнику представлено стислий виклад доповідей і повідомлень, які доповідалися на круглому столі «Сучасні стандарти соціального діалогу: новели Закону "Про колективні угоди та договори"» 23.05.2023 р.

УДК 349.2-029:3]:34(477)(063)

© Кафедра соціального права
Львівського національного
університету імені Івана Франка, 2023
© Український центр соціально-правових
досліджень, 2023

ДОПОВІДІ І ПОВІДОМЛЕННЯ УЧАСНИКІВ КРУГЛОГО СТОЛУ

ПРО КОЛЕКТИВНІ ТРУДОВІ ВІДНОСИНИ, ЯК ПРЕДМЕТ ТРУДОВОГО ПРАВА

Пилипенко П. Д.
доктор юридичних наук, професор,
завідувач кафедри соціального права юридичного факультету
Львівського національного університету імені Івана Франка
м. Львів, Україна

Одним з видів відносин, що у сукупності з індивідуальними трудовими відносинами формують предмет трудового права, є - *колективні трудові відносини.* Такій своїй назві вони завдячують саме наявності у їхньому складі певних колективних утворень, що так чи інакше пов'язані з працівниками та роботодавцями і формуються останніми з метою представництва їхніх інтересів на відповідному рівні функціонування цих відносин.

Тобто, якщо сфера функціонування індивідуальних трудових відносин зазвичай обмежується рамками конкретного підприємства, установи чи організації, то колективні трудові відносини можуть формуватись на декількох рівнях: національному, галузевому, територіальному та локальному. На кожному з цих рівнів колективні трудові відносини виникають на підставі укладення двосторонніх, а подекуди й тристоронніх договорів (угод), учасниками яких є так звані "соціальні партнери", або ж за визначенням Закону України "Про соціальний діалог в Україні" - *сторони соціального діалогу.* При цьому, якщо раніше лише договір, що укладається на локальному рівні містив у своїй назві присвійний прикметник - "колективний", вказуючи

тим самим, що йдеться про колективні трудові відносини, то з ухваленням Закону України «Про колективні угоди та договори» законодавець і щодо угод застосував аналогічний прикметник, акцентувавши тим самим увагу на колективному характері таких стосунків.

Насправді, колективними ці відносини постають завдяки участі у них колективу найманих працівників підприємства, установи чи організації, інтереси яких на локальному рівні представляють первинні профспілкові організації, які тут зазвичай функціонують. Тобто, саме найнижчий локальний рівень відносин між роботодавцем та працівниками, які найняті ним на підставі трудових договорів стає основою для формулювання назви усіх інших видів відносин, на вищих рівнях соціального діалогу. Крім того, за визначенням Закону України «Про соціальний діалог в Україні» однією з форм здійснення соціального діалогу є проведення *колективних переговорів* з укладення колективних договорів і угод. І власне за результатами таких колективних переговорів укладаються: на національному рівні – генеральна угода; на галузевому – галузеві (міжгалузеві) угоди; на територіальному – територіальні угоди; і на локальному рівні як вже зазначалося – колективні договори.

Законодавець подає соціальний діалог як *процес* визначення та зближення позицій, досягнення спільних домовленостей та прийняття узгоджених рішень *сторонами соціального діалогу*, які представляють інтереси працівників, роботодавців та органів виконавчої влади і органів місцевого самоврядування з питань формування та реалізації державної соціальної і економічної політики, регулювання трудових, соціальних й економічних відносин. І тут може скластися враження, що суб'єктами у колективних трудових відносинах є *сторони цього діалогу*. Однак, з огляду на деякі термінологічні аспекти, такий висновок буде не зовсім коректним, оскільки в теорії права учасники правових відносин зазвичай іменуються –

суб'єктами, а не сторонами. Бо «сторонами» зазвичай прийнято називати осіб, що укладають між собою договір. Тобто, в усіх, наведених вище договорах(угодах) саме так вони й фігурують. Оскільки ж соціальний діалог визначається як процес, а не як договір, то вочевидь до цього процесу (відносин) мали б залучатися «суб'єкти», а не «сторони». Для порівняння, у трудовому договорі працівник та роботодавець є сторонами, а в індивідуальних трудових відносинах, що постають на підставі цього договору вони вважаються суб'єктами. І навіть, якщо таке розмежування може видатись не суттєвим для індивідуальних трудових відносин де той же працівник, і роботодавець особисто представляють свої інтереси, то на рівні колективних трудових відносин ситуація виглядає дещо інакше.

Зокрема, з наведеного вже визначення соціального діалогу видно, що *сторони соціального діалогу* представляють *інтереси* працівників, роботодавців та органів виконавчої влади і органів місцевого самоврядування. Тобто, у колективних переговорах, наприклад, національного рівня *інтереси працівників* представляють об'єднання професійних спілок, які мають статус всеукраїнських і саме вони вважатимуться суб'єктами цих стосунків. Аналогічно, об'єднання організацій роботодавців, які мають статус всеукраїнських є суб'єктом, що представляє інтереси роботодавців. Й зрештою, суб'єктом який представляє інтереси органів виконавчої влади вважатиметься вочевидь Кабінет міністрів України.

І за такою ж схемою можна виокремлювати суб'єктів колективних відносин на інших рівнях соціального діалогу. Крім, хіба що локального рівня, де роботодавець водночас виступає і стороною колективного договору, і суб'єктом колективних трудових відносин.

Ще одним суб'єктом колективних трудових відносин, що бере участь у відносинах соціального діалогу вважається Національна тристороння соціально-економічна рада, яка

функціонує на постійній основі, та утворюється Президентом України для ведення соціального діалогу. Але важливо наголосити, що лише соціальним діалогом колективні трудові відносини не обмежуються. Вони за своїм складом є значно ширшими, як і коло їхніх суб'єктів, що беруть участь у таких відносинах. Зокрема, до колективних трудових відносин належать відносини з *вирішення колективних трудових спорів*. І навіть те, що учасниками цих спірних відносин зазвичай бувають ті ж самі сторони соціального діалогу, їхня природа тут дещо відрізняється від класичних відносин соціального діалогу, адже постають вони вже після того як не вдалося досягти згоди за результатами проведення колективних переговорів, або ж в разі порушення (недотримання) одним з учасників умов колективних договорів чи угод. Саме для вирішення таких колективних трудових спорів Законом України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» передбачено створення спеціальних органів, які беруть участь у відносинах з розгляду цих спорів. Вони наділяються при цьому певними повноваженнями та отримують статус суб'єктів відповідних відносин. Для прикладу такими є: примирні комісії, трудові арбітражі, Національна служба посередництва і примирення (НСПП) і навіть орган або особа, що очолюють страйк, як один з етапів розгляду колективного трудового спору.

Колективний характер мають також відносини, які пов'язані із здійсненням громадського контролю за дотриманням роботодавцем законодавства про працю та про охорону праці, а також за створенням на підприємстві, в установі, організації безпечних та нешкідливих умов праці та правильним застосуванням встановлених умов оплати праці.

Чинним законодавством такий контроль покладається на виборні органи профспілкових організацій, що функціонують безпосередньо на підприємствах, в установах та організаціях. У цьому контексті варто відзначити, що крім громадського

контролю за дотриманням роботодавцями законодавства про працю існує також державний нагляд і контроль у цій сфері. Обов'язок забезпечити такий контроль покладається зокрема, на відповідні державні органи, які наділені повноваженнями здійснювати не лише нагляд і контроль, а й застосовувати заходи юридичної відповідальності (переважно адміністративної) до роботодавців за невиконання або неналежне виконання ними вимог трудового законодавства. І донедавна у теорії трудового права вважалося, що такі відносини державного нагляду і контролю за дотриманням законодавства про працю теж належить до предмету трудового права. Вони подавалися, *як відносини, що пов'язані з трудовими*, оскільки вважалося, що фактичне існування їх зумовлено трудовими відносинами, й ніби то за відсутності останніх потреби у таких відносинах не було б.

Насправді, держава, як гарант соціальних прав і свобод громадян України, створюючи та забезпечуючи умови для повного здійснення ними права на працю зобов'язана слідкувати за неухильним дотриманням, в тому числі і законодавства про працю. А отже, нагляд і контроль тут є однією з функцій сучасної правової держави. Інша річ, що здійснення цієї функції перебуває поза межами предмету трудового права, а стосується переважно сфери публічно-правових галузей, які на відмінну від трудового права послуговуються дещо іншими способами впливу на суспільні відносини.

КОЛЕКТИВНІ УГОДИ ТА ДОГОВОРИ ЯК ПРАВОВІ АКТИ СОЦІАЛЬНОГО ДІАЛОГУ

Чанишева Г.І.
доктор юридичних наук, професор, завідувачка кафедри трудового права та права соціального забезпечення Національного університету «Одеська юридична академія»
м. Одеса, Україна

Соціальний діалог як «процес визначення та зближення позицій, досягнення спільних домовленостей та прийняття узгоджених рішень сторонами соціального діалогу» [1] супроводжується прийняттям різних актів соціального діалогу, в яких фіксуються зазначені спільні домовленості та узгоджені рішення. Прийняття (схвалення) таких актів є необхідним і доцільним при здійсненні таких форм соціального діалогу, як консультації, узгоджувальні процедури, колективні переговори з укладення колективних договорів і угод та ін. Хоча у ст. 8 Закону України «Про соціальний діалог в Україні», нормами якою регулюються зазначені форми, йдеться тільки про укладання колективних угод та договорів.

На практиці такі акти укладаються у вигляді меморандумів, резолюцій, спільних заяв, угод, колективних угод, колективних договорів та ін. Одна категорія актів соціального діалогу не містить норм права, в них фіксуються досягнуті домовленості та узгоджені рішення з того чи іншого конкретного питання формування і реалізації державної соціальної та економічної політики, регулювання трудових, соціальних, економічних відносин. Це можуть бути акти програмного характеру, що закріплюють певні зобов'язання сторін. Наприклад, у Меморандумі про взаєморозуміння щодо реалізації Програми Гідної праці МОП для України на період 2016-2019 рр. Міністерство

соціальної політики України, репрезентативні всеукраїнські об'єднання організацій роботодавців, репрезентативні всеукраїнські об'єднання профспілок та Міжнародна організація праці (МОП), представлена Міжнародним бюро праці, висловили бажання співпрацювати з метою просування та сприяння забезпеченню гідної праці в Україні [2]. В інших актах закріплюються домовленості сторін щодо співпраці у певній сфері діяльності. Наприклад, Меморандум про співробітництво між Федерацією роботодавців України і Федерацією професійних спілок України щодо збереження трудового потенціалу та забезпечення стабільної роботи підприємств від 16 червня 2014 року, Меморандум про співробітництво між Полтавською міською організацією роботодавців та Полтавським обласним центром зайнятості від 14 травня 2019 року [3] та ін. Зокрема, Сторони останнього Меморандуму зобов'язалися спільно діяти з метою ефективної реалізації державної політики зайнятості щодо повної, продуктивної, вільно обраної зайнятості, зниження рівня безробіття, ефективного використання трудових ресурсів, підвищення конкурентоспроможності робочої сили в м. Полтава.

Друга категорія актів соціального діалогу, такі, як колективні угоди та договори відносяться до правових актів, оскільки в їх змісті наявними є норми права. За своєю правовою природою колективні угоди та договори, з одного боку, є видом договорів у трудовому праві, а з іншого – правовими актами, які укладаються в договірному порядку і є складовою системи джерел трудового права.

Віднесення колективних угод до джерел трудового права є загальновизнаним у сучасній науковій і навчальній літературі. Так, автори новітнього підручника «Трудове право України» у системі джерел трудового права виділяють джерела трудового права на соціально-партнерському рівні, а саме акти соціального партнерства: генеральна угода; галузева угода; територіальна угода [4, с. 32].

На нашу думку, в системі джерел трудового права доцільно виокремлювати правові акти соціального діалогу, тобто колективні угоди та договори. У зазначеному вище підручнику до актів соціального партнерства віднесено тільки колективні угоди і не згадуються колективні договори, які також є актами соціального діалогу, що укладаються на локальному рівні.

У чинному законодавстві України відсутні визначення понять «колективна угода» та «колективний договір». Ці прогалини усунуто в новому Законі України «Про колективні угоди та договори» від 23 лютого 2023 року № 2937-IX (далі – Закон № 2937-IX) [5], 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.

Позитивно новелою Закону України № 2937-IX варто визнати включення до нього окремої ст. 2 «Визначення термінів», яка заповнює низку прогалин в актах чинного законодавства України, доповнюючи галузевий понятійно-категоріальний апарат визначенням таких понять, як «колективна угода», «колективний договір», «галузева угода обмеженої дії» та ін.

В абзаці третьому частини першої ст. 2 Закону України від 23 квітня 2023 року № 2937-IX 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».

Згідно з абзацом четвертим 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».

Проте визначення цих правових категорій як «письмового нормативного документу» викликає заперечення. Термін «письмовий нормативний документ» є новим для трудового законодавства України, а відтак потребує відповідного законодавчого визначення як, вочевидь, родове поняття стосовно зазначених понять. Крім того, цей термін не відображує правової природи колективних угод та договорів, які є, як уже відзначалося, договірними правовими актами.

У зв'язку з цим видається доцільним визначити колективну угоду як договірний правовий акт, шо укладається між сторонами соціального діалогу в межах їх компетенції на національному, галузевому, територіальному рівнях з метою регулювання трудових, соціальних, економічних відносин.

Колективний договір може бути визначено як договірний правовий акт, що укладається між сторонами соціального діалогу на локальному рівні з метою регулювання трудових, соціальних, економічних відносин.

Література:

1. Про соціальний діалог в Україні: Закон України від 23 грудня 2010 року №2862-VI. *Відомості Верховної Ради України*. 2011. № 28. Ст. 255.
2. Меморандум про взаєморозуміння щодо реалізації Програми Гідної праці МОП для України на період 2016-2019 рр. https://ips.ligazakon.net/document/MU16042
3. Меморандум про співробітництво між Полтавською міською організацією роботодавців та Полтавським обласним центром зайнятості від 14 травня 2019 року. https://pol.dcz.gov.ua/sites/pol/files/memorandum_pro_spivrobitnyctvo_1.pdf
4. Трудове право України: підручник /за ред. проф. О.М. Ярошенка; за підтримки координатора проектів ОБСЄ в Україні. Харків, 2022. 376 с.
5. Про колективні угоди та договори: Закон України від 23 лютого 2023 року № 2937-IX. https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2937-20#Text

ПРАВО НА ПРИЄДНАННЯ ДО СТОРОНИ ПРАЦІВНИКІВ КОЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРУ ЯК СУЧАСНИЙ СТАНДАРТ СОЦІАЛЬНОГО ДІАЛОГУ: ЗМІСТ ТА ПРОБЛЕМИ РЕАЛІЗАЦІЇ

Амелічева Л.П.
доктор юридичних наук,
професор кафедри цивільного права і процесу юридичного факультету
Донецького національного університету імені Василя Стуса
м. Вінниця, Україна

Прігунов О.В.
канд. екон. наук, старший викладач кафедри інформаційних систем
управління факультету інформаційних та прикладних технологій,
голова Первинної профспілкової організації працівників Донецького
національного університету імені Василя Стуса
м. Вінниця, Україна

Важливою і своєчасною новелою нового Закону України «Про колективні угоди і договори» від 23.02.2023 № 2937-IX (далі – Закон № 2937-IX), що вступить в силу через шість місяців після скасування воєнного стану, є право на приєднання до сторони працівників колективного договору (певного роботодавця) ще одного суб'єкту колективно-договірного регулювання. Цим суб'єктом є профспілки чи організації профспілок, які мають статус первинних, що представляють інтереси працівників цього роботодавця та легалізовані (зареєстровані) після укладення колективного договору з ним. Зазначене закріплено у статті 24 «Приєднання до сторони працівників колективного договору» Закону № 2937-IX.

Також у частині першій статті 24 зазначеного Закону зауважується, що приєднання до сторони працівників колектив-

ного договору здійснюється в порядку, визначеному цим колективним договором, шляхом зміни суб'єктного складу сторони. У разі потреби сторони вносять зміни до колективного договору.

Згідно до частини другої статті 24 Закону № 2937-IX передбачається, якщо сторони не встановили у колективному договорі порядок приєднання до сторони працівників або якщо встановлений порядок не відповідає вимогам цього Закону, приєднання здійснюється у наступному порядку. Профспілка чи організація профспілки, що має статус первинної та легалізована (зареєстрована) після укладення колективного договору, подає заяву про приєднання до сторони працівників органу, який підписав колективний договір від імені працівників, та надає інформацію про кількість членів профспілки, яких об'єднує ця профспілкова організація. Далі, орган, який підписав колективний договір від імені працівників, протягом 10 робочих днів проводить переговори та приймає рішення про приєднання профспілки чи організації профспілки, що має статус первинної, до сторони працівників або про відмову у приєднанні та повідомляє про це заявника. Якщо ж орган, який підписав колективний договір від імені працівників, не надав відповіді у встановлений строк, рішення про приєднання до сторони працівників вважається прийнятим. Відмова ж у приєднанні до сторони працівників може бути оскаржена до суду. Завершується вся ця процедура тим, що про приєднання до сторони працівників профспілки чи організації профспілки, що має статус первинної, повідомляється роботодавець.

Закріплення законодавцем на рівні закону права на приєднання профспілки чи організації профспілок до сторони працівників колективного договору певного роботодавця, які мають статус первинних, що представляють інтереси працівників цього роботодавця та легалізовані (зареєстровані) після укладення колективного договору з ним, стало одним із

важливих стандартів соціального діалогу в Україні. Конкретизація порядку реалізації та захисту цього права законодавцем також є не менш значимим кроком у посиленні соціального діалогу.

Далі в дослідженні важливо по пунктам лапідарно обґрунтувати мотивацію законодавця щодо запровадження такого стандарту в сфері соціального діалогу.

По-перше, до прийняття Закону № 2937-IX питання такого приєднання взагалі не вирішувалося у правовому полі (інакше кажучи, існувала прогалина у трудовому законодавстві). За логікою у статях 3-5 Закону України «Про колективні договори і угоди» від 01.07.1993 № 3356-XII (далі – Закон № 3356-XII), що є наразі чинним на період дії воєнного стану в Україні та ще шість місяців після його скасування, такий стандарт соціального діалогу мав би передбачатися. Норми цих статей стосуються і донині лише права на ведення переговорів і укладення колективних договорів саме діючих на момент його укладання профспілок чи їх організацій. Так, звісно аналогію закону ніхто не відміняв, але ця недосконалість законодавства все рівно продукувала й продовжує продукувати численні позови до судів, які, на жаль, не завжди ефективно захищають право нових профспілок-позивачів саме щодо приєднання цих профспілок до сторони працівників колективного договору, що був укладений до їх легалізації [1; 2]. Проте, у таких справах суди, зазвичай, задовольняють вимоги зазначених позивачів, базуючись на правовій позиції, що процедура приєднання до вже діючого колективного договору у разі створення на підприємстві нової профспілкової організації відноситься до загальної практики діяльності профспілкових організацій, рекомендується до застосування на рівні Галузевих угод і не суперечить чинному законодавству про колективні договори та угоди [2].

Зрозумілою є типова ситуація, коли колективний договір уклала перша профспілкова організація і роботодавець, а потім

друга нова профспілка після легалізації хоче реалізувати своє право на приєднання до сторони працівників колективного договору. А як бути, якщо колективний договір був укладений Радою трудового колективу або взагалі представниками, уповноваженими найманими працівниками? На жаль, суди не задовольняють таку вимогу нової профспілки–позивача. У рішенні суди зобов'язують роботодавця розпочати переговори щодо укладення нового колективного договору з цією новою профспілкою [1]. Чи будуть умови праці за новим колективним договором кращими? Питання риторичне.

По-друге, на наш погляд, на рішення законодавця щодо закріплення на рівні закону такого важливого права як право на приєднання нової легалізованої профспілки чи організації профспілок до сторони працівників відповідного колективного договору, а також конкретизації порядку реалізації та захисту цього права, вплинула активізація профспілкового руху за останні роки. Адже, нині сформувалося за роки незалежності нашої держави нове покоління українців, які вже увійшли у бізнес, владу та управління державою не за «совковими» принципами і правилами. Ця молодь нерідко навчалася і працювала за кордоном у розвинутих країнах, чому сприяв «безвіз» та військові події за останні роки. Вони своїми очима бачили як відстоюють свої трудові права через страйки німецькі профспілки транспортників [3], робітників металургійної та електронної промисловості з приводу підвищення зарплат [4], французькі профспілки проти пенсійної реформи [5] й ін.

Українці за кордоном, що були задіяні в гіг-економіці розвинутих європейських країн були свідками того, як європейці також працюючи в цій сфері, через свої національні профспілки вигравали суди і відстоювали статус робітника та базові трудові права. До прикладу, завдяки позову від Національної Федерації Профспілок Нідерландів, Амстердамський суд, посилаючись на Рекомендацію МОП 198 про трудові відносини

та Директиву (ЄС) 2019/1152 про прозорі та передбачувані умови праці, постановив, що кур'єри Deliveroo є працівниками, а не незалежними підрядниками [6, с. 46].

Однак, українці, повертаючись додому, стикаються з тим, що ті, хто працюють за допомогою цифрових платформ, не є працівниками за чинним трудовим законодавством України. Вони не можуть створювати власні професійні спілки. Діючим незалежним профспілкам національного рівня варто вже давно розглянути можливості членства для працівників нестандартних форм зайнятості, розширити наявні моделі набуття членства в профспілці та залучати нові інструменти органайзингу аби збільшити кількість членів профспілок [6, с. 46].

Умови воєнного стану в Україні дозволили законодавцю обмежити конституційні права на працю українців, щоб виживала напівзруйнована війною економіка. В такій ситуації стає важливим правило виживання «спасіння утопаючих – справа самих утопаючих». Розуміючи, що можна ефективно захистити свої права лише об'єднуючись у профспілки, які мають багато прав і гарантій, закріплених у Законі України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» від 15.09.1999№ 1045-XIV, активні працівники, серед яких молодь є рушійною силою, створюють нові профспілки, які базують свою діяльність на принципах і цінностях міжнародного і європейського профспілкового руху. Такі нові профспілки, зазвичай, не є «кишеньковими», не перебувають під пануванням роботодавців та пострадянської бюрократії, та здатні завжди до самоочищення [7], тому наразі вони є більш ефективними та затребуваними особливо зараз під час війни, коли обмежені конституційні права в сфері праці наших громадян.

По-третє, законодавець, враховуючи ст. 24 Закону № 2937-IX, у ст. 42 цього ж акту владнав ситуацію з організаційно-технічним забезпеченням профспілок у разі збільшення їх кількості і

приєднання до сторони працівників колективного договору. Так можна уявити ситуацію, за якою у чинному колективному договорі на підприємстві передбачено забезпечення приміщенням та іншими матеріальними і технічними засобами лише тієї профспілкової організації, з якою укладався цей договір. Проте після укладення колективного договору створилася і легалізувалася нова профспілка чи організація профспілок, що бажають приєднатися до сторони працівників колективного договору. Забезпечення роботодавцем вже всіх первинних профспілкових організацій приміщеннями та іншими матеріальними і технічними засобами згідно цього Закону буде здійснюватися шляхом їх надання для спільного використання в порядку та на умовах, визначених укладеними між первинними профспілковими організаціями та роботодавцем окремими письмовими угодами. Зрозуміло, що всім цим учасникам соціального діалогу буде нелегко вести переговори за цим предметом і дійти виваженого рішення, яке б влаштовувало усіх. Але урегульованість цього питання на рівні закону є важливою гарантією для забезпечення діяльності нових профспілок, сила і репутація яких, зазвичай, ще не є достатньою для здорової конкуренції зі «старою» профспілкою.

Все вищевикладене, дозволяє зробити висновки, що необхідною і своєчасною є новела статті 24 нового Закону України «Про колективні угоди і договори» від 23.02.2023 № 2937-IX щодо права на приєднання до сторони працівників колективного договору (певного роботодавця) ще одного суб'єкту колективно-договірного регулювання – профспілки чи організації профспілок, які мають статус первинних, що представляють інтереси працівників цього роботодавця та легалізовані (зареєстровані) після укладення колективного договору з ним. З одного боку, в цьому дослідженні з'ясовано прогалини і недосконалості законодавства про колективні договори, що спонукали законодавця зайнятися такою

новелізацією (інакше кажучи, закріпити новий важливий стандарт соціального діалогу) у статті 24 Закону № 2937-IX. З іншого боку, виявлено деякі проблемні питання запровадження цього стандарту (стосовно організаційно-технічного забезпечення нових профспілок роботодавцем й інше), що потребують вирішення у подальшому.

Література:

1. Рішення Комінтернівського районного суду м. Харкова від 03.02.2020 у справі № 641/8162/19. URL: http://surl.li/hfiwi
2. Ленінський районний суд м. Кіровограда від 24.09.2018 у справі № 405/6662/17. URL: https://zakononline.com.ua/court-decisions/show/76950855
3. Німецька профспілка транспортників оголосила національний страйк на п'ятницю. Європейська правда. 19.04.2023. URL: http://surl.li/hfiwm
4. Найбільша профспілка Німеччини оголосила страйк з вимогою вищої зарплатні. 28.10.2022. Європейська правда. URL: http://surl.li/hfiwp
5. Профспілки Франції оголосили чергові страйки проти пенсійної реформи на 7 березня. Європейська правда. 27.02.2023. URL: http://surl.li/hfiws
6. Право на свободу об'єднань в професійні спілки як важлива складова захисту прав людини / А. Б. Блага, І. М. Кудінська, Г. О. Сандул, М. В. Щербатюк. – Київ, 2021. 80 с.
7. Токовенко І. Профспілки 2.0: що треба змінити для завершення епохи бідності. Економічна правда. 19.02.2020. URL: http://surl.li/hfiwv

ВИЗНАННЯ УМОВ КОЛЕКТИВНИХ УГОД (ДОГОВОРІВ) НЕДІЙСНИМИ В КОНТЕКСТІ НОВЕЛІЗАЦІЇ ЗАКОНОДАВСТВА ПРО КОЛЕКТИВНІ УГОДИ (ДОГОВОРИ)

Вавженчук С. Я.
доктор юридичних наук., професор, професор кафедри трудового права та права соціального забезпечення навчально-наукового інституту права Київського національного університету імені Тараса Шевченка, вчений секретар науково-консультативної ради Конституційного Суду України
м. Київ, Україна

В новому Законі України «Про колективні угоди та договори» недійсності умов колективних угод та колективних договорів присвячена лише одна стаття 8. Одразу привертає увагу її назва «Співвідношення законодавства, колективних угод, колективних договорів та трудових договорів». Назва ст. 8 Закону України «Про колективні угоди та договори» у повній мірі не корелює змісту норм наведеної статті. Відповідно до ч. 1 ст. 8 Закону України «Про колективні угоди та договори» положення колективних угод, колективних договорів, що погіршують становище працівників порівняно із законодавством, іншими колективними угодами, умови яких є обов'язковими для сторін згідно з цим Законом, є недійсними. Таким чином, є очевидним, що норми ч.1 ст. 8 Закону України «Про колективні угоди та договори», що регламентують визнання колективних угод та колективних договорів недійсними належать саме до способів захисту трудових прав, а не знаходяться у фокусі дій співвідношення законодавства, колективних угод, колективних договорів та трудових договорів. Більше того, у змісті ст. 8 не визначається конкуренція норм трудового законодавства

та умов колективних договорів та умов колективних угод.

Як наслідок у практичній площині виникає дискусію про можливість застосування аналогії закону уразі застосування такого способу захисту права як визнання колективного договору (угоди) або його умов недійсним. Тобто, з практичної точки зору складнощі виникають з розумінням того чи норми ст. 8 Закону України «Про колективні угоди та договори», з огляду на її назву, є окремими нормами трудового законодавства, що регламентують недійсність умов колективного договору (угоди), що не потребуватимуть аналогії закону. Адже саме у такому ключі питання піднімається у судовій практиці.

В практичній площині окремим відкритим питанням залишається можливість застосування інституту недійсності саме до «положень» колективних угод та колективних договорів. Справа у тому, що зміст колективного договору (угоди) складають його умови, а не «положення». Таким чином, термін «положення», що використаний у ч.1 ст. 8 Законі України «Про колективні угоди та договори» у практиці слід розуміти як термін «умови» через те, що визнанню недійсним підлягають не «положення» колективних угод (договорів), а умови колективних угод (договорів).

Класично, підстави недійсності колективного договору визначаються трудовим законодавством, адже законодавець чітко фіксує означені підстави недійсності та правові наслідки, що застосовуються судом у таких випадках. Такий класичний підхід використаний у КЗпП України та в ЦК України. Однак норми ст. 8 Закону України «Про колективні угоди та договори» дають можливість визнавати недійсними умови колективного договору (угоди), що погіршують становище працівників порівняно із умовами інших колективних угод, умови яких є обов'язковими для сторін згідно з Законом України «Про колективні угоди та договори». Таким чином, такий *судовий*

спосіб захисту права як визнання умов колективної угоди (договору) недійсними *ставиться у залежність від умов різних рівнів колективних угод, кожна з яких має ознаки юридичного факту суб'єктивного характеру* та можуть залежати від волі окремих осіб, що є їх сторонами. Як наслідок, сторони колективних угод (договорів) мають можливість впливати на формування тих чи інших умов колективних угод (договорів) від яких може залежати недійсність умов колективного договору. Наприклад, можуть мати місце незрозумілі, нечіткі формулювання умов, застосування конструкцій відкладальних умов тощо. З іншого боку, якщо недійсним визнано умову колективного договору через те, що вона погіршує становище працівника у відповідності до умов колективної угоди, а потім умови такої колективної угоди будуть визнані недійсними, постає питання з'ясування правових наслідків для сторін колективного договору та для працівника.

Разом із цим ст. 5 містить складну та багаторівневу систему сфери дії колективних угод (договорів). Наприклад, відповідно до ч. 2 ст. 5 Закону України «Про колективні угоди та договори» «уразі якщо для роботодавця та працівників, які перебувають у трудових відносинах з цим роботодавцем, обов'язковими є умови кількох галузевих (міжгалузевих) угод, застосовуються положення угоди, укладеної за участю центральних органів виконавчої влади та виключно репрезентативних суб'єктів сторін соціального діалогу. Положення іншої галузевої (міжгалузевої) угоди при цьому застосовуються в частині, що забезпечує вищий рівень гарантій та пільг для працівників порівняно з такою угодою. У разі якщо для роботодавця та працівників, які перебувають у трудових відносинах із цим роботодавцем, обов'язковими є умови галузевої (міжгалузевої) угоди та територіальної угоди, застосовуються положення галузевої (міжгалузевої) угоди. Положення територіальної угоди при цьому застосовуються в частині, що забезпечує вищий

рівень гарантій та пільг для працівників порівняно з галузевою (міжгалузевою) угодою». Таким чином, в судовому порядку треба буде визначити якій умові якої колективної угоди не відповідатиме умова колективного договору у ключі погіршення становища працівника. За таких обставин на практиці можуть мати місце *ризики конкуренції* низки *умов колективних угод та колективних договорів між собою на різних рівнях*. З терезів практичного ризику не знімається класична проблема *тлумачення* умов колективних угод (договорів), що впливає в подальшому на можливість застосування такого способу захисту трудових прав як недійсність умов колективного договору або угоди. Тобто, для того, щоб застосувати розглядуваний спосіб захисту права потрібно спочатку провести тлумачення умов усіх колективних угод та/або колективних договорів різних рівнів, визначити їх сферу дії в ключі конкретного погіршення становища працівників.

Окремо варто звернути увагу на те, що у ч.1 ст. 8 Закону України «Про колективні угоди та договори» мова йде про те, що положення колективних угод, колективних договорів, є недійсними, якщо погіршують становище *працівників.* Тобто, законодавцем використано термін у множині, а не в однині, що породжує дискусію у ключі того чи слід брати до уваги погіршення становища лише одного працівника чи двох або більше працівників.

НОВЕЛИ В ПОРЯДКУ ЗДІЙСНЕННЯ ОЦІНКИ ВІДПОВІДНОСТІ КРИТЕРІЯМ РЕПРЕЗЕНТАТИВНОСТІ В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ ТА ПІСЛЯ ЙОГО ПРИПИНЕННЯ

Запара С.І.
докторка юридичних наук, професорка
перша заступниця голови
Національної служби посередництва і примирення
м. Київ, Україна

У прикінцевих положеннях Закону України № 2937-IX від 23.02.2023 «Про колективні угоди та договори» [1] (далі – Закон) зазначено, що Закон набирає чинності через шість місяців з дня припинення чи скасування воєнного стану. Серед іншого Закон містить новації щодо порядку здійснення відповідності критеріям репрезентативності та підтвердження репрезентативності суб'єктів профспілкової сторони та сторони роботодавців в умовах воєнного стану. Нагадаємо, що відповідно до ст.ст. 5, 6 Закону України «Про соціальний діалог в Україні» [2] визначені загальні критерії репрезентативності та критерії репрезентативності на рівнях соціального діалогу. Важливо також зазначити, що під час воєнного стану не припинявся процес здійснення оцінки відповідності критеріям репрезентативності та підтвердження репрезентативності суб'єктів профспілкової сторони та сторони роботодавців в умовах воєнного стану. Так, у 2022 році визнано репрезентативними/підтверджено репрезентативність: 2 на національному рівні (Конфедерація вільних профспілок України та Об'єднання організацій роботодавців України); 12 на галузевому рівні (підтверджено репрезентативність всеукраїнських галузевих профспілок); 108 на територіальному рівні (98 організацій профспілок,

10 обласних організацій роботодавців); 3 галузевим об'єднанням профспілок продовжено дію свідоцтв про підтвердження репрезентативності. У 2023 році визнано репрезентативними/підтверджено репрезентативність: 1 на галузевому рівні (підтверджено репрезентативність Професійної спілки працівників Пенсійного фонду України всеукраїнських галузевих профспілок); 15 на територіальному рівні (підтверджено репрезентативність обласних організацій профспілок).

Згідно із Законом, визначено, що через шість місяців з дня припинення чи скасування воєнного стану, оцінка відповідності критеріям репрезентативності та підтвердження репрезентативності суб'єктів профспілкової сторони та сторони роботодавців здійснюється на підставі офіційних статистичних даних, інформації та/або документів, наданих профспілками, їх організаціями та об'єднаннями, організаціями роботодавців та їх об'єднаннями, даних органів державної статистики, інформації з Державного реєстру загальнообов'язкового державного соціального страхування. Також, зміни торкнулись появі такого нового інституту в процесі репрезентативності, як проміжне підтвердження репрезентативності. Зокрема, у разі отримання НСПП та її відділеннями обґрунтованої інформації про організаційні або інші зміни у репрезентативних профспілках, їх організаціях та об'єднаннях, репрезентативних організаціях роботодавців та їх об'єднаннях, наданої іншим суб'єктом цієї сторони, результатом якої може бути втрата їх відповідності критеріям репрезентативності, орган, що здійснює підтвердження репрезентативності, проводить процедуру її проміжного підтвердження. Проміжне підтвердження репрезентативності може проводитися один раз протягом дії свідоцтва про підтвердження репрезентативності, але не раніше ніж через один рік після його отримання і не пізніше ніж за один рік до закінчення терміну його дії. Результатом проведення процедури проміжного підтвердження репрезентативності

може бути скасування свідоцтва про підтвердження репрезентативності або продовження його дії на п'ять років з дати проведення перевірки. Про результати проведеної процедури проміжного підтвердження репрезентативності Національна служба посередництва і примирення (далі – НСПП) інформує Національну тристоронню соціально-економічну раду для прийняття рішення щодо подальшого членства представників відповідної профспілки, її організацій та об'єднань, організації роботодавців та об'єднання організацій роботодавців у Національній раді.

Слід звернути увагу, що відповідно до п. 5 розділу VI Закону на період дії воєнного стану, у разі неможливості здійснення оцінки відповідності критеріям репрезентативності та підтвердження репрезентативності суб'єктів сторін профспілок та організацій роботодавців відповідно до Закону України «Про соціальний діалог в Україні» у зв'язку з відсутністю необхідних статистичних даних, інформації, неможливості її отримання у встановлені терміни, Національна служба посередництва і примирення може прийняти рішення про продовження строку дії свідоцтва про підтвердження репрезентативності до припинення чи скасування воєнного стану та протягом шести місяців після припинення чи скасування воєнного стану. Порядок продовження строку дії свідоцтв про підтвердження репрезентативності суб'єктів сторін профспілок та організацій роботодавців затверджується НСПП. Рішення про продовження строку дії свідоцтва про підтвердження репрезентативності суб'єктів сторін профспілок та організацій роботодавців переглядається у разі отримання у період дії воєнного стану Національною службою посередництва і примирення та її відділеннями необхідних статистичних даних, інформації та/або документів, у тому числі щодо чисельності працівників, які працюють на підприємствах - членах організацій роботодавців та їх об'єднань, чисельності членів профспілок. За результатами

опрацювання отриманої інформації та/або документів рішення про продовження строку дії свідоцтва про підтвердження репрезентативності може бути скасовано. Суб'єкти сторони профспілок та сторони роботодавців протягом року після припинення чи скасування воєнного стану зобов'язані пройти процедуру підтвердження репрезентативності у встановленому законодавством порядку.

НСПП на виконання п. 5 Закону розроблено Порядок продовження строку дії свідоцтв про підтвердження репрезентативності та направлено 09.05.2023 для надання пропозицій спільними представницькими органами профспілок і роботодавців, Національної тристоронньої соціально-економічної ради, Міністерства економіки України. Особливостями Порядку оцінки відповідності критеріям репрезентативності та підтвердження репрезентативності суб'єктів сторін профспілок та організацій роботодавців (далі Порядок) є те, що Порядок:

- поширюється на суб'єктів, які отримали раніше свідоцтва про підтвердження репрезентативності (строк дії свідоцтва яких сплив під час дії воєнного стану);
- регулює процедуру та продовження строку дії свого свідоцтва на період дії воєнного стану та протягом 6 місяців після скасування воєнного стану;
- не заміняє чинний порядок оцінки і не призупиняє його дію на період воєнного стану;
- кожен суб'єкт обирає, за якою процедурою підтверджувати свою репрезентативність;
- передбачає можливість подавати документи дистанційно з накладанням кваліфікованого/удосконаленого електронного підпису;
- не передбачає видачу свідоцтва, видається лише розпорядження НСПП/наказу відділення НСПП про продовження строку дії свідоцтва;

– передбачає спрощену процедуру (подання лише 3-х документів: заява, копія (скан-копія) свідоцтва, документ щодо підтвердження обставин, які засвідчують відсутність необхідних статистичних даних, інформації) та передбачає процедуру, яка займає менше часу (прийняття рішення впродовж 10 робочих днів, а загальний термін не може перевищувати 30 робочих днів з дня подання документів).

Зазначені нововведення, покликані спростити процедуру продовження строку дії свідоцтв про підтвердження репрезентативності для сторін соціального діалогу під час воєнного стану, що має позитивно вплинути на соціальний діалог в Україні.

Література:

1. Про колективні угоди та договори: Закон України від 23 лютого 2023 року № 2937-IX, зі змінами URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2937-20#Text (дата звернення: 22.05.2023).

2. Про соціальний діалог в Україні: Закон України від 23 грудня 2010 року № 2862-VI, зі змінами URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2862-17#Text (дата звернення: 22.05.2023).

ПРОБЛЕМИ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ПРИЗУПИНЕННЯ ТА ЗУПИНЕННЯ ДІЇ ОКРЕМИХ ПОЛОЖЕНЬ КОЛЕКТИВНИХ ДОГОВОРІВ

Черноус С.М.
кандидат юридичних наук,
доцент кафедри трудового права та права соціального забезпечення
Київського національного університету імені Тараса Шевченка
м. Київ, Україна

Питання правового регулювання призупинення та зупинення дії угод (договорів) є відносно новим у законодавстві про працю України. У зв'язку з воєнною агресією рф проти України виникла гостра необхідність унормувати трудові правовідносини в умовах воєнного стану. Таким нормативно-правовим актом став Закон України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» від 15.03.2021р. № 2136-IX (далі – Закон № 2136-IX) [1]. У Законі № 2136-IX було закріплено норми, які дозволяють зупиняти дію окремих положень колективного договору, визначають підстави для призупинення певних норм колективного договору та призупиняти дію трудового договору. Якщо відносини щодо призупинення трудового договору були предметом наукових розвідок, то питання зупинення дії окремих положень колективних угод (договорів) та призупинення їх дії є новим напрямком дослідження у доктрині трудового права України.

У чинному законодавстві України, а саме у Законі № 2136-IX, нормотворець встановив дві правові конструкції, які здійснюють вплив на дію колективного договору. Перша з них застосована у статті 11 Закону № 2136-IX і встановлює можливість *зупинення* дії окремих положень колективного договору. Зазначено, що «на період воєнного стану дія окремих положень колективного

договору може бути зупинена за ініціативою роботодавця». Друга з таких конструкцій використана у частині 2 статті 14 Закону № 2136-IX і легалізує *призупинення* дії певних положень колективного договору. Встановлено, що «на період дії воєнного стану призупиняється дія статті 44 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» та відповідні норми колективних договорів». Тож, йдеться про тимчасове припинення дії норм колективного договору, які регулюють відносини щодо відрахування коштів підприємствами, установами, організаціями первинним профспілковим організаціям на культурно-масову, фізкультурну і оздоровчу роботу. Відповідно, зупинення та призупинення положень колективного договору мають як спільні, так і відмінні характеристики. Спільним є те, що і зупинення, і призупинення норм колективного договору: 1) передбачають припинення дії (обов'язку реалізації) окремих (певних) положень вказаного локального акту; 2) мають тимчасовий характер – період дії воєнного стану. Щодо відмінних ознак, зазначимо такі: 1) зупинення носить диспозитивний характер (може мати місце), призупинення – імперативний (дія норм колективного договору припиняється в обов'язковому порядку); 2) різні конструкції визначають неоднакові порядки їх застосування: призупинення відбулося автоматично, з набуттям чинності положень частини 2 статті 14 Закону № 2136-IX (з 24.03.2022р.), зупинення ж може бути реалізовано на умовах, встановлених у статті 11 Закону № 2136-IX (які будуть досліджені нами нижче); 3) змістовні межі призупинення визначені законом і стосуються норм, які регулюють відносини щодо відрахування коштів підприємствами, установами, організаціями первинним профспілковим організаціям на культурно-масову, фізкультурну і оздоровчу роботу, щодо зупинення – йдеться про окремі положення колективного договору, що визначаються на локальному рівні. Варто зауважити,

що у науковій літературі вже наголошувалося на проблемі понятійно-термінологічного характеру, в частині використання нормотворцем термінологічних словосполучень «зупинення окремих положень колективного договору» та «призупинення дії відповідних норм колективного договору». Професор Г.І Чанишева стверджує, що «в цьому випадку доречним було б використання терміну «призупинення», а не «зупинення» з огляду на доцільність застосування єдиного понятійно-категоріального апарату» [2, с. 22]. Поділяємо висловлену позицію з огляду на те, що змістовне навантаження і зупинення, і призупинення дії положень колективного договору носять тимчасовий (строковий) характер – період воєнного стану. Тож, доцільним, на нашу думку, було б використання терміну «призупинення» положень колективного договору, який би охоплював дві правові конструкції: 1) призупинення окремих положень колективного договору з ініціативи роботодавця та 2) призупинення певних положень колективного договору в інших випадках, визначених законом. Водночас, якщо зважати на безпрецедентні фінансово-економічні втрати від війни, які вже мають місце, і яких, на превеликій жаль, продовжує зазнавати наша держава, а також колосальні суми, яких потребуватиме післявоєнна відбудова країни, щонайменше наївним буде припускати, що по закінченню (скасуванню) воєнного стану у роботодавців відразу знайдуться кошти та інші можливості для виконання своїх зобов'язань за колективним договором.

Щодо механізму призупинення дії положень колективного договору, то особливих питань щодо підстав, порядку та меж його здійснення не виникає. Стосовно ж зупинення окремих положень колективного договору – є ціла низка проблем теоретичного та практичного характеру, які потребують щонайменше прискіпливого аналізу. Як вже зазначалося, відповідно до статті 11 Закону № 2136-IX на період воєнного стану дія окремих положень колективного договору може бути

зупинена за ініціативою роботодавця. Фахівці Мінекономіки, надаючи коментар до вказаної норми, вказують, що «… вважаємо, що з метою забезпечення захисту трудових прав працівників, роботодавцю доцільно перед прийняттям такого рішення провести відповідні консультації зі стороною працівників та поінформувати її про прийняте рішення» [3]. Отже, коментаторами зроблено висновок, що роботодавець одноосібно приймає рішення щодо зупинення положень колективного договору. Що ж до його обов'язків стосовно сторони працівників (їх представників), то коло їх досить обмежене: проведення консультації з іншою стороною та поінформування її про рішення, яке ним прийнято. Іншими словами, як випливає з викладеного підходу, трудовий колектив, як сторона колективного договору, або її представник – профспілка, чи інший уповноважений на представництво трудовим колективом орган, не може вплинути, крім застосування методу переконання, на прийняття відповідного одноосібного рішення роботодавцем. Вважаючи такий підхід дискусійним, одночасно можемо припустити, що аргументом на користь позиції, запропонованої фахівцями Мінекономіки є задекларована нормотворцем мета законопроєкту «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану», викладена у пояснювальній записці до нього, а саме: «врегулювання окремих питань трудових відносин між працівником та роботодавцем в умовах воєнного часу, *враховуючи необхідність забезпечення збалансованості між скороченням видатків роботодавців* на оплату відпусток, надурочних годин, годин роботи у святкові та вихідні дні тощо, *та забезпеченням мінімально необхідних прав та гарантій працівників*» (курсив – *С.Ч.*) [4]. Тож, оскільки у колективному договорі, крім інших, можуть урегульовуватися і відносини щодо гарантійних та компенсаційних виплат, а законодавець вбачає необхідність «забезпечення збалансованості між скороченням видатків роботодавців та забезпеченням мінімально необхідних прав та

гарантій працівників» (останні, до речі, переважно встановлені у самому Законі № 2136-IX та КЗпП), то, дійсно, можна припустити, що саме роботодавець одноосібно і прийматиме рішення щодо зупинення окремих положень колективного договору, які встановлюють такі виплати. У науковій літературі висловлювалися міркування, які, хоч і містять критичний аналіз викладеного нововведення, все ж ґрунтуються на позиції про одноосібні повноваження роботодавця в частині зупинення окремих положень колективного договору. Так, В.Я. Бурак стверджує, що «роботодавцю надано право самостійно зупиняти окремі положення колективного договору, що суперечить природі договору, коли одна сторона без погодження з іншою може вносити зміни до договору, або припиняти дію окремих його положень. Мета таких нововведень – зекономити кошти роботодавця за рахунок зняття з нього обов'язку оплачувати простій, компенсувати затримки зарплат і робити відрахування профспілкам, полегшити роботодавцю можливості змінювати трудові правовідносини в односторонньому порядку, обмежувати права працівників. І стратегічна мета – сприяти бізнесу, щоби він не зупинився і продовжував працювати» [5, с. 72].

Незважаючи на наведені доводи, які частково є переконливими, все ж, вважаємо вищевикладену позицію спірною. На нашу думку, норма статті 11 Закону № 2136-IX, може мати й іншу інтерпретацію. Допускаємо, що буквальне тлумачення наведеного положення Закону № 2136-IX дозволяє дійти висновку, що законодавцем було закріплено лише можливість роботодавця ініціювати зупинення окремих положень колективного договору. Тобто, роботодавець є лише ініціатором такого зупинення. Нормотворець міг чітко визначити право роботодавця зупинити дію відповідних положень колективного договору, як, наприклад, він це зробив, встановивши його право одноосібно приймати рішення щодо

переведення на іншу роботу без згоди працівника, надання та обмеження тривалості відпусток тощо. Проте, законодавець використав іншу конструкцію, в якій ключовим елементом стала сама можливість зупиняти (тимчасово припиняти дію) окремих положень колективного договору, якої до прийняття Закону № 2136-IX законодавство України не знало. Додатковим аргументом щодо можливості пропонованої інтерпретації є використання конструкції, подібної до застосованої у статті 11 Закону № 2136-IX, у назвах (частково й у змісті) статей 38 та 39 КЗпП України: «Розірвання трудового договору, укладеного на невизначений строк, з ініціативи працівника» (стаття 38), «Розірвання строкового трудового договору з ініціативи працівника» (стаття 39). Те, що законодавець вказує на правомочного суб'єкта ініціативи не свідчить, про те, що такий суб'єкт самостійно припиняє дію договору. Законом визначено процедури, а в окремих випадках й умову (поважна причина для розірвання строкового трудового договору), за наявності якої роботодавець зобов'язаний припинити трудовий договір з ініціативи працівника. На нашу думку, питання щодо підстав, порядку, меж такого зупинення окремих положень колективного договору, а також суб'єкта (суб'єктів), який (-і) наділений (-і) таким правом, відновлення (поновлення?) дії таких положень залишилися поза межами дії норм Закону № 2136-IX. Припускаємо, що зупинення визначених положень колективного договору має здійснюватися за угодою сторін колективного договору. Не випадково законодавець поклав на профспілки нові обов'язки, яких раніше не знало законодавство про працю України: «у межах своєї діяльності професійні спілки повинні максимально сприяти забезпеченню обороноздатності держави та забезпечувати громадський контроль за мінімальними трудовими гарантіями, передбаченими цим Законом» (частина 1 статті 14 Закону № 2136-IX). Отже, профспілки, при вирішенні питань щодо дії колективного

договору, мають виходити із інтересів держави та суспільства у цілому, віддаючи перевагу саме їм.

Зазначимо, що у наукових розвідках вже наголошувалося на недоліках норми статті 11 Закону № 2136-IX. Так, В.В. Яцишин справедливо ставить питання щодо того, які саме «окремі положення» колективного договору може бути обмежено? Поділяємо думку науковця, який наголошує, що «у разі системного тлумачення Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» можна дійти висновку, що, в першу чергу, під окремими положеннями колективного договору, що можуть бути зупинені на період воєнного стану (у разі їх відображення у колективному договорі) є наступні: 1) розірвання трудового договору за ініціативи роботодавця без попередньої згоди виборного органу первинної профспілкової організації; 2) встановлення часу роботи та часу відпочинку; 3) особливості роботи у нічний час; 4) особливості залучення до роботи деяких категорій працівників; 5) оплата праці та гарантії оплати праці; 6) відпустки та особливості застосування законодавства про відпустки; 7) гарантії діяльності профспілкових організацій. Водночас, враховуючи те, що законодавцем у Законі України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» не встановлено чітких критеріїв зупинення положень колективного договору, то на практиці роботодавцем може бути зупинена дія будь-яких положень…» [6, с. 555-556]. Принагідно, хочемо наголосити й на тому, що відповідно до статті 7 Закону України «Про колективні договори і угоди» від 1 липня 1993 року № 3356-XII [7], у колективному договорі встановлюються взаємні зобов’язання сторін щодо регулювання виробничих, трудових, соціально-економічних відносин. Тож сумнівною є позиція, що роботодавцем одноосібно можуть зупинятися положення колективного договору, які містять зобов’язання профспілки (трудового колективу). Отже, єдиний висновок,

який беззаперечно можна зробити, аналізуючи норму статті 11 Закону № 2136-IX, полягає у тому, що роботодавець не може ініціювати зупинення дії колективного договору у цілому, а лише його окремих положень. Однак, і цей висновок не ставить крапку у проблемі, що аналізується, адже виникає інше, логічне, на наш погляд, запитання. Якщо виходити з позиції, що в силу вищевказаної норми Закону № 2136-IX, роботодавець одноосібно може зупинити дію положень колективного договору, які містять його зобов'язання, то чи зобов'язана інша сторона такого договору виконувати взяті на себе?

Крім того, невизначеним є питання підстав зупинення положень колективного договору. Йдеться про те, що воєнний стан є строком, на який може бути зупинено окремі положення колективного договору. У системному зв'язку з положеннями статті 1 Закону № 2136-IX, воєнний стан може розглядатися як загальна умова, за наявності якої застосовується вказаний закон у цілому, але не може, на наш погляд, оцінюватися як підстава такого зупинення. Натомість, законодавець не встановив таких підстав, отже, формально, роботодавець має можливість скористатися правом ініціювати вказане зупинення за наявності загальної умови – воєнного стану. Переконані, що такий підхід нормотворця має значні ризики «погіршення трудових прав працівників, що може бути невиправдано більшим аніж необхідність забезпечення діяльності підприємств, установ, організацій в умовах правового режиму воєнного стану» [6, с. 556].

Тож, підсумовуючи, зазначимо, що можливість зупинення дії окремих положень колективного договору є унормованим вимушеним заходом, обумовленим воєнним станом, що потяг за собою значні обмеження трудових прав працівників. Вважаємо, що законодавець надав можливість роботодавцю ініціювати таке зупинення. Порядок, підстави, конкретні межі такого зупинення нормотворець не визначив, що свідчить про наявність прогалин у

правовому регулюванні відповідного кола суспільних відносин. З метою усунення правової невизначеності, яка має місце сьогодні у правовому регулюванні зупинення окремих положень колективного договору та недопущення різного тлумачення норми, що містить відповідну правову конструкцію, законодавець має внести відповідні зміни та доповнення до Закону № 2136-IX. Вирішення означених проблем сприятиме, на нашу думку, правильному розумінню та застосуванню положень нещодавно прийнятого Закону України «Про колективні угоди та договори» від 23.02.2023 р., який також містить конструкції зупинення та призупинення положень колективної угоди (колективного договору).

Література:

1. Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану: Закон України від 15.03.2021р. № 2136-IX. URL. https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2136-20#Text

2. Чанишева Г.І. Деякі аспекти реалізації колективних трудових прав в умовах воєнного стану. Особливості реалізації прав у сфері праці та соціального захисту в умовах воєнного стану: Матеріали Круглого столу (12 травня 2022 р.). За заг. ред. д.ю.н., проф. П.Д. Пилипенка (голова), д.ю.н., проф. О.Г. Середи, д.ю.н., доц. Л.П. Амелічева (відпов. ред.). – Львів, Харків, Вінниця. 2022. С.19-23.

3. Коментар Мінекономіки до Закону України від 15 березня 2022 р. № 2136-іх «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану». URL. https://www.me.gov.ua

4. Пояснювальна записка до проєкту Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану». URL. https://itd.rada.gov.ua/billInfo/Bills/pubFile/1245389

5. Бурак В.Я. Можливості соціального діалогу в умовах воєнного стану. Особливості реалізації прав у сфері праці та соціального захисту в умовах воєнного стану: Матеріали Круглого столу (12 травня 2022 р.). За заг. ред. д.ю.н., проф. П.Д. Пилипенка (голова), д.ю.н., проф. О.Г. Середи, д.ю.н., доц. Л.П. Амелічева (відпов. ред.). – Львів, Харків, Вінниця. 2022. С. 72-74

6. Яцишин В.В. Деякі питання реалізації законодавчих норм щодо зупинення дії окремих положень колективного договору в умовах правового режиму воєнного стану в Україні. Європейський вибір України, розвиток науки та національна безпека в реаліях масштабної військової агресії та глобальних викликів XXI століття» (до 25-річчя Національного університету «Одеська юридична академія» та 175-річчя Одеської школи права): у 2 т.: матеріали Міжнар.наук.-практ. конф. (м. Одеса, 17 червня 2022 р.) / за загальною редакцією С. В. Ківалова. – Одеса: Видавничий дім «Гельветика», 2022. – Т. 1. – С. 554-557. URL. http://dspace.onua.edu.ua/handle/11300/19500

7. Про колективні договори і угоди: Закон України від 1 липня 1993 року № 3356-XII. URL. https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/3356-12#Text

ДИСПОЗИТИВНІСТЬ ТА ІМПЕРАТИВНІСТЬ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ СОЦІАЛЬНОГО ДІАЛОГУ В УКРАЇНІ

Бек Ю. Б.
голова Первинної профспілкової організації працівників
Львівського національного університету імені Івана Франка
кандидат юридичних наук, доцент кафедри цивільного права
та процесу

Розвиток інституту соціального діалогу в Україні пройшов складний багатоетапний шлях. Науковці виокремлюють три основні періоди розвитку інституту соціального діалогу, завершальним з яких є сучасний період, що характеризується формуванням інституту соціального діалогу (соціального партнерства) та гармонізацією національних законодавств багатьох держав світу із міжнародними стандартами та стандартами ЄС у сфері соціального діалогу в умовах прискорення глобалізацій них процесів та у світлі втілення в життя МОП-концепції гідної праці, пріоритетним напрямком якої є ефективний розвиток соціального діалогу в сфері праці [1; С. 167–168].

Також зазначається, що форми та зміст соціального діалогу в Україні представлені процесом соціальної взаємодії робітників, роботодавців та держави на національному, регіональному, галузевому та виробничому рівнях. У цих процесах державне управління здійснюється здебільшого через нормативне врегулювання, а також посередництвом арбітрування у примирницько-посередницьких процедурах. На цьому етапі прослідковується певна недосконалість організаційно-правових основ державного управління соціального діалогу, з огляду на що, необхідною науковою задачею є випрацювання шляхів

удосконалення організаційних і правових компонентів у процесі державного управління соціальним діалогом [2].

Ключовим моментом у розвитку інституту соціального діалогу в Україні стало прийняття 23 грудня 2010 року Закону України «Про соціальний діалог в Україні» який визначає правові засади організації та порядку ведення соціального діалогу в Україні з метою вироблення та реалізації державної соціальної і економічної політики, регулювання трудових, соціальних, економічних відносин та забезпечення підвищення рівня і якості життя громадян, соціальної стабільності в суспільстві.

Відповідно до ст. 1 цього Закону, соціальний діалог – це процес визначення та зближення позицій, досягнення спільних домовленостей та прийняття узгоджених рішень сторонами соціального діалогу, які представляють інтереси працівників, роботодавців та органів виконавчої влади і органів місцевого самоврядування, з питань формування та реалізації державної соціальної та економічної політики, регулювання трудових, соціальних, економічних відносин.

Аналізуючи принципи соціального діалогу в Україні можна зробити висновок, що законодавець в основному виходить з диспозитивних засад правового регулювання цього процесу.

Так, зокрема, законодавець зазначає у ст.3 Закону України «Про соціальний діалог в Україні» від 23 грудня 2010 року, що він повинен здійснюватися на принципах незалежності та рівноправності сторін, конструктивності та взаємодії, добровільності та прийняття реальних зобов'язань, взаємної поваги та пошуку компромісних рішень.

Аналогічний висновок було зроблено Великою Палатою Верховного Суду України у постанові від 03 липня 2019 року (справа № 761/33069/16-ц, провадження № 14-3цс19). Так, зокрема, у цій постанові зазначається, що як в цілому соціальному діалогу в Україні, так і, зокрема, укладенню та виконанню колективних угод як стадії соціального діалогу притаманні

диспозитивний метод регулювання, вільне волевиявлення сторін, які є самостійними та рівними по відношенню одна до іншої.

Проте поряд з диспозитивним правовим регулюванням застосовується і імперативне регулювання соціального діалогу, яке полягає в тому, що законодавець встановлює обов'язковість розгляду пропозицій сторін, пріоритету узгоджувальних процедур, обов'язковості дотримання досягнутих домовленостей, відповідальності за виконання прийнятих зобов'язань.

В науковій літературі зазначається, про необхідність поєднання диспозитивних та імперативних елементів у правовому регулюванні функціонування соціальної держави, що передбачатиме наявність нормативно встановлених приписів та можливість вирішення окремих питань за допомогою соціального діалогу [3; С. 203].

Тобто основним методом правового регулювання соціального діалогу в Україні є диспозитивний метод, який поєднується з імперативним правовим регулюванням, що забезпечує процес визначення та зближення позицій, досягнення спільних домовленостей та прийняття узгоджених рішень сторонами соціального діалогу.

Цей висновок підтверджується також аналізом норм Законів України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності», «Про організації роботодавців», «Про колективні договори і угоди», «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)», оскільки, згідно з ч.1 ст. 2 Закону України «Про соціальний діалог в Україні» від 23 грудня 2010 року, саме ці нормативно-правові акти разом із Законом України «Про соціальний діалог в Україні» складають законодавство України про соціальний діалог.

Література:

1. Амелічева Л.П. Історія формування та розвитку інституту соціального діалогу в Україні // Університетські наукові записки. – 2016. - №59. – С. 165–176.

2. Гербеда С. В., Форми реалізації соціального діалогу в Україні // Державне управління: удосконалення та розвиток. – 2012. – № 6.

3. Тацишин Ігор. Особливості правового забезпечення функціонування соціальної держави // Вісник Львівської політехніки. – 2017. – №876. – С. 199-204.

ПОРЯДОК ЗУПИНЕННЯ ДІЇ ОКРЕМИХ ПОЛОЖЕНЬ КОЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРУ В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ

Бурак В. Я.
доктор юридичних наук, професор кафедри соціального права
юридичного факультету Львівського національного університету
імені Івана Франка
м. Львів, Україна

Згідно зі статтею 10 КЗпП України, колективний договір укладається на основі чинного законодавства, прийнятих сторонами зобов'язань з метою регулювання виробничих, трудових і соціально-економічних відносин і узгодження інтересів трудящих, власників та уповноважених ними органів. Відповідно до статті 13 КЗпП України та статті 7 Закону України «Про колективні договори і угоди», зміст колективного договору визначається сторонами. Статтею 13 КЗпП України визначено, що у колективному договорі встановлюються взаємні обов'язки роботодавця та працівника, зокрема, щодо встановлення форм, системи, розмірів заробітної плати і інших видів трудових виплат (доплат, надбавок, премій і т. д.). Колективним договором встановлюються додаткові, порівняно з чинним законодавством і угодами, гарантії. Умови колективного договору, що погіршують порівняно з чинним законодавством і угодами становище працівників, є недійсними (стаття 16 КЗпП). Зміни і доповнення до колективного договору, угоди протягом строку їх дії можуть вноситися тільки за взаємною згодою сторін в порядку, визначеному колективним договором, угодою (стаття 14 Закону України «Про колективні договори та угоди»).

На період воєнного стану дія окремих положень колективного договору може бути зупинена за ініціативою

роботодавця (стаття 11 Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану»). Ініціатором призупинення виступає роботодавець. Разом з тим закон не передбачив механізму такого призупинення. Про таке рішення разом з обґрунтуванням необхідності такого призупинення роботодавець повинен письмово повідомити сторону працівників.

Надання роботодавцю права в односторонньому порядку призупиняти окремі положення колективного договору суперечить самій природі договору, який укладається за взаємною згодою його сторін. Крім того, зміни і доповнення до колективного договору також вносяться за згодою обох сторін.

Таким чином, роботодавець має право виступити ініціатором зупинення окремих норм колективного договору, але не може прийняти рішення в односторонньому порядку.

Реалізація права роботодавця на призупинення окремих положень колективного договору передбачає погодження його з іншою стороною договору.

З метою забезпечення захисту трудових прав працівників, роботодавцю доцільно перед прийняттям такого рішення провести відповідні консультації зі стороною працівників та поінформувати її про прийняте рішення.

Такі консультації необхідно провести з тими представниками найманих працівників, які брали участь в підготовці колективного договору, а якщо такі відсутні то з іншими представниками найманих працівників. Консультації необхідно оформити протоколом в якому зафіксувати , які норми колективного договору можуть бути припинені. Також необхідно зазначити період на який вони припиняються.

У рамках соціального діалогу профспілка може запропонувати роботодавцю прописати порядок реалізації зазначеної ініціативи в колективному договорі, зокрема шляхом включення положення, що з метою прийняття рішення щодо конкретних

положень колективного договору, дія яких припиняється за ініціативою роботодавця, роботодавець проводить попередні консультацій з профспілкою (усі домовленості мають бути оформлені протоколом та сторони обов'язково інформують про прийняте рішення працівників).

Роботодавець обов'язково у письмовій формі має звернутись до іншої сторони колективного договору (профспілкової організації) з пропозицією призупинити дію окремих положень колективного договору та порядку поновлення положень колективного договору. Після обговорення даного питання виноситься спільне рішення зафіксоване протокольно. Потім здійснюються зміни і доповнення до колективного договору які підлягають повідомній реєстрації.

Зупинення та поновлення положень колективного договору потрібно оформлювати належними локальними документами. Не є достатнім і не буде вважатися законним факт припинення виконання вимог колективного наказом або розпорядженням роботодавця в односторонньому порядку.

Про рішення щодо зупинення/поновлення дії окремих положень колективної угоди внаслідок настання/припинення форс-мажорних обставин (обставин непереборної сили) сторона цієї угоди, для якої настали такі обставини, у тижневий строк з дня його прийняття повідомляє іншим сторонам/стороні та органу, що здійснив повідомну реєстрацію цієї угоди.

Рішення щодо призупинення, зупинення/поновлення дії окремих положень колективної угоди оприлюднюється в засобах масової інформації та/або на офіційних веб-сайтах суб'єктів сторін цієї угоди та органу, що здійснив її повідомну реєстрацію.

МЕХАНІЗМ ПРИЗУПИНЕННЯ ТА ЗУПИНЕННЯ КОЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРУ, КОЛЕКТИВНОЇ УГОДИ ТА ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ЗДОРОВИХ І БЕЗПЕЧНИХ УМОВ ПРАЦІ

Козак З.
кандидат юридичних ннаук,
Ресурсно-аналітичний центр «Суспільство і довкілля»

Правове регулювання України у колективно-договірній сфері актуалізується під впливом низки чинників, необхідності врахування особливостей трудових відносин під час війни, узгодженості національного законодавства з актами ЄС тощо. Як наслідок встановлюються нові механізми, які раніше були відсутні у національному правовому полі, але їх запровадження має об'єктивний характер і сприяє усуненню прогалин у правовому регулюванні. Зокрема мова йде про механізм призупинення та зупинення дії окремих положень колективних договорів і колективних угод.

Правове регулювання призупинення та зупинення дії окремих положень колективних договорів і колективних угод здійснюється на різних рівнях за допомогою різних правових актів. Умовно їх можна поділити на:

– законодавчий рівень, що передбачає закріплення механізму призупинення та зупинення дії окремих положень колективних договорів і колективних угод на рівні закону, який визначає засади та загальні рамки його запровадження. Механізм призупинення та зупинення передбачений Законом України «Про колективні угоди та договори» від 23 лютого 2023 року № 2937-IX (але закон набере чинності через шість місяців з дня припинення чи скасування воєнного стану). [1] Зараз – на період дії воєнного стану – законодавець допускає можливість

лише зупинення дії та лише окремих положень колективного договору, що передбачено Законом України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» від 15 березня 2022 року № 2136-IX [2];

– колективно-договірний рівень, що передбачає конкретизацію норм закону стосовно умов, підстав та порядку призупинення та зупинення дії окремих положень колективних договорів і угод. Така конкретизація має бути визначена у самих колективних договорах та угодах;

– рівень реалізації норм права, який допускає призупинення та зупинення дії окремих положень конкретних колективних договорів і угод лише на підставі ухвалених повноважними суб'єктами актів, якими запроваджується такий механізм. Адже наявність усіх умов та підстав призупинення та зупинення дії окремих положень колективного договору та угоди не означає автоматичне їх запровадження, а потребує волевиявлення повноважних суб'єктів.

Законодавець оперує двома термінами: «призупинення» та «зупинення» дії окремих положень колективного договору чи колективної угоди, але не дає їхнього визначення. Тому виокремимо спільні та відмінні риси, які характеризують ці поняття, відповідно впливатимуть на запровадження цього механізму та визнання правомірності його запровадження.

Серед спільних рис «призупинення» та «зупинення» дії окремих положень колективного договору чи колективної угоди можна виокремити наступні:

– механізм «призупинення» та «зупинення» дії окремих положень колективного договору чи колективної угоди встановлений законом, а складові цього механізму конкретизуються конкретними колективними договорами та колективними угодами. Відсутність у колективному договорі чи колективній угоді умов, підстав і порядку «призупинення» та «зупинення» унеможливлює запровадження останніх;

– конкретне запровадження «призупинення» та «зупинення» дії окремих положень колективного договору чи колективної угоди – це право, опція дій сторін колективного договору чи колективної угоди, а не їх обов'язок. Тому реалізація цього права передбачає ухвалення відповідного рішення. Законодавець покладає на повноважну сторону, сторони обов'язок щодо інформування (повідомлення) визначених суб'єктів про реалізацію такого права;

– «призупинення» та «зупинення» дії допускається лише стосовно окремих положень колективного договору чи колективної угоди та не допускається щодо усього колективного договору чи колективної угоди;

– підстави «призупинення» та «зупинення» дії окремих положень колективного договору чи колективної угоди не мають загальний характер, а презюмують виключність події чи дії, що унеможливлюють або ускладнюють добросовісність виконання окремих положень колективного договору чи колективної угоди;

– «призупинення» та «зупинення» дії окремих положень колективного договору чи колективної угоди мають тимчасових характер, тому є обмеженими у часі.

До особливих рис «призупинення» та «зупинення» дії окремих положень колективного договору чи колективної угоди можна віднести такі, як:

– підстави, за наявності яких допускається практичне запровадження відповідного механізму. Для «зупинення» такими є лише форс-мажорні обставини (обставини непереборної сили), для «призупинення» – інші обставини, які не є форс-мажорними обставинами (обставинами непереборної сили);

– суб'єкт/суб'єкти, повноважні запроваджувати відповідний механізм. Для «зупинення» такими є сторона колективного договору чи угоди, для якої настали форс-мажорні обставини (обставини непереборної сили), що допускає одностороннє

волевиявлення; для «призупинення» – сторони колективного договору чи угоди, що вимагає обопільного волевиявлення;

– акт, яким допускається практичне запровадження відповідного механізму. Для «зупинення» такими є рішення сторони колективного договору чи угоди, для якої настали форс-мажорні обставини (обставини непереборної сили). Форма рішення може визначатися правовстановлюючими документами, локальними документами сторони, правилами ведення внутрішнього документообігу тощо. Форма рішення може бути обумовлена і в колективному договорі чи колективній угоді. Для «призупинення» дії окремих положень колективного договору чи угоди таким актом є рішення, прийняте його сторонами за взаємною згодою. Форма такого рішення також може бути різною – угода як окремий документ з усіма необхідними реквізитами, що засвідчують взаємне волевиявлення сторін призупинити дію окремих положень колективного договору чи колективної угоди; обмін документами, в яких засвідчується обопільна згода. Форма взаємної згоди може визначатися на принципі ad hoc (для кожного окремого випадку), а може бути визначена і в колективному договорі, колективній угоді.

Отже, законодавець визначив загальні умови запровадження призупинення та зупинення дії окремих положень колективного договору чи колективної угоди, віднісши конкретизацію запровадження відповідних механізмів до повноважень сторін конкретних договорів та угод. Водночас постає питання щодо співвідношення права сторони/сторін колективного договору чи колективної угоди на їх призупинення і зупинення та права працівників на безпечні та здорові умови праці, пріоритетності інтересів відповідних суб'єктів. Згадані закони не встановлюють якихось особливостей та винятків.

Вважаємо, що для запровадження механізму призупинення та зупинення окремих положень колективних договорів та колективних угод щодо гарантування безпеки працівників,

збереження їхнього життя і здоров'я на роботі варто встановити певні особливості, якими обмежити таке право сторін договорів та угод. Визначальним фактором такого обмеження має стати принцип державної політики у сфері безпеки та здоров'я працівників на роботі – пріоритет життя і здоров'я працівників [3, абз. 1 ч. 2 ст. 4] («найвища пріоритетність захисту здоров'я та життя працівників» [4, п. 1 ч. 2 ст. 4]).

Варто зазначити, що ключову роль в усуненні різнотлумачення та невизначеності законодавця щодо пріоритетності життя і здоров'я працівників на роботі при введенні механізму призупинення та зупинення належить самим сторонам колективних договорів та угод. Визначаючи підстави та порядок призупинення та зупинення, сторони можуть встановити умови, за яких не допускається призупинення чи зупинення положень колективних договорів та колективних угод, що забезпечують збереження життя і здоров'я працівників на роботі.

Література:

1. Про колективні угоди та договори. Закон України від 23 лютого 2023 року № 2937-IX. [Електронний ресурс] : Режим доступу: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2937-20#Text (дата звернення: 22.05.2023).

2. Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану. Закон України від 15 березня 2022 року № 2136-IX. [Електронний ресурс] : Режим доступу: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2136-20#Text (дата звернення: 22.05.2023).

3. Про охорону праці. Закон України від 14 жовтня 1992 року № 2694-XII. [Електронний ресурс] : Режим доступу: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2694-12#Text (дата звернення: 22.05.2023).

4. Проєкт Закону України «Про безпеку та здоров'я працівників на роботі» [Електронний ресурс] : Розроблений Міністерством економіки України. Оприлюднено для обговорення 17.08.2022. [Електронний ресурс] : Режим доступу: https://me.gov.ua/Documents/Detail?lang=uk-UA&id=1d23af02-a0ec-4458-9d88-2e4c9df8669f&title=ProektZakonuUkrainiproBezpekuTaZdoroviaPratsivnikivNaRoboti (дата звернення: 22.05.2023).

ОКРЕМІ АСПЕКТИ ПРИЗУПИНЕННЯ (ЗУПИНЕННЯ) ПОЛОЖЕНЬ КОЛЕКТИВНИХ ДОГОВОРІВ

Лещух Д.Р.
кандидат юридичних наук, доцент кафедри соціального права
юридичного факультету Львівського національного університету
ім. Івана Франка
м. Львів, Україна

Верховна Рада ухвалила євроінтеграційний законопроект «Про колективні угоди та договори», спрямований на осучаснення регулювання в сфері трудових відносин. Новелою цього закону є можливість призупинення і зупинення положень колективних договорів. Так, сторони колективного договору за взаємною згодою можуть прийняти рішення про призупинення дії окремих положень колективного договору на визначений ними строк. Випадки та порядок призупинення повинні визначатися самим договором.

Натомість зупинення дії окремих положень колективного договору не потребує окремого рішення обох його сторін. Таке зупинення відбувається у разі настання форс-мажорних обставин (обставин непереборної сили) за заявою сторони, для якої ці обставини настали. Перелік цих обставин повинен бути зазначений в самому колективному договорі.

Про рішення сторін про призупинення колективного договору або щодо зупинення/поновлення дії окремих положень колективного договору внаслідок настання/припинення форс-мажорних обставин в тижневий строк необхідно поінформувати працівників, на яких поширюються положення цього договору, та орган, що здійснив його повідомну реєстрацію.

При реалізації згаданих положень варто врахувати практику застосування схожих положень, які містить Закон України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного

стану». Відповідно до статті 11 вказаного закону на період воєнного стану дія окремих положень колективного договору може бути зупинена за ініціативою роботодавця. Водночас які саме окремі положення до цього відносяться законодавцем не визначається. У разі системного тлумачення згаданого закону вчені дійшли висновку, що, в першу чергу, під окремими положеннями колективного договору, що можуть бути зупинені на період воєнного стану (у разі їх відображення у колективному договорі) є наступні: 1) розірвання трудового договору за ініціативи роботодавця без попередньої згоди виборного органу первинної профспілкової організації; 2) встановлення часу роботи та часу відпочинку; 3) особливості роботи у нічний час; 4) особливості залучення до роботи деяких категорій працівників; 5) оплата праці та гарантії оплати праці; 6) відпустки та особливості застосування законодавства про відпустки; 7) гарантії діяльності профспілкових організацій. Водночас, враховуючи те, що законодавцем у Законі України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» не встановлено чітких критеріїв зупинення положень колективного договору, то на практиці роботодавцем може бути зупинена дія будь-яких положень (навіть тих, що в умовах правового режиму воєнного стану повинні були мати чинність та виконуватись сторонами соціального діалогу), що звичайно встановлює перекіс в бік розширення прав роботодавців та значного звуження прав працівників. Сам порядок прийняття такого рішення роботодавцем, а також порядок повідомлення про прийняття рішення роботодавцем про зупинення дії окремих положень колективного договору зацікавлених сторін – первинної профспілкової організації та працівників не встановлений, що передбачає вчинення дій роботодавцем на власний розсуд та на підставі внутрішніх процедур, що також має ризики значного погіршення трудових прав працівників, що може бути невиправдано більшим аніж необхідність

забезпечення діяльності підприємств, установ, організацій в умовах правового режиму воєнного стану.

Як зазначається у роз'ясненнях Мінекономіки від 23.03.2022 р., перед ухваленням такого рішення роботодавцю необхідно провести консультації зі стороною працівників та поінформувати її про рішення. Згідно з ч. 3 ст. 8 Закону України «Про соціальний діалог» від 23 грудня 2010 року №2862-VI консультації проводяться за пропозицією сторони соціального діалогу з метою визначення та зближення позицій сторін під час ухвалення ними рішень у межах своєї компетенції. Сторона-ініціатор направляє іншим сторонам письмову пропозицію із зазначенням предмета консультації та терміну її проведення. Сторони, які отримали таку пропозицію, зобов'язані взяти участь у консультації, спільно погодити порядок і строки її проведення та визначити склад учасників. Згідно зі статтею 14 Закону України «Про колективні договори та угоди» зміни і доповнення до колективного договору протягом строку його чинності можуть вноситися тільки за взаємною згодою сторін у порядку, визначеному колективним договором, угодою. У колективному договорі може встановлюватися спрощений порядок внесення змін і доповнень до нього (наприклад, за погодженням між сторонами колективного договору без затвердження змін та доповнень зборами чи конференцією трудового колективу). Можливі зміни і доповнення до чинного колективного договору підлягають повідомній реєстрації відповідно до п. 1 Порядку повідомної реєстрації галузевих (міжгалузевих) і територіальних угод, колективних договорів, затвердженого постановою КМУ від 13.02.2013 р. за №115 зі змінами, внесеними та затвердженими постановою КМУ від 21.08.2019 р. за №768

Доцільно підкреслити, що практикою застосування трудового законодавства пропонується лише письмово попереджувати працівників про зупинення дії окремих

положень колективних договорів у разі прийняття такого рішення роботодавцем. Таким чином, вважаємо наявною певну правову невизначеність, що виникла в частині можливості зупинення дії окремих положень колективних договорів на період дії воєнного стану такою, що в подальшому може мати наслідком зловживання роботодавцями своїми правами та як наслідок ґрунтовного порушення справедливого балансу між інтересами працівника та роботодавця у кожному конкретному випадку та така невизначеність може бути вирішена законодавцем шляхом внесення законодавчих змін, Урядом, шляхом прийняття підзаконних нормативно-правових актів або на підставі судової практики.

Слід також врахувати бачення шляхів вирішення окресленої проблематики вченими-цивілістами, які, передбачену в договорі процедуру призупинення за своєю правовою природою трактують як внесення змін до договору. При цьому слід враховувати той факт, що зміна умов договору повинна здійснюватися в тій самій формі, в якій було укладено договір, якщо із законодавчого акта, договору або звичаїв ділового обороту не випливає інше (ст. 654 ЦКУ). Процедуру призупинення договору доцільно оформлювати укладанням додаткової угоди до договору або одразу в договорі визначати умови автоматичного призупинення договору із настанням певної події. Призупинення дії договору повинно звільняти учасників від виконання зобов'язань за договором протягом періоду зупинення. У свою чергу, це не повинно впливати в цілому на правовідносини між сторонами, встановлені договором. Крім того, в період призупинення дії договору сторони повинні утримуватися від дій, які могли б перешкодити поновленню дії договору.

Призупинення означає тимчасове припинення дії договору. Воно може мати місце відповідно до договору, а також за згодою сторін. Варто зауважити, що перелік підстав, на яких

може ґрунтуватися рішення про призупинення договору, має бути вичерпним. Втім, може бути призупинена частина його положень, за умови, якщо це передбачено договором або узгоджено між сторонами. Призупинення тимчасово звільнятиме учасників від обов'язку виконувати договір і не впливатиме на набуті права та обов'язки.

Разом з тим, необхідно зауважити, що проблематика впровадження такої правової конструкції, як «призупинення договору», безумовно, потребує ще більшого і детальнішого вивчення на науковому рівні, зокрема у напрямках визначення його правових підстав та правових наслідків, а також способів відновлення дії договору тощо.

ПОВІДОМНА РЕЄСТРАЦІЇ КОЛЕКТИВНИХ ДОГОВОРІВ ТА УГОД ЗА НОВИМ ЗАКОНОМ УКРАЇНИ «ПРО КОЛЕКТИВНІ УГОДИ ТА ДОГОВОРИ»

Парпан Т.В.
кандидат юридичних наук,
доцент кафедри соціального права юридичного факультету
Львівського національного університету ім. Івана Франка
м. Львів, Україна

Розробка та прийняття нового Закону України «Про колективні угоди та договори» від 23 лютого 2023 року № 2937-IX (далі – Закон № 2937-IX) стало одним з виконаних завдань, які входили до плану заходів з виконання Угоди про асоціацію між Україною, з однієї сторони, та Європейським Союзом, Європейським співтовариством з атомної енергії ї їхніми державами-членами, з іншої.

Закон № 2937-IX визначив правові та організаційні засади колективно-договірного регулювання трудових, соціально-економічних відносин, зокрема, механізми поширення сфери дії галузевої (міжгалузевої) угоди та укладення колективного договору, у тому числі з роботодавцями-фізичними особами. Не применшуючи важливість та значимість цього законодавчого акту, все ж варто, допоки він не вступив в силу (а саме, через шість місяців з дня припинення чи скасування воєнного стану) дослідити рівень досконалості його норм та, на скільки це можливо, спрогнозувати, їх ефективність. Поряд цим, варто проаналізувати нормативно-правові акти, які потребують приведення їх у відповідність з цим Законом.

Зупинимося на нормах Закону № 2937-IX, які повинні забезпечити регулювання проведення повідомної реєстрації колективних угод, договорів.

Відразу зауважимо, що цьому питанню присвячено окрему статтю цього законодавчого акту. Її містить Глава V Закону № 2937-IX, в назві якої практично дублюються всі 4 статті цієї глави, у тому числі і назва ст. 29 «Повідомна реєстрації колективних угод, договорів». Зауважимо, що в Законі України «Про колективні договори та угоди» від 1 липня 1993 року №3356-XII (далі – Закон № 3356-XII) про повідомну реєстрацію колективних договорів та угод, згадується в ч. ч. 11 та 12 ст. 9 «Дія колективного договору, угоди». Тут визначено акти соціального діалогу, які підлягають такій реєстрації, та суб'єкти, які її проводять. А також, ч.12 зазначеної статті, містить назву затвердженого Кабінетом Міністрів України нормативно-правового акту, яким визначено порядок проведення такої реєстрації. Що ж до ч.1 ст.29 Закону № 2937-IX, то тут зроблено лише уточнення про те, що порядок повідомної реєстрації встановлюється Кабінетом Міністрів України.

За новим Законом № 2937-IX, положення щодо суб'єктів, які вправі проводити повідомну реєстрацію того чи іншого виду колективної угоди, колективного договору, залишилися без змін. Єдиною поправкою тут стало уточнення, про те, що до «територіальних угод іншого рівня» належать угоди, укладені в окремій галузі.

На відміну від положень Закону №3356-XII, ст. 29 Закону № 2937-IX містить чітку вказівку на те, що генеральна угода не підлягає повідомній реєстрації. Дотепер, трудове законодавство не містило такої норми, а відсутність положень, які б вказували на необхідність проведення такої процедури, давали підставу робити відповідні висновки.

Серед новел Закону №3356-XII положення, яке вказує на безоплатність проведення повідомної реєстрації. Також, є декілька загальних норм щодо оприлюднення на офіційних веб-сайтах органу, який здійснив повідомну реєстрацію, інформації про таку реєстрацію колективної угоди (змін і доповнень до неї) разом з їх текстом. При цьому зазначено, що суб'єкти цієї угоди теж повинні

оприлюднити аналогічну інформацію на свої веб-сайтах. Норми такого ж змісту, але з більш деталізованим змістом нині містить чинний Порядок повідомної реєстрації галузевих (міжгалузевих) і територіальних угод, колективних договорів, затверджений постановою Кабінету Міністрів України від 13 лютого 2013 р., №115 (в редакції від 21 серпня 2019 р. №768) (далі – Порядок повідомної реєстрації).

Законом № 2937-IX змінено підхід до оприлюднення інформації про повідомну реєстрацію колективних договорів. А саме, інформація про повідомну реєстрацію колективного договору (змін і доповнення до нього) надається лише працівникам сторонами цього договору. Чинний же Порядок повідомної реєстрації передбачає для колективних договорів таким самий порядок оприлюднення інформації про їх повідомну реєстрацію як і для колективних угод.

Не можемо не звернути увагу на положення Закону № 2937-IX згідно з яким відмова в повідомній реєстрації колективних угод, колективних договорів, змін і доповнень до них не допускається (ч. 2 ст. 29). Виходячи з мети за для якої проводиться повідомна реєстрація: оприлюднення інформації про укладення колективних угод (договорів), внесення до них змін і доповнень (див.: Порядок повідомної реєстрації), наведена норма повністю відповідає цій меті. Проте, варто звернути увагу на не відповідність деяких нових нормативно-правових актів, що випливають з цього Закону, прийняття яких Кабінет Міністрів України зобов'язаний забезпечити у продовж шести місяців з дня набрання чинності Законом № 2937-IX. Зокрема, йдеться про Порядок поширення дії галузевої (міжгалузевої) угоди, окремих їх положень, затверджений постановою Кабінету Міністрів України від 13 вересня 2022 року № 1022 (далі – Порядок № 1022).

Відповідно до Порядку № 1022 однією з умов поширення органом, який здійснює повідомну реєстрацію дії галузевої (міжгалузевої) угоди, окремих її положень на всіх роботодавців, визначено

відсутність зауважень від реєструючого органу при реєстрації таких угод. Крім того, зазначається, що у разі надання під час проведення повідомної реєстрації реєструючим органом зауважень до положень угоди щодо приведення її положень у відповідність з вимогами законодавства, такі зауваження повинні бути враховані сторонами цієї угоди шляхом внесення змін і доповнень до неї перед поданням спільного звернення суб'єктів сторін щодо поширення дії угоди чи окремих її положень реєструючому органу.

Як бачимо, наведені положення Порядку № 1022 дозволяють органу, який проводить повідомну реєстрацію галузевої (міжгалузевої) угод, висловлювати зауваження щодо їх змісту та вимагати від сторін цих угод врахувати висловлені ним зауваження. І хоча тут йдеться не про підстави відмови у повідомній реєстрації, а про поширення дії цих угод, окремих їх положень, проте, ця тонка межа у наведених нормах, як видається, все ж нівелює мету з якою проводиться ця реєстрації.

Для порівняння зазначимо, що чинним Порядком повідомної реєстрації передбачено, що реєструючий орган не може відмовляти у повідомній реєстрації угоди (договору), повертати на доопрацювання, витребовувати додаткові документи та встановлювати вимоги до оформлення угод (договорів). Зауваження та рекомендації реєструючого органу щодо приведення угоди (договору) у відповідність з вимогами законодавства (у разі їх наявності), можуть мати місце, якщо здійснюється копіювання та опублікування тексту цих угод (договорів), змін і доповнень до них, разом з інформацією про повідомну реєстрацію. Але, це не вказує на прямий обов'язок сторін цих угод, врахувати ці зауваження та рекомендації.

У зв'язку із затвердження Порядку № 1022, до нині діючого Порядку повідомної реєстрації мають бути внесені відповідні зміни. Наразі, як зазначалося, постанова, яка затверджує Порядок № 1022 ще не набула чинності, а це дає час для її доопрацювання та удосконалення, як і всі інші пов'язані з Законом № 2937-IX нормативно-правові акти.

ЗМІСТ КОЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРУ: АНАЛІЗ ЗМІН ДО ЗАКОНУ УКРАЇНИ «ПРО КОЛЕКТИВНІ ДОГОВОРИ ТА УГОДИ»

Потурнак В.М
студент 1 курсу денної форми
здобуття освіти другого (магістерського) рівня
вищої освіти спеціальності 081 «Право»
освітньої програми «Право» Навчально-наукового інституту права
Київського національного університету імені Тараса Шевченка
м. Київ, Україна

В умовах ринкової трансформації економіки суспільні відносини у сфері праці наповнюються новим змістом, змінюється їхній характер за рахунок посилення колективних засад. Демократизація трудових відносин повинна передбачати зростання участі трудового колективу у регулюванні найманої праці. Одним із способів такого регулювання є схвалення трудовим колективом колективного договору, який є важливим локальним актом, оскільки визначає виробничі, трудові, соціально-економічні інтереси працівників та роботодавців на конкретному підприємстві, установі, організації.

Верховна Рада ухвалила Закон України від 23 лютого 2023 року № 2937-IX «Про колективні угоди та договори» (далі — Закон № 2937). Більшість положень Закону набувають чинності через 6 місяців з дня припинення чи скасування воєнного стану, проте розібратися, що нового пропонує цей акт, можемо уже зараз.

Закон № 2937 покликаний сприяти колективно-договірному регулюванню трудових відносин у тих ситуаціях, де за раніше чинним законодавством це технічно не було можливим. Зокрема, з цією метою згаданий акт передбачає можливість укладення колективних угод у певних випадках, коли відсутні

репрезентативні суб'єкти сторін відповідного рівня. Так, Закон № 2937 вводить поняття галузевих угод обмеженої дії, які можуть укладатися в тих галузях, в яких відсутні репрезентативні суб'єкти обох або ж однієї зі сторін галузевого рівня.

Крім цього, передбачено можливість укладення територіальних угод в окремій галузі. Такі угоди можуть укладатися на територіальному рівні у галузях, в яких рішення місцевих органів виконавчої влади або органів місцевого самоврядування регулюють оплату та інші умови праці.

Закон № 2937 визначив співвідношення дії колективних угод, які одночасно поширюються на роботодавця і працівника. Зокрема, якщо наявні декілька галузевих (міжгалузевих) угод, застосуванню підлягає та угода, яка укладена за участю центральних органів виконавчої влади та репрезентативних суб'єктів сторін соціального діалогу.

Новий Закон № 2937 передбачає доволі гнучкий підхід до обов'язкового змісту колективного договору. Так, обов'язково у договорі визначаються строк його дії договору, порядок приєднання до сторони працівників договору, здійснення контролю за виконанням його положень, захисту інформації відповідно до законодавства (у разі потреби), умови та порядок призупинення на певний строк дії окремих положень договору, перелік форс-мажорних обставин (обставин непереборної сили), у разі настання яких дія окремих положень договору зупиняється. Також у колективному договорі зазначається колективна угода, у сфері дії якої перебувають сторони та умови якої враховані в договорі (у разі наявності такої угоди).

Натомість, положення щодо організації виробництва і праці, запобігання масовому вивільненню, нормування та оплати праці, гарантій діяльності профспілкових організацій та ряд інших положень, що раніше обов'язково передбачались у колективних договорах, тепер можуть передбачатися у

колективному договорі на розсуд сторін та не є обов'язковими для включення до договору.

Новелою Закону № 2937 є можливість призупинення і зупинення положень колективних договорів. Так, сторони колективного договору за взаємною згодою можуть прийняти рішення про призупинення дії окремих положень колективного договору на визначений ними строк. Випадки та порядок призупинення повинні визначатися самим договором.

Натомість зупинення дії окремих положень колективного договору не потребує окремого рішення обох його сторін. Таке зупинення відбувається у разі настання форс-мажорних обставин (обставин непереборної сили) за заявою сторони, для якої ці обставини настали. Перелік цих обставин повинен бути зазначений в самому колективному договорі.

Закон № 2937 торкнувся також такого проблемного питання, як тлумачення та роз'яснення змісту колективного договору. Вказаний нормативний акт визначає, що суб'єкти сторін колективного договору вправі надавати тлумачення положень договору, роз'яснення їх змісту, сфери дії та застосування. А спірні питання, що виникають із тлумачення положень колективного договору, вирішуються в порядку, встановленому його сторонами.

Певних змін за новим Законом № 2937 зазнає процедура проведення колективних переговорів щодо укладення колективних договорів. Зокрема, зміни торкнулися можливого складу учасників переговорного процесу. Так, до переговорів можна залучати державні колегіальні органи, якщо умови праці регулюються їх рішеннями. До участі в консультаціях з приводу укладення колективних договорів також можуть залучатись громадські об'єднання, мета та напрями статутної діяльності яких відповідають предмету консультацій. Окрім цього, первинна профспілкова організація може залучати для ведення колективних переговорів представників вищого за статусом виборного органу своєї професійної спілки.

На відміну від поточного законодавства, Закон № 2937 більш детально урегульовує порядок діяльності спільної робочої комісії, що утворюється для ведення колективних переговорів. Кількість представників сторін до складу такої комісії визначається сторонами, як правило, на паритетній основі. Також сторони визначають своїх координаторів у складі цієї комісії.

Натомість Закон № 2937 скасовує положення, що стосуються порядку проведення примирних процедур та формування примирної комісії для врегулювання розбіжностей під час ведення колективних переговорів.

Зазнали змін також положення щодо гарантій учасникам колективних переговорів, а саме: Закон № 2937 більш прагматично підійшов до вирішення цього питання і передбачив, що відповідні працівники звільняються від виконання обов'язків за основним місцем роботи із збереженням заробітку лише на час їх участі в засіданнях спільної робочої комісії та визначений сторонами час для підготовки проєкту колективної угоди чи договору, внесення змін і доповнень до них та здійснення контролю за їх виконанням.

Закон № 2937 деталізує процедурні моменти такого затвердження, тобто передбачено, що загальні збори працівників є правоможними в разі участі в них більше половини працівників роботодавця, а конференція — у разі участі не менше двох третин делегованих осіб. Рішення загальних зборів (конференції) приймаються закритим (таємним) або відкритим голосуванням більшістю голосів учасників.

Також Закон № 2937 встановлює, що загальні збори (конференція) можуть бути проведені в онлайновому форматі за допомогою технічних засобів зв'язку.

Закон № 2937 передбачив можливість приєднатися до сторони працівників колективного договору. Зробити це можуть профспілки, які мають статус первинних, що представляють

інтереси працівників цього роботодавця та легалізовані (зареєстровані) уже після укладення договору.

Як і відповідно до чинного наразі законодавства, за Законом № 2937 роботодавець зобов'язаний сприяти створенню належних умов для діяльності первинних профспілкових організацій, що діють на підприємстві, та надавати їм приміщення, інші матеріальні і технічні засоби в порядку та на умовах, передбачених колективним договором.

Зміни торкнулися також і положень, щодо відрахування профспілкам відсотка фонду оплати праці. Так, розмір згаданих відрахувань не зазнав жодних змін і, як і наразі, становитиме не менше ніж 0,3 відсота фонду оплати праці. Проте Закон № 2937 розширює призначення цих відрахувань — вони будуть використовуватися для реалізації будь-яких заходів, передбачених колективними договорами та угодами. Наразі законодавство обмежує призначення цих відрахувань виключно культурно-масовою, фізкультурною і оздоровчою роботою, що створює ряд практичних непорозумінь.

Таким чином, даний Закон, коли вступить в силу запровадить низку нових положень, які регулюють питання колективних договорів в Україні.

Література:

1. Про колективнідоговори і угоди: Закон України від 1 липня 1993 р. № 3356-XII. ВідомостіВерховної Ради України. 1993. № 36. Ст.361.

ПРО ПІЛЬГИ ЯК ОБ'ЄКТ КОЛЕКТИВНО-ДОГОВІРНОГО РЕГУЛЮВАННЯ

Стрепко В. Л.
кандидат юридичних наук, доцент,
доцент кафедри соціального права Львівського національного
університету імені Івана Франка
м. Львів, Україна

До проблем колективно договірного регулювання вчені звертались останніми роками доволі часто. Але найбільше, як об'єкт наукових інтересів, їх приваблювали питання укладення та дії колективних договорів. Натомість проблеми пільг як об'єкт колективно – договірного регулювання, залишились по суті поза сферою їх наукових інтересів. А разом з тим, їх з'ясування має вагоме наукове та практичне значення, адже від правильного розуміння правової природи пільги залежить не лише ефективність колективно-правового регулювання трудових відносин, але практика укладення колективних договорів.

У словниках української мови слово «пільга» визначається як повне або часткове звільнення від дотримання встановлених законом загальних правил, виконання яких-небудь обов'язків. Надати пільгу, таким чином, звільнити від обов'язку або полегшити його виконання. І в такому розумінні «пільги» вітчизняне законодавство передбачає чимало правових норм з багатьох галузей права.

Так, стаття 30 Податкового Кодексу України у пункті 30.1 визначає податкову пільгу як передбачене податковим та митним законодавством звільнення платника податків від обов'язку щодо нарахування та сплати податку та збору, сплата ним податку та збору в меншому розмірі. Стаття 13 Закону України «Про охорону дитинства» закріплює за багатодітними

сім'ями право на 50% знижку плати за користуванням житлом (квартирна плата), а також 50-відсоткова знижку плати за користування комунальними послугами (газопостачання, електропостачання та інші послуги) та вартості скрапленого балонного газу для побутових потреб у межах норм, визначених законодавством.

Обидва наведені приклади засвідчують законодавче звільнення особи від повного чи часткового виконання покладених на неї обов'язків. Однак, було б не вірно стверджувати, що пільги – це винятково звільнення особи від виконання обов'язків. Адже той же Закон про охорону дитинства надає дітям із багатодітних сімей право на безоплатне отримання ліків за рецептами лікарів. Принагідно зазначимо, що тут не йдеться про звільнення від законодавчо встановленого обов'язку, радше навпаки – особу наділяють правом на отримання певного блага, яке іншим не надається. І це також, як це вбачається із статті 13 Закону про охорону дитинства, називається пільгою.

Тому вірно стверджувати, що пільги – це не лише повне або часткове звільнення від виконання обов'язків, але й також надання додаткових прав щодо інших категорій осіб.

Для трудового права України характерні обидва види пільг. Трудове законодавство передбачає звільнення окремих категорій працівників від виконання обов'язків, а також встановлює певні переваги для окремих категорій працівників. І щоб переконатись у цьому, звернемось до статті 187 Кодексу Законів про Працю України, яка закріплює права неповнолітніх у трудових правовідносинах. Тут, зокрема зазначено, що неповнолітні, тобто особи, що не досягли вісімнадцяти років, у трудових правовідносинах прирівнюються у правах до повнолітніх, а в галузі охорони праці, робочого часу, відпусток та деяких інших умов праці користуються пільгами, встановленими законодавством України. Так, забороняється

застосування праці осіб молодше вісімнадцяти років на важких роботах і на роботах з шкідливими або небезпечними умовами праці, а також на підземних роботах, забороняється залучати працівників молодше вісімнадцяти років до нічних, надурочних робіт і робіт у вихідні дні.

Усе це, законодавчо встановленні, пільги для неповнолітніх, які звільняють їх від виконання трудових обов'язків, натомість для більшості інших категорій працівників такі права не передбачені.

Прикладом пільги, яка закріплює за окремими категоріями працівників додаткового щодо інших робітників і службовців права, слугує стаття 56 Кодексу Законів про Працю України. Тут йдеться про встановлення неповного робочого часу, на який мають право працівники як при прийнятті на роботу, так і згодом під час існування трудових правовідносин. Однак варто нагадати, що встановлення неповного робочого часу – це право, а не обов'язок роботодавця. Проте, на вимогу вагітної жінки, жінки, яка має дитину віком до чотирнадцяти років або дитину з інвалідністю, в тому числі таку, що знаходиться під її опікуванням, або здійснює догляд за хворим членом сім'ї відповідно до медичного висновку, роботодавець зобов'язаний встановлювати неповний робочий день або неповний робочий тиждень. Таким чином, вагітні жінки та жінки, які мають дітей за наявності умов, закріплених статтею 56 Кодексу Законів про Працю України наділенні пільгами щодо встановлення їм неповного робочого часу.

Щоправда, будо б помилкою вважати, що пільги для працівників обмежені винятково трудовим законодавством. З огляду на статтю 7 Закону України «Про колективні договори та угоди» предметом колективно договірного регулювання можуть бути пільги працівникам на локальному рівні. Відразу зазначимо, що подібна ж нормам передбачена й Законом про колективні угоди і договори, у статті 21 якого вказано, що

колективний договір може передбачати додаткові соціальні, трудові та інші гарантії і пільги для працівників, пенсіонерів та інших категорій осіб, визначених сторонами порівняно із законодавством і колективними угодами, положення яких є обов'язковими відповідно до сфери їх дії.

Таким чином, у трудовому праві пільги можуть передбачатись не лише вітчизняним законодавством, але й також колективним договором. При цьому, як вбачається із статті 21 Закону про колективні угоди та договори, вони можуть поширюватись на працівників, пенсіонерів, інших категорій осіб.

Не виникає сумніву, що пільги повинні поширюватись на працівників, адже колективний договір належить до нормативно правових договорів локального характеру і є одним із джерел трудового права. Він, як і трудове законодавство так й інші акти соціального діалогу (генеральна, галузева, регіональна угоди), складає необхідну базу правового регулювання трудових відносин між роботодавцем та працівником.

Разом з тим, виникають сумніви щодо поширення пільг на пенсіонерів, у випадку припинення ними трудових відносин із роботодавцем та інших категорій працівників, за умови, що вони не перебувають у трудових відносинах із роботодавцем. Видається, що правове становище таких категорій працівників не можуть бути врегульовані колективним договором, адже вони не є суб'єктами трудових правовідносин, не перебувають у стосунках із роботодавцем, тому в останнього не повинно виникати ніяких зобов'язань щодо таких категорій осіб.

Варто вказати, що пільги у колективному договорі можуть передбачатись з огляду на трудове законодавство, яке містить пряму вказівку на її легалізацію у такому акті. Так, стаття 50 Кодексу Законів про Працю України наділяє підприємства і організації при укладенні колективного договору правом встановлювати меншу норму тривалості робочого часу, ніж 40 годин на тиждень. У такому випадку, передбачена

колективним договором нова норма тривалості робочого часу, буде пільговою щодо усіх працівників або тієї частини на кого вона поширюватиметься.

При цьому, варто вказати, що у колективному договорі можуть бути також пільги, зумовлені не лише реалізацією прав, закріплених трудовим законодавством, але й також прав, передбачених актами інших галузей права, наприклад соціального забезпечення. Адже колективний договір, зважаючи на статтю 1 Закону про колективні угоди та договори укладається з метою регулювання, у тому числі, й соціально-економічних відносин між роботодавцем та працівниками. Це особливо актуально , зважаючи на виплату працівникам допомоги по тимчасовій непрацездатності, яка надається працівникам, які в силу складних життєвих обставин втратили заробітну плату й потребують соціального допомоги на весь період час такої непрацездатності. Щоправда, така допомога диференційована і залежить від тривалості сплати працівником єдиного страхового внеску. Так, стаття 17 Закону України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування» передбачає виплату такої допомоги у розмірі 50% середньої заробітної плати за наявного страхового стажу у три роки, 60% за стажу – від трьох до шести років і лише за наявного в особи страхового стажу понад вісім років, працівнику компенсуватиметься 100% заробітної плати. У колективному договорі роботодавець може узяти на себе обов'язок робити доплати, які у разом із допомогою по тимчасовій непрацездатності компенсували 100% заробітку незалежно від тривалості сплати єдиного соціального внеску.

Окрім цього, сторони колективного договору можуть домовитись про встановлення додаткового, не передбаченого законодавством права, наприклад взяття на себе роботодавцем обов'язку довезення працівників на роботу власним транспортом.

Отже, пільги працівникам як повне або часткове звільнення працівників від виконання трудових обов'язків або надання їм додаткових щодо інших категорій працівників прав, можуть бути об'єктом державного та локально-правового регулювання. При цьому, у колективному договорі можуть бути передбачені пільги як щодо здійснення працівниками їх трудових прав так і інших, закріплених, наприклад законодавством соціального забезпечення.

ЗАКОНОДАВЧІ НОВЕЛИ ЩОДО РЕГУЛЮВАННЯ СТОРІН КОЛЕКТИВНИХ ДОГОВОРІВ

Чудик-Білоусова Н. І.
кандидатка юридичних наук, доцентка,
професорка кафедри трудового, земельного та господарського права
юридичного факультету Хмельницького університету управлінння та
права імені Леоніда Юзькова
м. Хмельницький, Україна

Тараненко Л. С.
кандидатка юридичних наук, доцентка,
доцентка кафедри трудового, земельного та господарського права
юридичного факультету Хмельницького університету управлінння та
права імені Леоніда Юзькова
м. Хмельницький, Україна

Як відомо, у лютому 2023 року парламентом було прийнято за основу проєкт Закону України «Про колективні угоди та договори» [1] (реєстр. № 7628), над розробкою якого тривалий час працювали сторони соціального діалогу. Такий крок видається цілком логічним, зважаючи на те, що нині чинний Закону України «Про колективні договори і угоди» [2] було прийнято ще у 1993 році. Адже очевидно, що старий закон не відповідає реаліям та викликам сьогодення. До того ж, у ході розробки проєкту закону 2023 року було враховано результати розгляду звернень суб'єктів сторін соціального діалогу різного рівня та аналізу причин виникнення проблемних питань під час практичного застосування норм законодавства. Більше того, Закон України «Про колективні угоди та договори» наблизить українське законодавство у сфері колективно-договірного регулювання трудових відносин до європейського, що неабияк актуально в умовах набуття нашою державою статусу країни

кандидата на вступ до Європейського Союзу. Зокрема, зважаючи на те, що метою вказаного закону визначено підвищення ролі колективно-договірного регулювання трудових відносин, посилення захисту прав працівників і роботодавців, налагодження співпраці сторін соціального діалогу.

Варто зазначити, що станом на сьогодні новий закон набрав чинності лише частково. Зокрема, окремі його положення. З-поміж таких законодавчих новел можна відзначити і положення щодо внесення змін до ст. 12 Кодексу законів про працю України [3]. Так, компаративний аналіз ст. 12 Кодексу законів про працю України у старій редакції та Кодексу законів про працю України зі змінами внесеними відповідно до Закону України «Про колективні угоди та договори» від 2023 року свідчить про значний позитивний внесок нового закону у регулювання поняття сторін колективного договору. Так, приміром, якщо у старій редакції кодифікованого акта зазначалося лише, що «колективний договір укладається між роботодавцем, з однієї сторони, і первинною профспілковою організацією, які діють відповідно до своїх статутів, а у разі їх відсутності - представниками, вільно обраними на загальних зборах найманих працівників або уповноважених ними органів, з другої сторони» [2], то відповідно до змін 2023 року сторонами колективного договору є: по-перше, сторона роботодавця, суб'єктами якої є роботодавець та (або) уповноважені представники роботодавця, зокрема відокремлені підрозділи юридичної особи; по-друге, сторона працівників, суб'єктами якої є первинні профспілкові організації, які діють на підприємстві, в установі, організації, відокремлених підрозділах юридичної особи, об'єднують працівників фізичної особи, яка використовує найману працю, та представляють інтереси працівників цього роботодавця, а в разі їх відсутності – вільно обрані працівниками для ведення колективних переговорів представники (представник)» [1]. Тобто, поняття

сторін колективного договору у новому законі доповнено та конкретизовано.

До того ж, Законом України «Про колективні угоди та договори» [1] надано можливість приєднатися до сторони працівників колективного договору, що також можна визнати позитивним аспектом. Відповідну правомочність надано профспілкам, які мають статус первинних, що представляють інтереси працівників цього роботодавця та легалізовані (зареєстровані) уже після укладення договору.

У певній мірі зазнає змін також і правовий статус сторін колективного договору. Таких висновків можна дійти проаналізувавши законодавчі новели щодо сфери дії колективного договору. Адже за чинним наразі законодавством [2] положення колективного договору поширюються на всіх працівників підприємства. Тобто, незалежно від того, чи є вони членами профспілки. При цьому, такі положення є обов'язковими як для роботодавця, так і для таких усіх працівників підприємства. У свою чергу, з набуттям чинності Законом України «Про колективні угоди та договори» [1] вказаний підхід дещо змінюється. Зокрема, запроваджується новий механізм поширення колективних договорів на працівників, що не є членами профспілок. На таких працівників обов'язково поширюються лише положення колективного договору з питань, що відповідно до законодавства та обов'язкових для сторін колективних угод регулюються колективними договорами. Інші положення колективного договору не є для них обов'язковими автоматично. Натомість, умови поширення таких інших положень колективного договору визначаються цим колективним договором.

Буде оновлено й ст. 250 Кодексу законів про працю України, за якою роботодавці зобов'язані відраховувати кошти первинним профспілковим організаціям на реалізацію заходів, передбачених колективними договорами та угодами

(у тому числі на культурно-масову, фізкультурну і оздоровчу роботу, якщо ними це передбачено), у розмірах, передбачених колективними договорами та угодами, але не менше ніж 0,3% фонду оплати праці, із віднесенням цих сум на витрати, а в бюджетній сфері – за рахунок виділення додаткових бюджетних асигнувань.

Таким чином, як бачимо, переваги Закону України «Про колективні угоди та договори» 2023 року, у контексті удосконалення регулювання сторін колективних договорів, безсумнівні.

Література:

1. Про колективні угоди та договори: Закон України від 23.02.2023 р. № 2937-IX. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2937-20#Text (дата звернення 19.05.2023).
2. Про колективні договори і угоди: Закон України від 01.07.1993 р., № 3356-XII. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/card/3356-12 (дата звернення 19.05.2023).
3. Кодекс законів про працю України : закон УРСР від 10.12.1971 р. № 322-УIII. *Відомості Верховної Ради України*. 1971. Додаток до № 50. Ст. 375. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08 (дата звернення 19.05.2023).

КОЛЕКТИВНІ ПЕРЕГОВОРИ: АНАЛІЗ ЗМІН ДО ЗАКОНУ УКРАЇНИ «ПРО КОЛЕКТИВНІ ДОГОВОРИ ТА УГОДИ»

Ямпільська В.А.
студентка 1 курсу денної форми здобуття освіти другого (магістерського) рівня вищої освіти спеціальності 081 «Право» освітньої програми «Право» Навчально-наукового інституту права Київського національного університету імені Тараса Шевченка
м. Київ, Україна

Одним з основних прав людини у сфері праці є право на колективні переговори та укладення колективних договорів. 23 лютого 2023 року було прийнято новий Закон України «Про колективні угоди та договори» (далі - «Закон») у рамках якого було внесено зміни до процедури проведення колективних переговорів щодо укладення колективних договорів. Даний Закон набере чинність через 6 місяців з дня припинення чи скасування воєнного стану, однак дане дослідження є актуальним наразі задля застосування норм у майбутньому.

Правове регулювання права на колективні переговори й укладення колективних договорів та угод закріплене конвенцій і рекомендацій Міжнародної організації праці (далі – МОП): Конвенція МОП № 98 про право на організацію і на ведення колективних переговорів 1949 року, Конвенція МОП № 154 про сприяння колективним переговорам 1981 року, Рекомендація МОП № 91 про колективні договори 1951 року, Рекомендація МОП № 94 про консультації та співробітництво між підприємцями і трудящими на рівні підприємства 1952 року, Рекомендація МОП № 163 про сприяння колективним переговорам 1981 року тощо.

Стаття 2 Конвенції 1981 року про сприяння колективним переговорам № 154 визначає «колективні переговори»

як всі переговори, що проводяться між роботодавцем, групою роботодавців або однією чи кількома організаціями роботодавців, з одного боку, та однією чи кількома організаціями працівників, з другого, з метою:

a. визначення умов праці й зайнятості; та (або)

b. регулювання відносин між роботодавцями й працівниками; та (або)

c. регулювання відносин між роботодавцями чи їхніми організаціями та організацією чи організаціями працівників. [1].

Рекомендація МОП № 91 визначає мету колективних переговорів, предметом яких можуть бути: а) визначення умов праці та зайнятості; б) регулювання відносин між роботодавцями і працівниками; в) регулювання відносин між роботодавцями й організаціями працівників [2].

Наразі статті 10–12 чинного Закону №32 регулюють колективні переговори тоді як у новоприйнятому Законі дана процедуру визначена окремим розділом (другим), що підкреслює її важливість. Частиною першою статті 11 нового Закону метою колективних переговорів визначено укладення колективних угод та договорів, внесення до них змін і доповнень, при тому що обидва нормативних документи вказують на те, що укладенню колективної угоди та договору передують колективні переговори.

Найпомітнішою зміною є те що прийнятий Закон скасовує положення, що стосуються порядку проведення примирних процедур та формування примирної комісії для врегулювання розбіжностей під час ведення колективних переговорів, однак альтернативи у вигляді процедури звернення до незалежного державного органу не запропоновано, як наприклад, Федеральна служба посередництва і примирення у США, задача якої полягає у розгляді спорів, пов'язаних із колективними переговорами.

Також у Законі відбулися зміни щодо гарантій учасникам колективних переговорів. Нова редакція Закону більш

прагматично підходить до вирішення цього питання і передбачає, що відповідні працівники звільняються від виконання обов'язків на основному місці роботи, зберігаючи заробітну плату, лише на період їх участі у засіданнях спільної робочої комісії та встановлений сторонами час для підготовки проекту колективної угоди чи договору, внесення змін і доповнень до них та здійснення контролю за їх виконанням.

Не можна оминути увагою зміни, щодо можливого складу учасників переговорного процесу. У подальшому буде можливість залучення державних колегіальних органів до переговорів, якщо умови праці регулюються їх рішеннями. Громадські об'єднання, чиї цілі та напрямки діяльності відповідають предмету консультацій, також можуть брати участь у консультаціях щодо укладення колективних договорів. Крім того, первинна профспілкова організація може залучати представників вищого за статусом виборного органу своєї професійної спілки для участі у колективних переговорах.

Важливо також зазначити, що за новим Законом порядок діяльності спільної робочої комісії, що утворюється для ведення колективних переговорів, урегульовано більш детально. Чинним Законом лише вказано про необхідність створення робочої комісії із представників сторін, склад якої визначається самими сторонами, тоді як за новоприйнятим – кількість представників сторін до складу такої комісії визначається сторонами, як правило, на паритетній основі, а також сторони визначають своїх координаторів у складі цієї комісії.

Отже, недавно прийнятий Закон про колективні угоди в Україні вносить значні зміни до процедури колективних переговорів. Він підкреслює важливість цих переговорів, визначає їх мету та гарантує учасникам деякі пільги, хоч і в меншому обсязі ніж попередній. Закон також дозволяє залучати державні органи та громадські об'єднання до переговорного процесу. Крім того, він деталізує порядок діяльності спільної

робочої комісії. Оновлений закон покращує процедуру колективних переговорів та забезпечує більш широку участь різних сторін у цьому процесі.

Література:

1. Рекомендація щодо колективних договорів № 91 : від 29.06.1951 // БД «Законодавство України» / ВР України. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_231 (дата звернення: 20.05.2023).
2. Конвенція МОП № 154 про сприяння колективним переговорам : від 19.06.1981 // БД «Законодавство України» / ВР України. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_006 (дата звернення: 20.05.2023).
3. Закон України «Про колективні договори і угоди» від 01.07.1993 № 3356-XII URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/3356-12/ed20221211#Text (дата звернення 20.05.2023)
4. Закон України «Про колективні договори і угоди» від 23.02.2023 № 2937-IX URL : https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2937-20#Text (дата звернення 20.05.2023)

ЗМІСТ

Пилипенко П. Д.
ПРО КОЛЕКТИВНІ ТРУДОВІ ВІДНОСИНИ,
ЯК ПРЕДМЕТ ТРУДОВОГО ПРАВА 3

Чанишева Г. І.
КОЛЕКТИВНІ УГОДИ ТА ДОГОВОРИ
ЯК ПРАВОВІ АКТИ СОЦІАЛЬНОГО ДІАЛОГУ 8

Амелічева Л. П., Прігунов О. В.
ПРАВО НА ПРИЄДНАННЯ ДО СТОРОНИ ПРАЦІВНИКІВ
КОЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРУ ЯК СУЧАСНИЙ СТАНДАРТ
СОЦІАЛЬНОГО ДІАЛОГУ: ЗМІСТ ТА ПРОБЛЕМИ РЕАЛІЗАЦІЇ 12

Вавженчук С. Я.
ВИЗНАННЯ УМОВ КОЛЕКТИВНИХ УГОД (ДОГОВОРІВ)
НЕДІЙСНИМИ В КОНТЕКСТІ НОВЕЛІЗАЦІЇ ЗАКОНОДАВСТВА
ПРО КОЛЕКТИВНІ УГОДИ (ДОГОВОРИ) 19

Запара С. І.
НОВЕЛИ В ПОРЯДКУ ЗДІЙСНЕННЯ ОЦІНКИ ВІДПОВІДНОСТІ
КРИТЕРІЯМ РЕПРЕЗЕНТАТИВНОСТІ В УМОВАХ
ВОЄННОГО СТАНУ ТА ПІСЛЯ ЙОГО ПРИПИНЕННЯ 23

Черноус С. М.
ПРОБЛЕМИ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ПРИЗУПИНЕННЯ
ТА ЗУПИНЕННЯ ДІЇ ОКРЕМИХ ПОЛОЖЕНЬ КОЛЕКТИВНИХ
ДОГОВОРІВ 28

Бек Ю. Б.
ДИСПОЗИТИВНІСТЬ ТА ІМПЕРАТИВНІСТЬ ПРАВОВОГО
РЕГУЛЮВАННЯ СОЦІАЛЬНОГО ДІАЛОГУ В УКРАЇНІ 38

Бурак В. Я.
ПОРЯДОК ЗУПИНЕННЯ ДІЇ ОКРЕМИХ ПОЛОЖЕНЬ
КОЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРУ В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ 42

Козак З.
МЕХАНІЗМ ПРИЗУПИНЕННЯ ТА ЗУПИНЕННЯ КОЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРУ, КОЛЕКТИВНОЇ УГОДИ ТА ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ЗДОРОВИХ І БЕЗПЕЧНИХ УМОВ ПРАЦІ 45

Лещух Д. Р.
ОКРЕМІ АСПЕКТИ ПРИЗУПИНЕННЯ (ЗУПИНЕННЯ) ПОЛОЖЕНЬ КОЛЕКТИВНИХ ДОГОВОРІВ 50

Парпан Т.В.
ПОВІДОМНА РЕЄСТРАЦІЇ КОЛЕКТИВНИХ ДОГОВОРІВ ТА УГОД ЗА НОВИМ ЗАКОНОМ УКРАЇНИ «ПРО КОЛЕКТИВНІ УГОДИ ТА ДОГОВОРИ» 55

Потурнак В. М.
ЗМІСТ КОЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРУ: АНАЛІЗ ЗМІН ДО ЗАКОНУ УКРАЇНИ «ПРО КОЛЕКТИВНІ ДОГОВОРИ ТА УГОДИ» 59

Стрепко В. Л.
ПРО ПІЛЬГИ ЯК ОБЄКТ КОЛЕКТИВНО-ДОГОВІРНОГО РЕГУЛЮВАННЯ 64

Чудик-Білоусова Н. І., Тараненко Л. С.
ЗАКОНОДАВЧІ НОВЕЛИ ЩОДО РЕГУЛЮВАННЯ СТОРІН КОЛЕКТИВНИХ ДОГОВОРІВ 70

Ямпільська В. А.
КОЛЕКТИВНІ ПЕРЕГОВОРИ: АНАЛІЗ ЗМІН ДО ЗАКОНУ УКРАЇНИ «ПРО КОЛЕКТИВНІ ДОГОВОРИ ТА УГОДИ» 74

Наукове видання

АКТУАЛЬНІ ПРОБЛЕМИ СОЦІАЛЬНОГО ПРАВА

Матеріали круглого столу
«Сучасні стандарти соціального діалогу:
новели Закону “Про колективні угоди та договори”»

23 травня 2023 року

Випуск 11

Матеріали доповідей і повідомлень
опубліковано в авторській редакції

Формат 60х84/$_{16}$. Ум. друк. арк. 4,7. Тираж пр.

Львівський національний університет імені Івана Франка,
вул. Університетська, 1, м. Львів, 79000.
Свідоцтво про внесення суб’єкта видавничої справи.
Серія ДК № 3059 від 13.12.2007 р.

ЮРИДИЧНИЙ ФАКУЛЬТЕТ

JUSTITIA REGNORUM FUNDAMENTUM

Google Scholar

ICI WORLD of JOURNALS

ISSN INTERNATIONAL STANDARD SERIAL NUMBER