Оглядове досьє
щодо понять «колективні угоди» та «колективні договори»*

Анотація. У цьому досьє викладено основні аспекти обґрунтування змісту понять «колективна угода» і «колективний договір», що є базовими у проекті Закону України «Про колективні угоди та договори» (реєстр. № 7628 від 02.08.2022 р.). Розкривається їх розуміння та значення як актів соціального діалогу, що відповідає основним засадам соціальної політики країн ЄС та сприяє євроінтеграційним процесам нашої держави.

Метою прийняття проекту Закону України «Про колективні угоди та договори» (реєстр. № 7628 від 02.08.2022 р.) є підвищення ролі колективно-договірного регулювання трудових відносин. До порівняльної таблиці законопроекту, який готується до другого читання, надійшли поправки щодо визначення базових понять: «колективний договір» та «колективна угода», які заслуговують на підтримку.

Основними аспектами обґрунтування змісту понять «колективна угода» і «колективний договір» є такі.

Колективний договір належить до інституту локальної нормотворчості і локальних нормативно-правових актів уже достатньо тривалий час, у порівнянні з колективними угодами. З розвитком в Україні соціального партнерства роль колективних угод у регламентації соціально-трудових відносин зросла, що обумовило необхідність оновлення законодавства. Зміст актів соціального діалогу не повинен зводитися лише до прийняття взаємоузгоджених рішень між соціальними партнерами щодо уточнення загального законодавства. Вони, з урахуванням економічних можливостей роботодавця (підприємства), галузі, регіону, мають передбачати більш пільгові трудові та соціально-економічні умови для працівників порівняно з нормами і положеннями, що встановлені законодавством.

Положення проекту в частині визначення понять «колективна угода – письмовий документ …» та «колективний договір – письмовий документ …» потребують редакційного корегування. У пропонованій автором законопроекту редакції визначення цих понять зводиться до способу фіксації інформації, що не дозволяє з'ясувати їхню сутність як джерел правового регулювання колективних трудових відносин, а також соціально-трудових відносин на рівні вище локального.

Письмовий документ – це базова теоретична конструкція для визначення джерела інформації у матеріально фіксованій формі. Відповідно до Закону України «Про обов'язковий примірник документів» документ – матеріальна форма одержання, зберігання, використання і поширення інформації. Способи такої фіксації можуть бути різними, зокрема на папері, тобто у «письмових документах».

Обґрунтовуючи ідею запровадження та визначення ролі актів соціального діалогу як джерел трудового права, науковці зазначали, що регулювання трудових відносин не може вичерпуватися виключно нормативними, у значенні

санкціоновані державою, актами. Необхідність розширення договірного способу регулювання трудових відносин у ринковій економіці та наявність можливостей (гарантій) судового захисту прав – як індивідуальних трудових, так і колективних – дозволяють визнавати інші відомі світовій практиці форми зовнішнього прояву права: нормативно-правові договори та акти судової влади.

У радянські часи домінувальною була доктрина позитивного права, відповідно до якої визначення джерел права базувалося виключно на ознаці «зовнішнього виразу» норм права (закони, постанови, декрети, накази, інструкції тощо), підкреслюючи таким чином офіційність способу функціонування права і засвідчуючи їхню державну загальнообов'язковість. Сучасні доктрини права трактують ознаку «зовнішнього виразу» як «форму права», тобто один із способів їх об'єктивації. На загальнотеоретичному рівні визнано, що для українського права джерелами є: 1) нормативно-правові акти (Конституція та інші закони, укази Президента України, постанови Кабінету Міністрів України, нормативно-правові акти центральних органів виконавчої влади та органів місцевого самоврядування) та 2) нормативно-правові договори (міжнародні договори, генеральні, галузеві і регіональні угоди й колективні договори)[1]. Таким чином, у трудовому праві до джерел правового регулювання відносять нормативно-правові договори, які є результатами соціального діалогу.

Звичайно, як джерела права колективний договір і колективні угоди мають певну специфіку. Вона проявляється у тому, що, по-перше, за своєю правовою природою це договірний спосіб установлення прав і обов'язків, але наявність договірних механізмів не змінює характер правових зобов'язань, які набувають сторони. По-друге, у колективних договорах відсутній публічний елемент, що є традиційною рисою джерел права, і відповідно, не передбачаються державні зобов'язання щодо забезпечення їх дотримання. Утім, згідно з чинним законодавством, виконання сторонами положень колективного договору забезпечується державою шляхом встановлення юридичних гарантій, зокрема права на судовий захист. До того ж, публічний елемент присутній у колективних угодах, які укладаються на тристоронній основі за участю представників влади.

З'ясовуючи природу колективних договорів та колективних угод як нормативних, варто погодитися, що їх сторони схильні до розвитку взаємних очікувань на справедливу та таку, що заслуговує на повагу, поведінку та добросовісну співпрацю. Наявність таких очікувань зумовлює потребу у спеціальному регулюванні за межами звичайних правил договірного права, а саме – у спеціальному законі, який визначає порядок укладання колективних договорів і колективних угод та загальні вимоги до їх змісту.

Про те, що природа колективних договорів і колективних угод є нормативно-правовою, свідчить зміст інших положень законопроекту. Так, до змісту колективної угоди та колективного договору включені положення, які спрямовані на врегулювання трудових, соціально-економічних відносин (статті 13 та 21 проекту). Їх положення є обов'язковими для тих, на кого вони поширюються (стаття 5 проекту). Якщо положення обмежують права суб'єктів

[1] Рабинович П. М. Основи загальної теорії права та держави. Тернопіль : ЛІЛЕЯ, 2002. С. 109.

сторін, то вони є недійсними (стаття 8 проекту). За порушення чи невиконання колективної угоди та договору винні особи притягуються до відповідальності (стаття 32 проекту). Таким чином, колективна угода і колективний договір – це не просто письмові документи, це нормативно-правові договори.

Таке розуміння та значення актів соціального діалогу відповідає основним засадам соціальної політики країн ЄС та сприяє євроінтеграційним процесам нашої держави. Аналіз положень про соціальний діалог, які містяться в різних актах ЄС, дозволяє зазначити таке. У своєму розвитку соціальний діалог пройшов шлях у правовому просторі ЄС від зобов'язань держав сприяти тісній співпраці із соціальними партнерами, зокрема в питаннях, що стосуються зайнятості, трудового законодавства, професійного навчання, соціального забезпечення, захисту від нещасних випадків на виробництві і професійних захворювань, забезпечення прав профспілок на ведення колективних переговорів до завдань для держав розвивати та підтримувати на загальноєвропейському рівні безпосередній діалог між соціальними партнерами. Посилення таких тенденцій проявляється в тому, що соціальні партнери отримали право ініціювати власні угоди – європейські домовленості. Їх значення та правові наслідки такі: відповідальність у соціально-трудовій сфері частково перейшла від держави до бізнесу та організацій працівників (переважно профспілок).

Таким чином, положення пунктів третього та четвертого частини першої статті другої проекту, які містять визначення понять «колективна угода», «колективний договір», доцільно сформулювати таким чином: «колективна угода – нормативно-правовий договір, що укладається… на національному, галузевому, територіальному рівні» та «колективний договір є нормативно-правовим договором, що укладається… на локальному рівні між роботодавцем і працівниками».

Дослідницька служба
Верховної Ради України

**Цей документ підготовлений Дослідницькою службою Верховної Ради України як довідковий інформаційно-аналітичний матеріал. Інформація та позиції, викладені в документі, не є офіційною позицією Верховної Ради України, її органів або посадових осіб. Цей документ може бути цитований, відтворений та перекладений для некомерційних цілей за умови відповідного посилання на джерело.*