

УДК 331.45

КОЛЕКТИВНІ ДОГОВОРИ, ЇХ РОЛЬ ТА ОСОБЛИВОСТІ ЇХ УКЛАНАННЯ

Домашовець Ліля, Кудла Дмитро

Горностаї О.Б., к.т.н., доцент, доцент кафедри промислової безпеки та охорони праці

Львівський державний університет безпеки життєдіяльності

Колективний договір на підприємстві — це важливий документ, який регулює відносини між роботодавцем і працівниками. Він встановлює основні умови праці, оплати праці, соціальні гарантії та інші питання, пов'язані з трудовими відносинами.

Основні аспекти колективного договору включають:

- Регулювання виробничих, трудових і соціально-економічних відносин.
- Узгодження інтересів працівників та роботодавців.
- Забезпечення продуктивної зайнятості та умов праці.
- Нормування і оплата праці, включаючи доплати, надбавки, премії тощо.
- Гарантії, компенсації, пільги, наприклад, щодо оздоровлення працівників.
- Участь трудового колективу у формуванні та використанні прибутку підприємства.
- Режим роботи, тривалість робочого часу та відпочинку.
- Умови та охорона праці.
- Забезпечення рівних прав та можливостей для жінок і чоловіків.

Колективний договір може також передбачати додаткові пільги порівняно з чинним законодавством, зокрема щодо оздоровлення працівників та зобов'язання роботодавця навчати працівників.

Сторонами колективного договору зазвичай є: роботодавець (власник або вповноважений ним орган) та представники працівників, які можуть бути членами профспілки або іншого представницького органу.

Відомо, що колективні договори є важливою частиною трудових відносин не лише в Україні, але і в багатьох країнах Європи та Америки. Так, наприклад, в Європі часто регулюються на національному рівні та можуть бути частиною ширшої системи соціального діалогу між профспілками, роботодавцями та урядами. Це сприяє стабільності та гармонії у трудових відносинах. В Америці, зокрема в Сполучених Штатах, колективні договори

також є ключовим елементом трудових відносин, особливо в промислових секторах та громадських службах. Профспілки ведуть переговори від імені своїх членів для укладення договорів, які можуть включати широкий спектр питань, від заробітної плати до безпеки на робочому місці.

Таким чином, колективні договори є фундаментальною частиною трудових відносин у багатьох країнах, і їх використання та вплив можуть значно відрізнятися в залежності від культурних, економічних та законодавчих контекстів.

В Україні в 2023 році було прийнято новий закон “Про колективні угоди та договори”, який наближає українське законодавство до норм ЄС і сприяє сучасному регулюванню в сфері трудових відносин, проте більшість положень Закону набувають чинності через 6 місяців з дня припинення чи скасування воєнного стану.

Якщо підприємство не укладає колективний договір, працівники можуть вжити кілька кроків для захисту своїх прав. Ось деякі з них:

1.Звернення до уповноваженого представника трудового колективу: Якщо у вашій компанії є уповноважений представник, ви можете обговорити з ним необхідність укладення колективного договору.

2.Ініціювання колективних переговорів: Згідно з законодавством, будь-яка сторона може ініціювати колективні переговори щодо укладення договору.

3.Консультації з профспілкою: Якщо у вашій компанії є профспілка, ви можете звернутися до неї за підтримкою та консультаціями.

4.Звернення до місцевих органів влади: Колективні договори підлягають повідомній реєстрації місцевими органами влади. Ви можете звернутися до них за консультацією або допомогою.

5.Юридична консультація: Розгляньте можливість отримання юридичної консультації для визначення подальших дій.

Важливо пам'ятати, що колективні договори є частиною трудового законодавства, і їх відсутність може бути порушенням прав працівників. Тому не вагайтеся шукати підтримку та вживати заходів для захисту своїх інтересів.

На осіб, які представляють роботодавців чи профспілки або інші уповноважені трудовим колективом органи і ухиляються від участі в переговорах щодо укладення, зміни чи доповнення колективного договору або навмисно порушили строк ведення переговорів, або не забезпечили роботу відповідної комісії у визначені сторонами строки, накладається штраф до десяти неоподатковуваних мінімумів доходів громадян (до 170 грн), і вони несуть також дисциплінарну відповідальність аж до звільнення з посади.

Різні міністерства у своїх листах вказували на відсутність іншої відповідальності за відсутність колдоговору. Однак ст. 265 КЗпП все ж передбачає відповідальність за порушення інших вимог законодавства про працю – штраф у розмірі мінімальної заробітної плати за кожне таке порушення. Тому, якщо розцінювати наявність колдоговору (або ж наявність актуальних положень в ньому) як вимогу, то і штраф за КЗпП можна отримати, у Держпраці такою можливістю не часто нехтують. Так, у постанові Верховного Суду від 08.04.2020 № 804/3591/17 розглядалась правомірність накладення штрафу Держпраці на підприємство, відсутність колдоговору контролюючий орган вважав порушенням.

З іншого боку, Мін'юст неодноразово наголошував (наприклад, у листі від 05.04.2006 № 21-5-197), що 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. Статтею 4 Конвенції №98 про застосування принципів права на організацію і на ведення колективних переговорів (є обов'язковою для нас) визначено, що там, де це потрібно, вживають заходів, що відповідають умовам країни, з метою заохочення й сприяння повному розвитку й використанню процедури ведення переговорів на добровільних засадах.

Отже, допоки буде певна неузгодженість правових норм, їх нечіткість доти виникатиме питання доцільності колдоговорів. І хоч Конвенція про застосування принципів права на організацію і на ведення колективних переговорів №98 має перевагу над нормами КЗпП (тобто основне правило – не можна примусити сторони укласти колдоговір), спори будуть виникати.

Список використаних джерел:

1. Закон України «Про колективні угоди та договори» / Відомості Верховної Ради, 2023, № 60.

2. Відсутність колективного договору / Опубліковано в експертно-правовій системі “Експертус: Головбух”. <https://yefimov-partners.com/2020/09/24/>

3. Роботодавцем не виконуються умови колективного договору. Чи існує відповідальність за невиконання? / <https://dsp.gov.ua/faq/robotodavtsem-ne-vykonuiutsia-umovy-kolektyvnoho-dohovoru-chy-isnuie-vidpovidalnist-za-nevykonannia/>