

В. Андропова,

здобувачка кафедри трудового права та права соціального забезпечення
Національного університету «Одеська юридична академія»

ПІДСТАВИ ВИНИКНЕННЯ КОЛЕКТИВНИХ ТРУДОВИХ ПРАВОВІДНОСИН

У науці трудового права багато уваги приділялося дослідженню колективних трудових відносин, встановленню їх сутності та змісту. Однак можна констатувати той факт, що науковці-трудовики оминули своєю увагою питання, які стосуються саме визначення підстав виникнення колективних трудових правовідносин. Встановлення цих підстав є актуальним та практично важливим питанням, яке потребує глибокого наукового дослідження та опрацювання, оскільки всебічний аналіз і теоретичне осмислення підстав колективних трудових правовідносин сприятиме вирішенню важливого практичного завдання, яке полягає у забезпеченні балансу інтересів працівників і роботодавців як основних суб'єктів трудового права.

Проблематиці колективних трудових відносин були присвячені праці багатьох науковців, зокрема таких, як М. Г. Александров, Б. К. Бегічев, Н. Б. Болотіна, Л. Я. Гінцбург, Р. З. Лівшиц, А. Р. Мацюк, П. Д. Пилипенко, В. І. Прокопенко, О. І. Процевський, Д. В. Сичов, О. В. Смирнов, В. М. Толкунова, Г. І. Чанишева, В. І. Щербина, І. М. Якушев, О. М. Ярошенко та ін.

Метою даної статті є здійснення наукового аналізу підстав виникнення колективних трудових правовідносин.

Питання правового регулювання колективних трудових відносин неодноразово підіймалися у працях Г. І. Чанишевої. У своїй монографії вона зазначає, що колективні відносини у сфері праці пов'язані з реалізацією їх суб'єктами колективних трудових прав, зокрема права на свободу об'єднань, права на ведення переговорів і укладання колективних договорів, угод, права на участь в управлінні підприємством (установою,

організацією) [1, 5]. У цьому і полягає сутність колективних трудових правовідносин. На основі зазначених колективних трудових прав, вченою було визначено наступні види колективних трудових відносин: участь трудових колективів в управлінні підприємствами (установами, організаціями); участь трудових колективів в установленні й зміні умов праці; ведення колективних переговорів, укладання, зміни та виконання колективних угод та колективних договорів; діяльність професійних спілок у соціально-трудої сфері, включаючи здійснення суспільного контролю за додержанням законодавства про працю та охорону здоров'я на виробництві; діяльність організацій (об'єднань) роботодавців у соціально-трудої сфері; вирішення колективних трудових спорів [1, 34].

Вказані колективні трудові відносин слід розуміти як правовідносини із соціального діалогу, які можна визначити, враховуючи зміст ст. 1 Закону України «Про соціальний діалог в Україні», як правовідносини, що виникають у процесі 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.

Першим різновидом колективних трудових правовідносин є правовідносини, пов'язані з участю трудових колективів в управлінні підприємствами (установами, організаціями), а також участю тру-

дових колективів у встановленні й зміні умов праці, що виникають на підставі факту укладення колективного договору. Так, відповідно до ст. 2 Закону України «Про колективні договори і угоди» колективний договір укладається на підприємствах, в установах, організаціях незалежно від форм власності і господарювання, які використовують найману працю і мають право юридичної особи.

Відповідно до ст. 3 Закону України «Про колективні договори і угоди» колективний договір укладається між роботодавцем з однієї сторони і однією або кількома профспілковими органами, а у разі відсутності таких органів — представниками працівників, обраними і уповноваженими трудовим колективом.

Трудові колективи наділені повноваженнями у встановленні і зміні колективних умов праці, в укладенні колективного договору, у встановленні тривалості робочого часу та часу відпочинку, забезпеченні трудової дисципліни, затвердженні правил внутрішнього трудового розпорядку, в утворенні комісії з трудових спорів та інших органів, у визначенні і затвердженні переліку та порядку надання працівникам підприємства соціальних пільг, вирішенні разом з власником питань соціального розвитку, включаючи поліпшення умов праці, життя і здоров'я, гарантії обов'язкового медичного страхування членів трудового колективу і їхніх сімей, щодо участі в матеріальному і моральному стимулюванні праці, у заохоченні винахідницької та раціоналізаторської діяльності та деякими іншими повноваженнями [1, 42].

А. П. Гірман стверджує, що саме у кризових умовах укладення колективних договорів має суттєвий потенційний вплив на всі сфери функціонування підприємств і організацій. Завдяки колективному договору впорядковуються взаємовідносини між роботодавцями і працівниками, об'єднуються їх зусилля, спрямовуючись на розвиток виробництва, створення дєздатного трудового колективу. Колективний договір виступає засобом залучення працівників до управління виробництвом, чинником регулювання конфліктів, зняття со-

ціальної напруженості, своєрідною школою соціального партнерства, ведення переговорів, пошуку шляхів узгодження різних інтересів. На сьогодні це найбільш ефективна форма регулювання соціально-трудоких відносин на всіх рівнях. Адже колективні договори є основними юридичними документами, що регулюють питання праці на рівні підприємств [2].

Укладення колективного договору є необхідним для задоволення інтересів не лише найманих працівників, а й роботодавця. Адже його турбують не лише питання збільшення прибутку, підвищення конкурентоспроможності, а також проблеми вдосконалення організації праці, підвищення продуктивності праці, професійного рівня персоналу, забезпечення висококваліфікованими кадрами, морально-психологічний клімат у колективі, виробнича дисципліна тощо. Тому сторонам колективного договору потрібно зосередитися як на соціальному захисті і зростанні благополуччя найманих працівників, так і на підвищенні ефективності виробництва.

Так, відповідно до норм Конвенції Міжнародної організації праці, ратифікованих Україною (Конвенція № 98 про застосування принципів права на організацію і ведення колективних переговорів від 8 червня 1949 року, Конвенція № 154 про сприяння колективним переговорам від 3 червня 1981 року) колективні договори укладаються на добровільній основі. Однак слід звернути увагу, що законодавством України, як правило, передбачаються лише мінімальні гарантії, а конкретний їх рівень встановлюється у колективному договорі. У багатьох випадках законодавством прямо передбачено запровадження окремих норм шляхом включення їх до колективного договору.

Так, у свою чергу, Н. Ф. Чубоха стверджує, що колективний договір має укладатися на підприємствах, в установах, організаціях незалежно від форм власності і господарювання, які мають права юридичної особи і використовують найману працю не менше 10 осіб та у випадку використання праці не менше

5 найманих працівників підприємцями без права юридичної особи [3, 153].

А. Ф. Нуртдінова відзначає дві характерні риси колективного договору: по-перше, він регулює суспільні відносини, тобто містить норми права, по-друге, приймається у договірному порядку, тому колективні договори належать до особливої категорії джерел права — нормативних угод [4, 33].

На відміну від КЗпП у проекті ТК України дається більш чітке визначення колективного договору, а саме у ст. 353 проекту зазначається, що колективний договір — нормативний акт, що регулює трудові та соціально-економічні відносини між працівниками і роботодавцем, встановлює трудові та соціально-економічні права і гарантії для працівників. Колективний договір укладається в юридичній особі, її відокремлених структурних підрозділах, а також у роботодавця — фізичної особи. Колективний договір може укладатися для декількох юридичних осіб з однаковим видом діяльності, що належать одному власникові.

Проект, як і КЗпП (ст. 16), містить положення про те, що якщо колективний договір погіршує становище працівників порівняно із трудовим законодавством та колективними угодами чи суперечить їм, то такий договір може бути визнано недійсним.

Відповідно до ст. 18 КЗпП положення колективного договору поширюються на всіх працівників підприємства, установи, організації, незалежно від того, чи є вони членами професійної спілки, і є обов'язковими як для власника або уповноваженого ним органу, так і для працівників підприємства, установи, організації.

Однак виникає закономірне питання, з якого моменту колективний договір вважається укладеним, а колективні трудові відносини — такими, що виникли?

Відповідно до ч. 2 ст. 9 Закону України «Про колективні договори і угоди» колективний договір, угода набирають чинності з дня їх підписання представниками сторін або з дня, зазначеного

у колективному договорі, угоді. Таким чином, за загальним правилом, колективний договір набирає чинності з дня його підписання уповноваженими представниками всіх сторін, якщо інше не передбачено самим договором.

Відповідно до ст. 15 КЗпП колективні договори підлягають повідомній реєстрації місцевими органами виконавчої влади. Між тим чинне законодавство не пов'язує момент укладення та набрання чинності трудовим договором з моментом його державної реєстрації. Відповідно до п. 2 Порядку повідомної реєстрації галузевих (міжгалузевих) і територіальних угод, колективних договорів, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 13 лютого 2013 року № 115, повідомна реєстрація проводиться з метою засвідчення автентичності примірників і копії поданих на реєстрацію галузевих (міжгалузевих) і територіальних угод, колективних договорів для забезпечення можливості врахування їх умов під час розгляду уповноваженими органами трудових спорів (індивідуальних і колективних), що можуть виникнути за результатами виконання умов таких угод (договорів). Таким чином, факт державної реєстрації колективного договору не має правоутворюючої сили, а відсутність такої реєстрації не може свідчити про неукладення договору. Проте у разі виникнення спору сторони будуть позбавлені можливості посилатися в суді чи іншому органі, який розглядає трудовий спір, на текст колективного договору, на якому відсутній напис про його державну реєстрацію.

Як зазначає О. М. Уманський, існують причини, що негативно впливають на рівень колективно-договірної роботи, серед яких: фінансово-економічна нестабільність переважної більшості підприємств, що пов'язано з кризою взаємних неплатежів, зростанням цін, нестабільністю енергозабезпечення та ін.; правова невизначеність щодо обов'язковості укладення колективного договору; пасивність працівників; недосконалість механізму контролю. Також він стверджує, що значним недоліком є те, що

певна кількість колективних договорів не зареєстрована в органах виконавчої влади, у зв'язку з чим ця їх частина залишається без кваліфікованої юридичної експертизи на предмет відповідності чинному законодавству [5].

Наступним різновидом колективних трудових правовідносин є правовідносини з ведення колективних переговорів.

Як зазначається у ст. 14 КЗпП, укладенню колективного договору передують колективні переговори. Однак дана норма має відсилочний характер до положень Закону України «Про колективні договори і угоди». У ст. 10 цього Закону вказується, що будь-яка із сторін не раніше як за три місяці до закінчення строку дії колективного договору, угоди або у строки, визначені цими документами, письмово повідомляє інші сторони про початок переговорів. Друга сторона, в свою чергу, протягом семи днів повинна розпочати переговори. Для ведення переговорів і підготовки проектів колективного договору, угоди утворюється робоча комісія з представників сторін. Склад цієї комісії визначається сторонами. Тобто моментом, з якого виникають дані правовідносини, є волевиявлення однієї зі сторін, яке має свій зовнішній вираз у письмовому повідомленні про початок переговорів.

Наступним різновидом правовідносин є правовідносини щодо діяльності професійних спілок у соціально-трудовій сфері, включаючи здійснення суспільного контролю за додержанням законодавства про працю та охорону здоров'я на виробництві. Так, відповідно до ст. 21 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» проекти нормативно-правових актів, які стосуються трудових правовідносин або соціального захисту громадян, розглядаються органами виконавчої влади та органами місцевого самоврядування з урахуванням думки відповідних профспілок чи їх об'єднань. Профспілки та їх об'єднання мають право вносити пропозиції суб'єктам права законодавчої ініціативи і відповідним державним органам про прийняття або внесення змін до законів і інших нормативно-правових

актів з питань формування та реалізації державної соціальної та економічної політики, регулювання трудових, соціальних, економічних відносин. Підставою виникнення вказаних правовідносин є утворення професійної спілки або організації (об'єднання) роботодавців.

Останнім і досить важливим різновидом колективних трудових правовідносин є відносини щодо вирішення колективних трудових спорів. Так, відповідно до ст. 2 Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» колективний трудовий спір (конфлікт) — це розбіжності, що виникли між сторонами соціально-трудоових відносин, щодо: встановлення нових або зміни існуючих соціально-економічних умов праці та виробничого побуту; укладення чи зміни колективного договору, угоди; виконання колективного договору, угоди або окремих їх положень; невиконання вимог законодавства про працю. Вирішенням колективних трудових спорів (конфліктів) займається примирна комісія або трудовий арбітраж.

Підставою виникнення даного різновиду колективних трудових правовідносин є виникнення трудового спору та волевиявлення однієї зі сторін спору щодо початку примирної процедури.

Відповідно до ст. 6 Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» колективний трудовий спір (конфлікт) виникає з моменту, коли уповноважений представницький орган найманих працівників, категорії найманих працівників, колективу працівників або профспілки одержав від роботодавця, уповноваженої ним особи, організації роботодавців, об'єднання організацій роботодавців повідомлення про повну або часткову відмову у задоволенні колективних вимог і прийняв рішення про незгоду з рішенням роботодавця, уповноваженої ним особи, організації роботодавців, об'єднання організацій роботодавців або коли строки розгляду вимог, передбачені цим Законом, закінчилися, а відповіді від роботодавця, уповноваженої ним особи, організації роботодавців,

об'єднання організацій роботодавців не надійшло.

Про виникнення колективного трудового спору (конфлікту) орган, який представляє інтереси найманих працівників або профспілки, зобов'язаний у триденний строк письмово проінформувати роботодавця, місцевий орган виконавчої влади, орган місцевого самоврядування за місцезнаходженням підприємства та Національну службу посередництва і примирення.

Таким чином, можна дійти висновку, що єдиної підстави для виникнення колективних трудових правовідносин не існує. Так, правовідносини щодо ведення колективних переговорів, укладання, зміни та виконання колективних угод та колективних договорів виникають на підставі волевиявлення однієї зі сторін, правовідносини щодо діяльності професійних спілок у соціально-трудовій сфері розпочинаються з виникнення професійної спілки, а правовідносини щодо вирішення колективних трудових спорів виникають з моменту виникнення трудового спору.

Також слід зазначити, що ані в чинному трудовому законодавстві, ані в проекті ТК України підстави виникнення трудових правовідносин не закріплені. Це є значним недоліком в правовому регулюванні даного питання, яке можна виправити шляхом внесення відповідних змін.

Ключові слова: трудове право, колективні трудові правовідносини, колективний договір, колективний трудовий спір (конфлікт), колективні переговори.

У статті досліджуються юридичні факти, які є підставами виникнення колективних трудових правовідносин, а саме визначається їх сутність,

класифікація, встановлено, як кожна з підстав впливає на виникнення та розвиток колективних трудових правовідносин.

В статті досліджуються юридическі факти, которые являются основаниями возникновения коллективных трудовых правоотношений, а именно определяется их сущность, классификация, установлено, как каждое из оснований влияет на возникновение и развитие коллективных трудовых правоотношений.

Legal facts that are the grounds of origin of collective labour legal relationships are investigated in the article, namely, their essence, classification, is determined, it is set as each of grounds influences on an origin and development of collective labour legal relationships.

Література

1. Чанишева Г. І. Колективні відносини у сфері праці: теоретико-правовий аспект : монографія / Г. І. Чанишева. — О. : Юрид. л-ра, 2001. — 328 с.
2. Гірман А. П. Захист персоналу через колективні договори у сучасному українському суспільстві [Електронний ресурс] / А. П. Гірман. — Режим доступу : archive.nbuv.gov.ua/portal/Soc_Gum/Vddfa/2010_1/Girman.pdf.
3. Чубоха Н. Ф. Форми трудового права України: сутність, класифікація, тенденції розвитку / Н. Ф. Чубоха. — Л., 2003. — 153 с.
4. Нуртдинова А. Ф. Коллективный договор по действующему законодательству // Право и экономика. — 1998. — № 11. — С. 32–36.
5. Уманський О. М. Соціально-трудові відносини : навч. посіб. / О. М. Уманський, В. Г. Сумцов, В. Д. Гордієнко. — Луганськ : Вид-во СНУ ім. В. Даля, 2003. — 472 с.