

**О.І. Кисельова**

кандидат юридичних наук,

старший викладач кафедри АГПФЕБ

Сумського державного університету

## **ЩОДО ОBOB`ЯЗKOBOCТІ УКЛАДАННЯ КОЛЕКТИВНИХ ДОГОВОРІВ**

Стаття присвячена дослідженню вимог законодавства щодо обов'язковості укладення колективного договору на підприємстві та встановленню доцільності його наявності для сторін.

**Ключові слова:** колективні договори і угоди, сторони колективного договору, добровільність укладення колективного договору, доцільність укладення колективного договору.

В сучасний період в Україні відбувається процес формування та становлення колективно-договірного регулювання праці. Переваги цього очевидні, насамперед – це децентралізація в правовому регулюванні трудових відносин. Саме на рівні конкретного підприємства має бути визначена його соціальна політика, з врахуванням принципу збереження рівня соціальних і трудових прав і гарантій встановлених законодавством. Адже в умовах економічних труднощів, в яких перебуває Україна можливості підприємств різні. Тому доцільним є досягнення балансу між найманими працівниками, власниками (роботодавцями) і державою. Для цього діяльність державних органів як представників державної влади має полягати в дотриманні правил і механізмів взаємодії сторін, ґрунтуватись на демократичних засадах. Також визначальним є побудова відносин між сторонами з урахуванням міжнародних стандартів.

Питанням колективно–договірного регулювання праці та колективному договору, зокрема, в своїх дослідженнях приділяли увагу такі вчені як

Г.Гончарова, В.Жернаков, Г.Трунова, Г.Чанишева та ін. Однак питання дослідження колективного договору не втрачає своєї актуальності. Адже залишаються визначальні положення, які не знайшли свого вирішення. Так спірним залишається питання про добровільність укладення колективних договорів.

**Метою цієї статті** є дослідження вимог законодавства щодо обов'язкової наявності колективного договору на підприємстві та вирішення питання стосовно доцільності його укладення для сторін.

Відповідно до ч. 1 ст. 11 Кодексу законів про працю України, колективний договір укладається на підприємствах, установах, організаціях незалежно від форм власності і господарювання, які використовують найману працю і мають права юридичної особи[1]. Аналогічна норма міститься і у статті 2 Закону України «Про колективні договори і угоди»[2].

В той же час, згідно із частиною 7 статті 65 Господарського кодексу України на всіх підприємствах, які використовують найману працю, між власником або уповноваженим ним органом і трудовим колективом або уповноваженим ним органом повинен укладатися колективний договір, яким регулюються виробничі, трудові та соціальні відносини трудового колективу з адміністрацією підприємства[3]. Одночасно, ст. 4 цього Кодексу встановлює, що трудові відносини не є предметом регулювання цього Кодексу[3]. Господарський кодекс визначає основні засади господарювання в Україні і регулює господарські відносини, що виникають у процесі організації та здійснення господарської діяльності між суб'єктами господарювання, а також між цими суб'єктами та іншими учасниками відносин у сфері господарювання.

До того ж, якщо слідувати логіці ГК України, то як бути, якщо сторони не ініціюють процедури його укладення. Санкцій щодо цього закон не передбачає. Слід додати, що впровадження практики обов'язкового укладення колективного договору не відповідає і природі договору як акту, що ґрунтується на взаємному волевиявленні його учасників.

Такий підхід є таким, що суперечить нормам КЗпП України та Закону України «Про колективні договори і угоди». Адже положення глави 2 КЗпП України (ст.ст. 10-20), Закону України «Про колективні договори і угоди» (ст.ст. 1, 4, 6, 10, 13, 14) визначають винятково добровільний характер ініціювання процедури укладення колективного договору та його підписання.

У контексті вирішення проблеми співвідношення КЗпП України та ГК України слід виходити з того, що спеціальними законодавчими актами щодо трудових відносин, зокрема з питань укладення колективних договорів, є КЗпП України і на цій основі доцільно застосовувати саме норми трудового законодавства. У зв'язку з цим має використовуватись практика щодо винятково добровільного характеру укладення колективних договорів (як це передбачено КЗпП України та Законом України «Про колективні договори і угоди»). І непорозуміння, які виникають на практиці з приводу обов'язковості укладення колективного договору, слід трактувати на користь сторін колективного договору, а не уповноважених органів держави, які обстоюють необхідність застосування ГК України. Звертаємо увагу на те, що у цьому випадку можна звернутись до суду за захистом своїх прав (ст.ст. 55, 124 Конституції України).

Звернімося до інших джерел. Згідно ч.2 статті 19 Закону України «Про міжнародні договори України» якщо міжнародним договором України, який набрав чинності в установленому порядку, встановлено інші правила, ніж ті, що передбачені у відповідному акті законодавства України, то застосовуються правила міжнародного договору [4]. Аналогічні положення містить ст. 8<sup>1</sup>КЗпП України. Україна є членом Міжнародної Організації Праці та ратифікувала Конвенцію МОП N 98 «Про застосування принципів права на організацію і ведення колективних переговорів», та № 154 «Про сприяння колективним переговорам». Згідно цих Конвенцій укладання колективних договорів здійснюється на добровільних засадах.

Отже, враховуючи вимоги міжнародних норм конвенцій МОП, і національного законодавства процес укладення колективних договорів має

ґрунтуватись виключно на добровільній основі і державні органи в силу ст. 6 ГКУ, ст. 3 Закону України «Про основні засади державного нагляду (контролю) у сфері господарської діяльності» не повинні втручатися у статутну діяльність суб'єкта господарювання, якщо вона здійснюється в межах закону [5].

Але на практиці трапляються випадки тиску на роботодавців з боку державних органів, зокрема, в Пенсійному та інших фондах, підприємству відмовляють у взятті на облік, якщо воно не надасть оригінал та копію колективного договору.

Отже, це говорить про відсутність єдиної позиції державних органів стосовно обов'язкової наявності колективного договору на підприємстві, установі, організації.

В підтвердження цього можна привести інформацію, що розміщена на офіційному вебсайті Управління праці та соціального захисту населення Сумської міської ради. Так, в розділі про колективно-договірне регулювання праці зазначено, що для регулювання виробничих, трудових і соціально-економічних відносин, узгодження інтересів працюючих, власників та уповноважених ними органів ст. 11 КЗпП України передбачено на підприємствах, в установах та організаціях незалежно від форми власності і господарювання, які використовують найману працю і мають право юридичної особи, в обов'язковому порядку укладання локальної угоди - колективного договору, де встановлюються взаємні зобов'язання сторін щодо організації виробництва, праці, відпочинку, оплати, умов та охорони праці, продуктивної зайнятості, нормування та інші [6].

Отже, незважаючи на те, що міжнародні норми Конвенцій МОП і Європейської соціальної хартії беззаперечно виходять з добровільності укладення колективного договору, державні органи продовжують дотримуватись іншої позиції.

Розглянемо друге питання стосовно доцільності укладення колективного договору. Треба зазначити, що потреба в укладенні

колективного договору була викликана тим, що окремі положення щодо встановлення умов праці на підприємстві, зокрема, стосовно умов оплати праці, не могли бути встановлені інакше, ніж через укладення колективного договору.

Щодо дійсної необхідності для роботодавця в існуванні колективного договору висловимо наступну позицію. 06.08.2011 р. набув чинності Закон України від 07.07.2011 р. N 3609-VI, яким були внесені зміни до Податкового кодексу України (ПКУ), зокрема, до ст. 142 «Особливості визначення складу витрат на виплати фізичним особам згідно з трудовими договорами та договорами цивільно-правового характеру», за якою витрати платника податку на оплату праці фізичних осіб, що перебувають у трудових відносинах з таким платником податку тепер не залежать від приписів колективного договору, а можуть бути врегульовані лише на підставі домовленості сторін) [7].

Таким чином, платники податку на прибуток підприємств за наявності на підприємстві лише трудових договорів з працівниками мають право включати до складу витрат не тільки витрати на оплату праці, які включають нараховані витрати на оплату основної і додаткової заробітної плати та інших видів заохочень і виплат виходячи з тарифних ставок, у вигляді премій, заохочень, відшкодувань вартості товарів, робіт, послуг, а і будь-які інші витрати з оплати праці у грошовій або натуральній формі, яка встановлюється за домовленістю.

Така редакція ст. 142 ПКУ фактично вирішує всі «податкові» питання для роботодавця. Не є виключенням з цього правила і існування в КЗпП та інших законах прямих посилань на врегулювання певних питань саме в колективному договорі [7]. Це такі «неподаткові» питання як, зокрема, питання додаткових щорічних оплачувальних відпусток, переважного право на укладання трудового договору, питання розміру доплат за суміщення професій (посад) або виконання обов'язків тимчасово відсутнього працівника тощо.

Отже, не дивлячись на те, що відповідальність за відсутність колективного законодавства України не передбачена, в певних випадках керівництво підприємства може бути зацікавлена в його укладенні.

### **Висновки**

Таким чином, чинним законодавством та міжнародними нормами не передбачено положення щодо обов'язковості укладення колективного договору, а передбачається, що колективний договір укладається на підприємствах, в установах, організаціях незалежно від форм власності і господарювання, які використовують найману працю і мають право юридичної особи на добровільних засадах. Але укладення колективного договору є обов'язковим у разі наявності ініціативи в укладенні колективного договору хоча б однієї зі сторін. Якщо жодна зі сторін не виявила ініціативи, то ніхто не може примусити сторони укласти такий договір, адже обов'язковою умовою укладення будь-якого договору є вільне волевиявлення сторін (ст. 4 Конвенції № 98 МОП, частина третя ст. 203 Цивільного кодексу 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. У колективному договорі можна врахувати особливості діяльності певного підприємства, використати його можливості й ресурси в інтересах працівників, розвитку виробництва.

Отже, колективний договір, укладений з дотриманням чинного законодавства і урахуванням реальних можливостей підприємства, сприятиме стабільності, високопродуктивній діяльності підприємства, створенню надійної основи для соціального захисту працівників, запобіганню трудовим конфліктам, соціальній напруженості в колективі.

### ***Література:***

1. Кодекс Законів про працю України від 10 грудня 1971 року №322-VIII // Відомості Верховної ради УРСР.-1971.-№50-51.-Ст.375

2. Про колективні договори і угоди: Закон України від 1 липня 1993 року № 3356-XII // Відомості Верховної ради України.-1993.-№36.-Ст.361
3. Господарський кодекс України від 16 січня 2003 року № 436-IV // Відомості Верховної Ради України.-2003.-N18,N19-20, 21-22.- Ст.144
4. Про міжнародні договори України: Закон України від 29 червня 2004 року № 1906-IV // Відомості Верховної Ради України.- 2004.-№ 50.- Ст.540
5. Про основні засади державного нагляду (контролю) у сфері господарської діяльності від 5 квітня 2007 року № 877-V// Відомості Верховної Ради України.-2007.-№ 29.-Ст.389
6. Колективно-договірне регулювання // Управління праці та соціального захисту населення Сумської міської Ради [Електронний ресурс].-Режим доступу до сайту: <http://sumy-city.upszn-sumy.gov.ua>
7. Податковий Кодекс України від 2 грудня 2010 року № 2755-VI // Відомості Верховної Ради України.-2011.-№13-14,№ 15-16,№17.-Ст.112

**Киселёва**

**Е.И.**

**Относительно обязательности заключения коллективных договоров.**

Статья посвящена исследованию требований законодательства относительно обязательности заключения коллективного договора на предприятии и установлению целесообразности его наличия для сторон.

**Ключевые слова:** коллективные договора и соглашения, стороны коллективного договора, добровольность заключения коллективного договора, целесообразность заключения коллективного договора.

**Kyselova O.I. In relation to obligatoryness of entering into collective contracts.**

The article is devoted to research of requirements of legislation in relation to obligatoryness of the collective bargaining on an enterprise and establishment of expediency of his presence for sides.

**Keywords:** collective agreements and agreements, sides of collective agreement, voluntarily of the collective bargaining, expedience of the collective bargaining.

Кисельова О. І. Щодо обов'язковості укладання колективних договорів [Текст] / О.І. Кисельова // Наука і правоохорона – 2012. - № 3 (17). – С. 63-66.