

## КОЛЕКТИВНІ УГОДИ ЯК ПРАВОВІ АКТИ СОЦІАЛЬНОГО ДІАЛОГУ COLLECTIVE AGREEMENTS AS LEGAL ACTS OF SOCIAL DIALOGUE

Чанишева Г.І., д.ю.н., професор,  
завідувачка кафедри трудового права та права соціального забезпечення  
Національного університету «Одеська юридична академія»

У статті визначаються поняття, правова природа та основні юридичні ознаки колективних угод на підставі актів чинного законодавства України та нового Закону України «Про колективні угоди та договори» від 23 лютого 2023 року.

Колективну угоду визначено як договірний правовий акт, що укладається в письмовій формі між сторонами соціального діалогу у межах їх компетенції, визначає зобов'язання сторін та регулює трудові, соціальні, економічні відносини на національному, галузевому, територіальному рівнях.

Зроблено висновок, що за своєю правовою природою колективна угода, з одного боку, є видом договорів у трудовому праві, а з іншого – правовим актом соціального діалогу, що укладається в договірному порядку і входить до системи джерел трудового права.

Виокремлено такі основні юридичні ознаки колективних угод: 1) колективні угоди є правовими актами соціального діалогу; 2) є джерелами трудового права і займають проміжне місце між централізованими нормативно-правовими актами і локальними правовими актами; 3) виконують нормативну, регуляторну, захисну і соціальну функції; 4) сторонами колективних угод за чинним Законом України «Про колективні договори і угоди» є сторони соціального діалогу, склад яких визначається відповідно до законодавства про соціальний діалог; за новим Законом – сторони соціального діалогу відповідного рівня у складі суб'єктів, від імені яких укладено цю угоду та які приєдналися до сторін такої угоди протягом її дії; 5) укладаються на національному, галузевому, територіальному рівнях; 6) положення колективних угод діють безпосередньо і є обов'язковими для всіх суб'єктів, що перебувають у сфері дії сторін, які підписали угоду. У частині першій ст. 5 нового Закону передбачено також обов'язковість положень колективної угоди для роботодавця та працівників, якщо роботодавець перебуває у сфері дії суб'єкта сторони роботодавців угоди через відповідне членство або належить до сфери управління суб'єкта сторони органів виконавчої влади, органів місцевого самоврядування угоди; 7) зміст і структура визначаються сторонами в межах їх повноважень; 8) умови колективних угод, що погіршують порівняно з чинним законодавством становище працівників (а за ст. 4 нового Закону ще і обмежують права суб'єктів сторін), є недійсними, і забороняється включати їх до угод. 9) є правовою підставою для укладання колективних і трудових договорів;

**Ключові слова:** соціальний діалог, правові акти, договірні правові акти, колективні угоди, законодавство України.

The article defines the concept, legal nature and main legal features of collective agreements on the basis of acts of the current legislation of Ukraine and the new Law of Ukraine «On Collective Agreements and Contracts» dated February 23, 2023.

A collective agreement is defined as a contractual legal act concluded in writing form between the parties of the social dialogue within their competence, defines the obligations of the parties and regulates labor, social and economic relations at the national, sectoral and territorial levels.

It was concluded that by its legal nature, the collective agreement is, on the one hand, a type of contract in labor law, and on the other hand, it is a legal act of social dialogue concluded in a contractual manner and included in the system of sources of labor law.

The following main legal features of collective agreements are highlighted: 1) collective agreements are legal acts of social dialogue; 2) they are sources of labor law and take an intermediate place between centralized normative legal acts and local legal acts; 3) perform normative, regulatory, protective and social functions; 4) parties to collective agreements according to the current Law of Ukraine «On Collective Agreements and Contracts» are parties of social dialogue, the composition of which is determined in accordance with the legislation on social dialogue, and according to the new Law - parties to social dialogue of the appropriate level in the composition of subjects on whose behalf concluded this agreement and who joined the parties to this agreement during its validity; 5) concluded at the national, sectoral and territorial levels; 6) provisions of collective agreements apply directly and are binding for all entities within the sphere of influence of the parties who signed the agreement. In the first part of article 5 of the new Law also defines the binding nature of the provisions of the collective agreement for the employer and employees, if the employer is in the sphere of action of the subject of the employer side of the agreement due to the relevant membership or belongs to the sphere of administration of the subject of the party of executive power, local self-government bodies of the agreement; 7) the content and structure are determined by the parties within their powers; 8) the conditions of collective agreements, which worsen the situation of employees compared to the current legislation (and according to article 4 of the new Law also limit the rights of the subjects of the parties), are invalid, and it is forbidden to include them in the agreements. 9) is a legal basis for concluding collective and labor agreements.

**Key words:** social dialogue, legal acts, contractual legal acts, collective agreements, legislation of Ukraine.

**Вступ.** У науці трудового права обґрунтовано наявність у системі трудового права самостійного правового інституту «Колективні угоди та договори», що є складовою Колективного трудового права як елементу структури системи цієї галузі [1]. Водночас у чинному Кодексі законів про працю України (далі – КЗпП України) [2] відсутні норми про колективні угоди, що не узгоджується з теорією трудового права, із законами України «Про колективні договори і угоди» [3], «Про соціальний діалог в Україні» [4] та ін.

Теоретичні та практичні питання правового регулювання колективних угод досліджуються у наукових працях відомих українських науковців: Н.Б. Болотіної, М.І. Іншина, В.Л. Костюка, С.М. Прилипка, О.М. Ярошенка та ін. Сучасні дослідники формулюють поняття колективної угоди на підставі актів чинного законодавства, акцентуючи увагу на різних аспектах зазначеної правової категорії. При цьому на законодавчому рівні поняття колективної угоди до недавнього часу залишалося неви-

значеним. Прийняття євроінтеграційного Закону України «Про колективні угоди та договори» спрямоване на вдосконалення колективно-договірного регулювання, приведення законодавства в цій сфері у відповідність до європейських стандартів, насамперед, стандартів ЄС. Аналіз закріпленого в Законі поняття колективної угоди, інших законодавчих новел є актуальним та необхідним з наукової та прикладної точок зору.

**Метою статті** є визначення поняття, правової природи та основних юридичних ознак колективних угод, що укладаються на національному, галузевому, територіальному рівнях соціального діалогу, на підставі актів чинного законодавства України та нового Закону України «Про колективні угоди та договори» від 23 лютого 2023 року.

**Виклад основного матеріалу.** У чинному законодавстві України відсутні визначення поняття колективної угоди і колективного договору. Ці прогалини мають заповнити норми Закону України «Про колективні угоди та договори» від 23 лютого 2023 року (урядовий проєкт № 7628).

Як передбачено преамбулою Закону, «цей Закон визначає правові та організаційні засади колективно-договірного регулювання трудових, соціальних, економічних відносин, узгодження інтересів сторін соціального діалогу».

Однією з переваг нового Закону порівняно з чинним Законом України «Про колективні договори і угоди» є закріплення в ст. 2 понять колективної угоди та колективного договору. Відповідно до абзацу третьої частини першої ст. 2 Закону колективна угода (генеральна, галузева (міжгалузева), галузева обмеженої дії, територіальна, територіальна в окремій галузі) – письмовий нормативний документ, що укладається відповідно до цього Закону з метою регулювання трудових, соціально-економічних відносин на національному, галузевому, територіальному рівнях.

Викликає заперечення визначення колективної угоди у ст. 2 Закону як письмового нормативного документу. На нашу думку, таке визначення поняття колективної угоди не відображує її правової природи і, своєю чергою, потребує визначення самого поняття «письмового нормативного документу», що є, вочевидь, родовим стосовно колективної угоди. Проте в національній юридичній практиці такий термін не застосовується ані в актах чинного законодавства, ані в проектах законодавчих актів, прийняття яких очікується найближчим часом. Зокрема, проектом Закону України «Про правотворчу діяльність» №5707 [5] не передбачений «письмовий нормативний документ». У частині першій ст. 2 законопроекту правотворча діяльність визначається як «діяльність з планування, розробки проекту нормативно-правового акту (його концепції) та прийняття (видання) нормативно-правового акту, метою якої є правове врегулювання та/або охорона суспільних відносин». До законопроекту включено розділ II «Система нормативно-правових актів», у нормах якого не зазначається про «письмовий нормативний документ».

У науковій літературі прийнято вважати, що правове регулювання здійснюється на двох рівнях: нормативному і договірному [7, с.39]. Договірне регулювання також називають ще «піднормативним» або «ненормативним юридичним».

Отже, правове регулювання трудових відносин здійснюється на двох рівнях: нормативному і договірному. Особливістю механізму правового регулювання зазначених відносин є те, що існує ще й третій рівень: локальний, що функціонує на конкретному підприємстві, в установі, організації та у фізичної особи, яка використовує найману працю.

Всі три зазначені рівні правового регулювання є взаємопов'язаними, їх поєднання є однією з особливостей методу трудового права. Якщо нормативне регулювання здійснюється через систему нормативно-правових актів, яка буде закріплена в Законі України «Про правотворчу діяльність», то договірні правові акти як джерела трудового права мають бути врегульовані актами трудового законодавства: КЗпП України (в перспективі – Трудовим кодексом України), законами України «Про колективні угоди та договори», «Про соціальний діалог в Україні» та ін.

Таким чином, вповні логічним видається виокремлення в системі джерел трудового права трьох видів правових актів (тобто актів, які містять норми права): нормативно-правових, договірних і локальних правових актів. Своєю чергою, договірний рівень слід поділяти на колективно-договірний та індивідуально-правовий. Колективні угоди та договори є колективно-договірними актами, що укладаються в результаті колективних переговорів з їх укладення як однієї з форм здійснення соціального діалогу (ст. 8 Закону України «Про соціальний діалог в Україні»).

Колективні угоди і договори є актами соціального діалогу, що поділяються на правові та неправові. Останні укладаються у формі меморандумів, резолюцій, угод тощо і не містять норм права. На відміну від них колективні угоди належать до правових актів соціального діалогу, оскільки в їх змісті наявними є норми права. Таким чином,

за своєю правовою природою, колективна угода, з одного боку, є видом договорів у трудовому праві, а з іншого – правовим актом, який укладається в договірному порядку і входить до системи джерел трудового права.

Віднесення колективних угод до джерел трудового права є загально визнаним 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 [6, с. 32].

Видається можливим визначити колективну угоду як договірний правовий акт, що укладається в письмовій формі між сторонами соціального діалогу у межах їх компетенції, визначає зобов'язання сторін та регулює трудові, соціальні, економічні відносини на національному, галузевому, територіальному рівнях.

Крім визначення понять колективної угоди та колективного договору, потрібно відзначити вдалу і логічну структуру Закону України «Про колективні угоди та договори» від 23 лютого 2023 року. На відміну від чинного Закону України «Про колективні договори і угоди» нормами окремих розділів нового Закону врегульовані колективні переговори, колективні угоди та колективні договори (відповідно розділи II, III і IV). Виокремлення в розділі II норм про колективні переговори з укладення колективних угод та договорів відповідає практиці МОП, яка розглядає колективні переговори як одну з основних форм здійснення соціального діалогу.

Серед новел Закону України «Про колективні угоди та договори» слід назвати закріплення в ст. 4 можливості укладення окремого виду галузевих угод – галузевих угод обмеженої дії, що укладаються в галузях, де відсутні репрезентативні суб'єкти сторін (сторони) галузевого рівня. Цією статтею також передбачено можливість укладення на територіальному рівні територіальної угоди в окремій галузі в галузях, де рішення місцевих органів виконавчої влади або органів місцевого самоврядування регулюють оплату та інші умови праці.

Окремі новели передбачені щодо сфери дії колективних угод (ст. 5 Закону). Так, абзацом першим частини другої цієї статті визначено дію колективної угоди у разі, коли для роботодавця і працівників є обов'язковими умови кількох галузевих (міжгалузевих) угод. Ідеться про положення угоди, укладеної за участю центральних органів виконавчої влади та виключно репрезентативних суб'єктів сторін соціального діалогу. При цьому зазначається, що положення іншої галузевої (міжгалузеві) угоди застосовуються в частині, що забезпечує вищий рівень гарантій та пільг для працівників порівняно з такою угодою.

Абзацом другим частини другої ст. 5 Закону встановлено співвідношення між дією галузевої (міжгалузеві) угоди і територіальної угоди у разі, коли такі угоди є одночасно обов'язковими для роботодавця і працівників, які перебувають у трудових відносинах із цим роботодавцем. Пріоритет в такому разі мають положення галузевої (міжгалузеві) угоди. При цьому положення територіальної угоди застосовуються в частині, що забезпечує вищий рівень гарантій та пільг для працівників порівняно з галузевою (міжгалузеві) угодою.

В окремих статтях розділу II Закону закріплені норми про зміст колективної угоди (ст.13), порядок її підписання (ст. 14), приєднання до сторони колективної угоди (ст. 15), поширення дії галузевої (міжгалузеві) угоди (ст. 16), строк дії колективної угоди (ст.17) та ін., що має важливе значення для колективно-договірної практики. Окремо слід відзначити такі новели Закону, як можливість призупинення та зупинення дії окремих положень колективної угоди. Абзацом першим частини першої ст. 18 передбачена можливість призупинення дії окремих положень колективної угоди сторонами за взаємною згодою на визначений ними

строк у випадках і порядку, передбачених угодою. Водночас відповідно до абзацу першого частини другої ст. 18 Закону у разі настання форс-мажорних обставин (обставин непереборної сили), перелік яких зазначено в угоді, дія окремих положень угоди зупиняється на час дії таких обставин.

Потрібно також звернути увагу на положення частини другої ст. 32 Закону, якою закріплено порядок вирішення трудових спорів, що виникають між сторонами під час проведення колективних переговорів, укладання чи внесення змін і доповнень до колективної угоди та договору, виконання угоди та договору або їх окремих положень. Встановлено, що такі трудові спори вирішуються в порядку, визначеному сторонами, а в разі недосягнення згоди, – у порядку, передбаченому законодавством про вирішення колективних трудових спорів (конфліктів), або в судовому порядку. Чинним законодавством України встановлена примирно-посередницька процедура вирішення колективних трудових спорів (конфліктів) згідно із Законом України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» від 03 березня 1998 року №137/98-ВР [8]. Послідовність розгляду і вирішення колективного трудового спору (конфлікту) визначено ст. 7 Закону, Інструкцією про порядок визначення послідовності розгляду і вирішення колективного трудового спору (конфлікту), затвердженої наказом Національної служби посередництва і примирення 09.11.2005 №124 [9]. Судовий порядок розгляду зазначених спорів (конфліктів) передбачений цим Законом і процесуальним законодавством тільки в окремих випадках.

Законом України «Про колективні угоди та договори» від 23 лютого 2023 року передбачені й інші новели, спрямовані на вдосконалення колективно-договірного процесу. Водночас потрібно врахувати, що відповідно до п. 1 розділу VI «Прикінцеві та перехідні положення» Закон «цей Закон набирає чинності через шість місяців з дня припинення або скасування воєнного стану».

Аналіз актів чинного законодавства України і нового Закону України «Про колективні угоди та договори» дозволяє визначити такі основні правові ознаки колективних угод: 1) колективні угоди є правовими актами соціального діалогу; 2) є джерелами трудового права і в системі цих джерел займають проміжне місце між централізованими нормативно-правовими актами і локальними правовими актами; 3) виконують нормативну, регулятивну, захисну і соціальну функції; 4) сторонами колективних угод за чинним Законом України «Про колективні угоди та договори» є сторони соціального діалогу, склад яких визначається відповідно до законодавства про соціальний діалог; за новим Законом України «Про колективні угоди та договори» – сторони соціального діалогу відповідного рівня у складі суб'єктів, від імені яких укладено цю угоду та які приєдналися до сторін такої угоди протягом її дії; 5) укладаються на національному, галузевому, територіальному рівнях; 6) положення колективних угод діють безпосередньо і є обов'язковими для всіх суб'єктів, що перебувають у сфері дії сторін, які підписали угоду. У частині першій ст. 5 Закону України «Про колективні угоди та договори» передбачено обов'язковість положень колективної угоди, крім суб'єктів сторін угоди, також для роботодавця та працівників, якщо роботодавець перебуває у сфері дії суб'єкта сторони роботодавців угоди через відповідне членство або належить до сфери управління суб'єкта сторони органів виконавчої влади, органів місцевого самоврядування угоди; 7) зміст і структура визначаються сторонами в межах їх повноважень; 8) умови

колективних угод, що погіршують порівняно з чинним законодавством становище працівників (а за ст. 4 Закону України «Про колективні угоди та договори» ще і обмежують права суб'єктів сторін), є недійсними, і забороняється включати їх до угод. 9) є правовою підставою для укладання колективних і трудових договорів;

У трудових кодексах багатьох зарубіжних країн відповідні розділи (глави) називаються «Колективні договори і угоди», в яких, поряд із нормами про колективний договір, закріплені норми про поняття, види, зміст і структуру угод, порядок розробки проєкту угоди та її укладання, дію угод, їх зміну і доповнення, реєстрацію, контроль за виконанням і відповідальність за порушення.

Утім, новим Законом України «Про колективні угоди та договори» не внесені відповідні зміни до глави II КЗпП України. У зазначеній главі, як і до прийняття нового Закону, закріплені тільки норми про колективний договір. Підпунктом першим пункту 4 розділу VI «Прикінцеві та перехідні положення» Закону України «Про колективні угоди та договори» внесено зміни до Кодексу законів про працю України, зокрема, викладено в новій редакції ст. ст. 10-13, 15-20, але всі вони стосуються тільки колективного договору.

Таким чином, як і до прийняття нового Закону, у чинному законодавстві України залишається без змін нелогічна ситуація, коли колективні переговори з укладання колективних угод та договорів, укладання колективного договору та його дія регламентуються, крім норм цього та інших законів, ще нормами КЗпП України, а норми про колективні угоди як складова правового інституту «Колективні угоди та договори» в самому Кодексі відсутні. Хоча в ст. 1 передбачається, що «Кодекс законів про працю України регулює трудові відносини всіх працівників...» і не йдеться про обмеження сфери його дії тільки локальним рівнем – підприємством, установою, організацією, фізичною особою, яка використовує найману працю,

Видається необхідним змінити назву глави II КЗпП України «Колективний договір» та іменувати її «Колективні угоди та договори», а також доповнити її нормами, аналогічними тим, що закріплені в цій главі щодо колективного договору.

**Висновки.** Таким чином, за своєю правовою природою, колективна угода, з одного боку, є видом договорів у трудовому праві, а з іншого – правовим актом, який укладається в договірному порядку і входить до системи джерел трудового права. У зв'язку з цим викликає заперечення визначення поняття колективної угоди в абзаці третьому частини першої ст. 2 Закону України «Про колективні угоди та договори» як письмового нормативного документу. Саме як договірний правовий акт, що укладається на національному, галузевому, територіальному рівнях соціального діалогу, колективна угода входить до системи джерел трудового права України.

Видається можливим визначити колективну угоду як договірний правовий акт, що укладається письмової формі між сторонами соціального діалогу у межах їх компетенції, визначає зобов'язання сторін та регулює трудові, соціальні, економічні відносини на національному, галузевому, територіальному рівнях.

Враховуючи законодавчий досвід окремих зарубіжних країн, видається доцільним змінити назву глави II КЗпП України «Колективний договір» та іменувати її «Колективні угоди та договори», а також доповнити її нормами, аналогічними тим, що закріплені в цій главі щодо колективного договору.

#### ЛІТЕРАТУРА

1. Чанишева Г.І. Колективні відносини у сфері праці: теоретико-правовий аспект : монографія. Одеса : Юридична літ-ра, 2001. 328 с.
2. Кодекс законів про працю України: Затв. Законом УРСР від 10.12.1971 №322-VIII. *Відомості Верховної Ради УРСР*. 1071. Додаток до №50. Ст. 375.

3. Про колективні договори і угоди: Закон України від 01.07.1993 №3356-XII. *Відомості Верховної Ради України*. 1993. №36. Ст. 361.
4. Про соціальний діалог в Україні: Закон України від 23.12.2010 №2862-VI. *Відомості Верховної Ради України*. 2011. № 28. Ст.255.
5. Проект Закону України «Про правотворчу діяльність» №5707 від 23.06.2021. [https://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4\\_1?pf3511=72355](https://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=72355)
6. Трудове право України: підручник /за ред. проф. О.М. Ярошенка; за підтримки координатора проектів ОБСЄ в Україні. Харків, 2022. 376 с.
7. Пленюк М. Місце правостановлюючого юридичного факту в механізмі цивільно-правового регулювання зобов'язальних відносин. *Юридична Україна*. 2015. №3. С. 38-42.
8. Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів): Закон України від 03 березня 1998 року № 137/98-ВР. *Відомості Верховної Ради України*. 1998. №34. Ст. 227.
9. Інструкція про порядок визначення послідовності розгляду і вирішення колективного трудового спору (конфлікту): Затв. наказом Національної служби посередництва і примирення 09.11.2005 №124. <https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/v0124299-05/print>