

## ПРО ПОШИРЕННЯ ДІЇ ГАЛУЗЕВИХ УГОД ON THE EXTENSION OF INDUSTRY AGREEMENTS

Стрепко В.Л., к.ю.н.,  
доцент кафедри соціального права  
Львівський національний університет імені Івана Франка

У науковій статті з'ясовується широке коло питань поширення дії галузевих угод на роботодавців та професійні спілки. При цьому, особлива увага звертається на колізію норм вітчизняного законодавства. Зокрема наголошується, що норми Закону України «Про колективні договори і угоди» й Кодексу Законів про Працю України по різному окреслюють суб'єктів поширення дії галузевої угоди. Це породжує, насамперед для роботодавців, неоднакові обов'язки щодо дотримання положень галузевої угоди, коли одні з них зобов'язані дотримуватись приписів угоди, натомість інші, зважаючи на норми трудового законодавства, можуть уникати їх виконання.

Автор, не оминає увагою й матеріали судової практики, зокрема постанов Верховного Суду. На підставі їх узагальнення й аналізу обґрунтовується висновок про захист найвищою судовою інстанцією, здебільшого, прав та інтересів роботодавців. У статті наголошується, що роботодавці, які не перебувають у сфері дії сторони, що підписала галузеву угоду, на легальних підставах можуть уникати виконання її умов у випадку укладення колективного договору, що може призвести до порушення трудових прав працівників.

Це зумовлено особливостями законодавства про працю, коли права працівників легалізуються не трудовим законодавством, а колективними договорами, як у випадку з умовами та розміром оплати праці при суміщенні професій (посад) і виконанні обов'язків тимчасово відсутнього працівника. При цьому статистика колективних договорів засвідчує неухильне зменшення зацікавленості в їх укладенні. Аналіз причин, вказує на об'єктивний характер цього явища та відсутність причин щодо його зупинення та звернення практики укладення колективних договорів у сторону їх збільшення.

Аби уникнути подібних ситуацій, права працівників, легалізація яких досягається нормами колективного договору, пропонується передбачати галузевими угодами. І в цій частині їх дію поширити на роботодавців, незалежно від їх участі у роботі сторони, яка підписала галузеву угоду.

**Ключові слова:** галузева угода, колективний договір, поширення дії, роботодавці, професійні спілки, працівники.

The article examines a wide range of issues related to the extension of the scope of industry agreements to employers and trade unions. At the same time, special attention is paid to the conflict of norms of national legislation. In particular, the author emphasizes that the provisions of the Law of Ukraine "On Collective Agreements and Contracts" and the Labour Code of Ukraine define differently the subjects of extension of the industry agreement. This creates, primarily for employers, unequal obligations to comply with the provisions of the industry agreement, when some of them are obliged to comply with the regulations of the agreement, while others may avoid their implementation due to the norms of labour legislation.

The author does not ignore the materials of judicial practice, in particular, the resolutions of the Supreme Court. Based on their generalization and analysis, the author comes to the conclusion that the highest court mainly protects the rights and interests of employers. The article emphasizes that employers who are not within the scope of the party that signed the industry agreement may legally avoid fulfilling its terms in the event of a collective agreement, which may lead to a violation of employees' labour rights.

This is due to the peculiarities of labour legislation, when the rights of employees are legalized not by labour law, but by collective agreements, as in the case of the conditions and amount of remuneration for combining professions (positions) and performing the duties of a temporarily absent employee. At the same time, the statistics on collective agreements shows a steady decline in interest in their conclusion. The analysis of the reasons for this indicates the objective nature of this phenomenon and the absence of reasons to stop it and turn the practice of concluding collective agreements towards their increase.

In order to avoid such situations, it is proposed that the rights of employees, which are legalized by the provisions of a collective agreement, should be provided for in industry agreements. And in this part, their effect should be extended to employers regardless of their participation in the work of the party which has signed the industry agreement.

**Key words:** industry agreement, collective agreement, extension of the scope, employers, trade unions, employees.

До галузевих угод, як джерел трудового права, вчені зверталися останніми роками доволі часто. Але найбільше, як об'єкт наукових інтересів, їх приваблювали проблеми їх змісту. Натомість, поширення угод на сторони, що їх підписали, залишилось по суті поза сферою їх наукових інтересів. А разом з тим, з'ясування цього питання має вагомим наукове та практичне значення. Адже правильне уявлення щодо суб'єктів, на яких поширюється дія галузевих угод не лише сприятиме правовому регулюванню трудових відносин, але й захисту трудових прав працівників.

Це важливо ще й з огляду на колізію правових норм. У вітчизняному законодавстві можна віднайти, щонайменше, два законодавчі акти, які по різному окреслюють суб'єктів, які перебувають у сфері дії галузевої угоди, це – Кодекс Законів про Працю України [1] та Закон України «Про колективні договори і угоди» [2].

Стаття 9 Закону «Про колективні договори і угоди» поширює дію галузевих угод на усіх суб'єктів, які перебувають у сфері її дії. Тут вказано, що положення галузевої угоди, діють безпосередньо і є обов'язковими для суб'єктів, що перебувають у сфері дії сторін, які її підписали.

Отже, зважаючи на Закон про колективні договори та угоди, поширення дії галузевої угоди зумовлене двома чинниками:

– підписання галузевої угоди сторонами, що її уклали;

– перебуванням суб'єкта, на якого поширюється угода, у сфері дії сторони, що її підписала.

Не важко збагнути, що вітчизняне законодавство закріплює доволі складну юридичну конструкцію поширення галузевої угоди, де є факт її підписання – первинний щодо поширення дії. Це зумовлено договірним характером такої угоди, який є ефективний засобом встановлення правил поведінки між сторонами, що її уклали [3, ст. 112]. Тому укладення галузевої угоди не підміняє трудове законодавство, а його доповнює, сприяє подоланню прогалів у регулюванні трудових відносин, та встановленні додаткових гарантій прав працівників.

Як акт договірної характеру, галузева угода набуває чинності після підписання сторонами, які брали участь у перемовинах щодо її укладення. У частині 2 статті 9 Закону про колективні договори та угоди так про це зазначено: «угода набуває чинності з дня її підписання або дня, вказаного в угоді». Саме з цього часу положення галузевої угоди стануть обов'язковими.

Варто наголосити, що галузева угода обов'язкова для широкого кола суб'єктів. Найперше це сторони які її під-

писали – профспілкова сторона, суб'єктами якої є всеукраїнські профспілки та їх об'єднання, що діють у межах певного виду або кількох видів економічної діяльності; сторона роботодавців, суб'єктами якої є всеукраїнські об'єднання організацій роботодавців, що діють у межах певного виду або кількох видів економічної діяльності; сторона органів виконавчої влади, суб'єктами якої є відповідні центральні органи виконавчої влади [4].

Не буде перебільшенням стверджувати, що головними сторонами галузевої угоди є всеукраїнські профспілки та їх об'єднання, а також всеукраїнські об'єднання організацій роботодавців. Саме вони домовляються про взаємні зобов'язання, а також про права й обов'язки суб'єктів, яких представляють. Тому професійні спілки та роботодавці опосередковано, через представництво їх інтересів, також є учасниками галузевої угоди й беруть на себе права й обов'язки, нею легалізовані.

Однак, помилково стверджувати, що усі роботодавці та професійні спілки зобов'язані слідувати приписам угоди. Чимало з них не бере участі в організаціях та об'єднаннях і не делегували повноваження укладати від їх імені галузеві угоди. Це зумовлено добровільною участю профспілок та роботодавців в об'єднанні структур вищого рівня. Свідченням цього є стаття 8 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» де зазначено, що з метою виконання статутних завдань профспілки, їх організації (якщо це передбачено статутом) мають право на *добровільних засадах* створювати об'єднання (ради, федерації, конфедерації тощо) за галузевою, територіальною або іншою ознакою, а також входити до складу об'єднань та вільно виходити з них [5].

Подібне правило закріплено й статтею 2 Закону України «Про організації роботодавців, їх об'єднання, права і гарантії діяльності» [6], де йдеться про право роботодавців об'єднуватися в організації роботодавців, *вільно вступати до таких організацій та виходити з них*, брати участь в їх діяльності на умовах та в порядку, визначених їх статутами

Добровільна, не обов'язкова, участь в об'єднанні структур унеможливає поширення галузевих угод на профспілки та роботодавців, які не є їх учасниками. Принагідно вкажемо, що такої ж позиції дотримуються й вітчизняні вчені фахівці у галузі трудового права України. Зокрема, Я. В. Сімутіна вважає, що на суб'єктів господарювання, які не представлені сторонами галузевої угоди, не можуть поширюватись її умови. Не поширюються умови галузевої угоди й на суб'єктів, які представлені винятково її однією стороною [7, с. 187]. Тобто, не участь профспілки або роботодавця в організаціях чи об'єднаннях сторони галузевої угоди стоїть на заваді поширення її дії на будь кого з них.

Разом з тим, Кодекс Законів про Працю України у статті 97 закріплює правило поширення на підприємства, установи, організації умов галузевої угоди щодо оплати праці. Тут, зокрема, вказано, що форми і системи оплати праці, норми праці, розцінки, тарифні сітки, ставки, схеми посадових окладів, умови запровадження та розміри надбавок, доплат, премій, винагород та інших заохочувальних, компенсаційних і гарантійних виплат встановлюються підприємствами, установами, організаціями самостійно у колективному договорі з дотриманням норм і гарантій, передбачених законодавством, генеральною та галузевими (регіональними) угодами.

Ця норма з'явилась у Кодексі Законів про Працю України у вересні 1996 року із ухваленням Верховною Радою Закону «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України у зв'язку з прийняттям Закону України «Про оплату праці» [8]. І з цього часу, як вбачається із процитованої норми, роботодавці зобов'язали самостійно запроваджувати форми та системи оплати праці, заохочувальні та компенсаційні виплати тощо, щоправда, із дотриман-

ням норм та гарантій, передбачених галузевими угодами. Буквально, роботодавець та профспілка зобов'язані дотримуватись положень галузевої угоди у випадку ухвалення колективного договору.

До такого висновку не важко прийти, зважаючи на семантику слова «*дотримання*». В українській мові це багатозначний термін, який не залишає інших варіантів його розуміння як «виконувати щось точно без відхилень, діяти відповідно до чого не будь, дотримуватись» [9, с. 140]. Тому «дотримання норм та гарантій, передбачених галузевими угодами» – це про обов'язок роботодавця за погодженням із професійною спілкою передбачити у колективному договорі норми про оплату праці, закріпленні галузевою угодою. При цьому, варто наголосити, що Кодекс Законів про Працю не обумовлює поширення норм галузевої угоди на сторони колективного договору їх участю в об'єднаннях чи організаціях профспілок або роботодавців. Іншими словами, положення галузевої угоди є обов'язковими для роботодавця і профспілки вже самим фактом її підписання.

Такої ж позиції дотримується й В. Киба, який наводить й додаткові аргументи на користь поширення галузевої угоди на усіх, без винятку, роботодавців та професійних спілок [10]. Таке поширення, на думку автора, можливе, оскільки в галузеві угоди не можуть потрапити умови, які погіршують становище підприємств чи їх працівників.

Таке обґрунтування не видається беззаперечним, радше навпаки - дискусійним, адже у вітчизняному законодавстві йдеться винятково про захист трудових прав працівників. Так, у статті 5 Закону про колективні договори та угоди встановлена заборона щодо погіршення правового становища працівників. Тут вказано, що умови колективних угод, що погіршують порівняно з чинним законодавством становище працівників, є недійсними, і їх забороняється включати до інших договорів і угод. Тож важко уявити ситуацію, за якої правове становище працівників погіршиться унаслідок домовленості професійних спілок та роботодавців.

Натомість, роботодавці так не захищені. У законодавстві відсутні норми, які б стояли на сторожі їх прав та інтересів у спосіб, передбачений для працівників. І це створює можливість для включення до галузевих угод умов, спроможних похитнути їх становище як виробників та надавачів послуг.

Для цього звернемось до законодавства про оплату праці, яке встановлює гарантії щодо мінімальної заробітної плати працівників. У статті 10 Закону України «Про оплату праці» [11] вказано, що мінімальний розмір заробітної плати встановлюється Верховною Радою України за поданням Кабінету Міністрів України не рідше одного разу на рік у законі про Державний бюджет України. Це, за загальним правилом, державна гарантія нижче якої оплата праці не проводиться. Проте галузевою угодою можуть встановлюватись додаткові гарантії, у тому числі й щодо визначення розміру мінімальної зарплати окремої галузі. Вона, зважаючи на правову природу такої угоди, буде вищою від встановленої законом про Державний бюджет і обов'язковою для сторін, які перебувають у сфері її дії.

Для роботодавців це додаткові витрати і збільшення вартості товарів та послуг, що може призвести до втрати конкурентоспроможності на вітчизняному чи закордонних ринках. Тому не можливо погодитись з позицією, що в галузевої угоду *не можуть* потрапити умови, які погіршують становище роботодавців. Така ймовірність існує і вона доволі висока й може спонукати роботодавців до ухилення від участі в організаціях та об'єднаннях, що підписали галузеву угоду. Тим більше, що практика застосування трудового законодавства сприяє саме до такого вибору.

Вирішуючи трудові спори, суд стоїть на позиції, що для обов'язковості виконання роботодавцем зобов'язань у сфері трудових відносин, передбачених тією чи іншою

галузевою угодою, необхідно встановити чи входить профспілкова організація підприємства до організаційної ланки всеукраїнської профспілки та її об'єднання, а також віднесення підприємства до сфери управління міністерства або іншого центрального органу виконавчої влади, який є суб'єктом сторони органів виконавчої влади цієї угоди. При цьому, під час визначення обов'язковості застосування положень колективних угод необхідно враховувати норми Рекомендацій Міжнародної організації праці № 91, основоположне значення яких взято до уваги у ратифікованій Україною Конвенції Міжнародної організації праці № 154, а саме: що усякий колективний договір має зв'язувати сторони, що його підписали, а також осіб, від імені яких його укладено [12].

Верховний Суд зробив висновок, що «усякий договір має зв'язувати сторони, які його підписали, а також осіб від імені яких його уклали». По суті, це прецедент вирішення трудових спорів із застосуванням положень галузевої угоди, який в силу статті 263 Цивільного процесуального кодексу України [13] враховується судами у спірних правовідносинах при вирішенні інших трудових спорів.

Не важко здогадатись, що висновок Верховного Суду односторонньо покладає обов'язок застосування норм галузевої угоди винятково на роботодавців, учасників сторони, що її підписала. Натомість інші роботодавці – не учасники галузевої угоди, звільненні від виконання її приписів, що, як видається, може призвести до порушення трудових прав працівників. Це зумовлено особливостями колективного договірного регулювання трудових відносин в Україні.

Відомо, що трудове законодавство України не передбачає повноти регулювання трудових відносин та містить чимало норм, які відсилають до колективних договорів й угод. Звернемось для прикладу до статті 105 Кодексу Законів про Працю України, яка регламентує оплату праці при суміщенні професій (посад) і виконанні обов'язків тимчасово відсутнього працівника. Тут, зокрема, вказано, що працівникам, які виконують на тому ж підприємстві, в установі, організації поряд з своєю основною роботою, обумовленою трудовим договором, додаткову роботу за іншою професією (посадою) або обов'язки тимчасово відсутнього працівника без звільнення від своєї основної роботи, провадиться доплата за суміщення професій (посад) або виконання обов'язків тимчасово відсутнього працівника. Розміри доплат за суміщення професій (посад) або виконання обов'язків тимчасово відсутнього працівника встановлюються на умовах, передбачених у колективному договорі.

Стаття 105 Кодексу Законів про Працю не залишає сумніву, що саме колективним договором, а не будь-яким іншим нормативно-правовим актом або угодою, передбачають умови та розмір оплати праці при суміщенні професій (посад) і виконанні обов'язків тимчасово відсутнього працівника.

Колективний договір є найнижчою ланкою колективно договірного регулювання трудових відносин на рівні підприємства, установи, організації. Його укладають з метою узгодження інтересів роботодавця та працівників щодо оплати праці, тривалості робочого часу та відпочинку, охорон праці, тощо [14].

Відтак, значення колективного договору у регулювання трудових відносин на локальному рівні важко переоцінити.

Однак, практика укладення колективних договорів засвідчує падіння зацікавленості в їх укладенні. Так, у 2015 році в Україні було зареєстровано 69 602 колективні договори, які охоплювали 6 343,3 тис. працівників.

З 2015 року чисельність зареєстрованих колективних договорів та охоплених ними працівників неухильно скорочувалась і становила у 2020 році відповідно 51 125 договорів й 5 367, 5 тис. працівників [15; ст. 197–198]. У 2021 році ця тенденція збереглася. Укладено 43 154 колективних договори, які охопили 5 064, 4 тис. працівників [16].

Отже, кількість колективних договорів невинно зменшується. З року в рік їх укладається все менше. Це зумовлено не лише спадом економіки, але й також санацією та банкрутством підприємств їх неприбутковістю, відсутністю профспілкових організацій тощо [16]. Все це обставини об'єктивного порядку, які стоять на заваді колективно-договірному регулюванню та легалізації трудових прав працівників, як у випадку із умовами та розміром оплати праці при суміщенні професій (посад) і виконанні обов'язків тимчасово відсутнього працівника.

Аби уникнути подібних ситуацій, права працівників, легалізація яких досягається нормами колективного договору, варто передбачати галузевими угодами. Тим більше, що вітчизняне законодавство передбачає такі випадки регулювання трудових відносин. Так, стаття 18 Закону України «Про оплату праці» у статті 18 встановлює правила оплати праці працівників загальних (наскрізних) професій посад. У ній йдеться, що розміри ставок (окладів) працівників загальних (наскрізних) професій і посад встановлюються на умовах, визначених колективним договором, з дотриманням гарантій, встановлених законодавством і генеральною, галузевою, (міжгалузевою) і територіальною угодами. Тобто, ставка працівника наскрізної професії встановлюється колективним договором із дотриманням гарантій передбачених галузевою чи іншою угодою. У такому випадку, оплата праці працівника наскрізної професії не може бути меншою за розмір визначений галузевою угодою.

Щоправда, умовою запровадження такого правила є обов'язковість його поширення на роботодавців за сферою дії галузевої угоди.

З огляду на статті 9<sup>1</sup> Закону про колективні договори і угоди, може видатись, що робити цього не потрібно, адже у ній вже закріплені правила поширення дії галузевої угоди. Зокрема, тут вказано, що дія галузевої (міжгалузевої) угоди, її окремих положень *може бути поширена* центральним органом виконавчої влади, що забезпечує формування державної політики у сфері трудових відносин, на всіх роботодавців незалежно від форми власності, які провадять свою діяльність у відповідній галузі/галузях (виді/видах економічної діяльності), у разі отримання відповідного спільного звернення від суб'єктів сторін цієї угоди та дотримання умов, передбачених цією статтею.

У статті 9<sup>1</sup> Закону про колективні договори і угоди не йдеться про *обов'язок* органу виконавчої влади поширити дію галузевої угоди на роботодавців, які провадять діяльність у відповідній галузі чи галузях. У конструкції цієї норми не віднайти слів «повинен», «зобов'язаний» чи інших термінів які б не залишали сумніву, що угода покладає на роботодавців закріплені нею обов'язки. Натомість, орган центральної виконавчої влади лише наділений правом поширити дію галузевої угоди чи її частини.

Тому статтю 9<sup>1</sup> Закону про колективні договори і угоди варто доповнити та передбачити правило, за яким на роботодавців поширюються норми галузевої угоди за відсутності колективних договорів, які мали б легалізувати трудові права та гарантії їх реалізації. Видається, що в умовах конкуренції правових норм щодо поширення дії галузевих угод, таке правило сприятиме захисту трудових прав працівників й слугуватиме належною гарантією його здійснення.

#### ЛІТЕРАТУРА

1. Кодекс Законів про Працю України: Закон № 322-VIII від 10 грудня 1971 / *Відомості Верховної Ради УРСР*. 1971. № 50 (додаток). Ст. 375.

2. Закон про колективні договори і угоди: Закон України від 1 липня 1993 року № 3356-XII / *Відомості Верховної Ради України*. 1993. № 36. Ст. 361.
3. Трудове право України: акад. курс: підруч. / П.Д. Пилипенко [для студ. вищ. навч. закл / П.Д. Пилипенко, В.Я Буряк, З.Я Козак та ін.]; за ред. П.Д. Пилипенка. 5-те вид., переробл. і доп. К.: Ін Юре, 2014. 552 с.
4. Див. статтю 4 Закону Про соціальний діалог в Україні: Закон України від 23 грудня 2010 року № 2862-VI / *Відомості Верховної Ради України*. – 2011. № 28. Ст. 255.
5. Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності: Закон України від 15 вересня 1999 року № 1045-XIV / *Відомості Верховної Ради України*. 1999. № 45. Ст. 397.
6. Про організації роботодавців, їх об'єднання, права і гарантії діяльності: Закон України від 22 червня 2012 року № 5026-VI / *Відомості Верховної Ради України*. 2013. № 22. Ст. 216.
7. Сімутіна Я.В. До питання визначення сфери дії колективних договорів та угод. *Часопис Київського університету права*. – 2010. № 2. С. 186–190.
8. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України у зв'язку з прийняттям Закону України «Про оплату праці»: Закон України від 10 вересня 1996 року № 357/96-ВР / *Урядовий кур'єр* від 26.09.1996 року.
9. Великий тлумачний словник. Сучасна українська мова від А до Я. Донецьк: ТОВ ВКФ «БАО», 2008. 704 с.
10. Киба В. Обов'язковість галузевих угод під час укладення колективних договорів. URL:<https://kievprofenergo.in.ua/page/160/> (дата звернення: 10 серпня 2023 року).
11. Про оплату праці: Закон України від 24 березня 1995 року № 108/95-ВР / *Відомості Верховної Ради України*. 1995. № 17. Ст. 121.
12. Постанова Верховного суду від 11 січня 2020 року у справі № 727/4884/16-ц. URL:<https://zakononline.com.ua/court-decisions/show/86903598>.
13. Цивільний процесуальний кодекс України: Закон України від 03 жовтня 2017 року № 2147-VIII / *Відомості Верховної Ради України*. 2017. № 48. Ст. 436.
14. Повний перелік питань погодження змісту колективного договору закріплено статтею 7 Закону про колективні договори і угоди.
15. Праця в Україні у 2020 році. Статистичний збірник Державної служби статистики в Україні / Державна служба статистики України, 2021 рік. URL: [https://ukrstat.gov.ua/druk/publicat/kat\\_u/2021/zb/08/zb\\_Pracia2020.pdf](https://ukrstat.gov.ua/druk/publicat/kat_u/2021/zb/08/zb_Pracia2020.pdf) (дата звернення: 11 серпня 2023 року).
16. Організація укладення колективних договорів. URL:<https://lebedynrada.gov.ua/2023/01/25/%D0%BE%D1%80%D0%B3%D0%B0%D0%BD%D1%96%D0%B7%D0%B0%D1%86%D1%96%D1%8F-%D1%83%D0%BA%D0%BB%D0%B0%D0%B4%D0%B0%BD%D0%BD%D1%8F-%D0%BA%D0%BE%D0%BB%D0%B5%D0%BA%D1%82%D0%B8%D0%B2%D0%BD%D0%B8%D1%85-%D0%B4/> (дата звернення: 11 серпня 2023 року).