

УДК 349.2

Чанишева Галія Інсафівна,

доктор юридичних наук, професор кафедри трудового права
та права соціального забезпечення,
декан соціально-правового факультету
Національного університету «Одеська юридична академія»

ПОНЯТТЯ ТА СТРУКТУРА ПРАВОВІДНОСИН ІЗ ВЕДЕННЯ ПЕРЕГОВОРІВ І УКЛАДЕННЯ КОЛЕКТИВНИХ ДОГОВОРІВ, УГОД

Постановка проблеми. Здійснення працівниками, роботодавцями (їх представниками) колективних трудових прав відбувається в рамках колективних трудових правовідносин. Одним із видів даних правовідносин є правовідносини з ведення переговорів і укладення колективних договорів, угод, в яких реалізується право на колективні переговори і укладення колективних договорів, угод, що за суб'єктним критерієм і способом реалізації належить до колективних трудових прав. Правовідносини з ведення переговорів і укладення колективних договорів, угод ще не були предметом спеціального дослідження в науці трудового права. До актуальних питань їх дослідження слід віднести і питання про поняття та структуру зазначених правовідносин.

Метою даної статті є визначення поняття правовідносин із ведення переговорів і укладення колективних договорів, угод та характеристика їх структурних елементів.

Виклад основного матеріалу. Для визначення поняття правовідносин із ведення переговорів і укладення колективних договорів, угод слід звернутися до поняття колективних трудових правовідносин. У сучасній вітчизняній науці трудового права визнається наявність колективних трудових відносин у предметі трудового права [1, 2 с. 14], але, на жаль, відсутність визначення поняття зазначених відносин не дає можливості здійснити науковий аналіз даного питання.

На законодавчому рівні поняття колективних трудових відносин також залишається не визначеним. У чинному Кодексі законів про працю (далі – КЗпП) взагалі не згадуються дані відносини. Що стосується проекту Трудового кодексу України, то до нього вперше включено окрему Книгу шос-

ту «Колективні трудові відносини», в якій, поняття даних відносин також відсутнє. Поняття трудових відносин, що визначається у ст. 31 законопроекту, є фактично визначенням індивідуальних трудових відносин, у зв'язку з чим науковцями вноситься пропозиція уточнити назву Книги другої «Виникнення та припинення трудових відносин. Трудовий договір» та іменувати її «Виникнення та припинення індивідуальних трудових відносин. Трудовий договір» [3, с. 15].

Виходячи з того, що змістом колективних трудових правовідносин є колективні трудові права і кореспондуючі ним обов'язки, зазначені правовідносини видається можливим визначити як врегульовані нормами трудового права вольові суспільні відносини, що виникають у процесі здійснення їх суб'єктами колективних трудових прав та виконання кореспондуючих ним обов'язків відповідно до чинного трудового законодавства.

Як один із видів колективних трудових правовідносин, правовідносини з ведення переговорів і укладення колективних договорів, угод являють собою врегульовані нормами трудового права вольові суспільні відносини, що виникають у зв'язку із здійсненням їх суб'єктами права на ведення переговорів і укладення колективних договорів, угод та виконання кореспондуючого йому обов'язку відповідно до чинного трудового законодавства.

У правовідносинах із ведення переговорів і укладення колективних договорів, угод, як і в інших видах колективних трудових правовідносин, реалізуються колективні (корпоративні) інтереси, що опосередковуються нормами трудового права.

Право на ведення переговорів і укладення колективних договорів, угод закріплене у ст. 4 Закону України «Про колективні договори і угоди»

[4]. Відповідно до частини першої зазначеної статті право на ведення переговорів і укладення колективних договорів, угод надається сторонам соціального діалогу, склад яких визначається відповідно до законодавства про соціальний діалог.

Сторони соціального діалогу на національному, галузевому, територіальному і локальному рівнях визначені у ст. 4 Закону України «Про соціальний діалог в Україні» [5]. Передбачається, що сторонами соціального діалогу на національному галузевому і територіальному рівнях є профспілкова сторона, сторона роботодавців та сторона органів виконавчої влади; на локальному рівні – сторона працівників і сторона роботодавця. Для участі у колективних переговорах з укладення колективних договорів і угод склад суб'єктів профспілкової сторони та сторони роботодавців визначається за критеріями репрезентативності. Оцінка відповідності критеріям репрезентативності та підтвердження репрезентативності суб'єктів сторони профспілок і сторони роботодавців здійснюється: Національною службою посередництва і примирення на національному і галузевому рівнях; відділеннями НСПП в Автономній Республіці Крим, областях, містах Києві та Севастополі на територіальному рівні. Крім того, зазначене право не передбачає здійснення його окремим працівником. Отже, для працівників право на колективні переговори і укладення колективних договорів, угод не може бути іншим, ніж колективним трудовим правом.

Що стосується роботодавців, то на національному, галузевому, територіальному рівнях дане право також є колективним трудовим правом. Такого висновку слід дійти і при характеристиці локального рівня, адже новим Законом України «Про організації роботодавців, їх об'єднання, права і гарантії їх діяльності» [6] організаціям роботодавців, їх об'єднанням надане право на локальному рівні представляти інтереси роботодавців і у колективних переговорах з укладення колективних договорів (ст. 9), а не тільки колективних угод, як це було передбачено раніше чинним Законом України «Про організації роботодавців». Лише у разі ведення колективних переговорів на локальному рівні з укладення колективного договору зазначене право, яке впливає зі змісту ст. 4 Закону України «Про соціальний діалог в Україні», може реалізуватися індивідуально роботодавцем та представником працівників (у разі відсутності первинної профспілкової організації).

Таким чином, суб'єктами правовідносин із ведення переговорів і укладення колективних договорів, угод є сторони соціального діалогу, як вони визначені у ст. 4 Закону України «Про соціальний діалог в Україні»: профспілкova сторона,

сторона роботодавців, сторона органів виконавчої влади, сторона працівників і сторона роботодавця. Оскільки згідно зі ст. 4 Закону кожна сторона представлена визначеними суб'єктами, то до кола суб'єктів правовідносин із ведення переговорів і укладення колективних договорів, угод фактично належать: профспілки, їх об'єднання; організації роботодавців, їх об'єднання (у передбачених частиною п'ятою ст. 4 Закону України «Про колективні договори і угоди» випадках – спільний представницький орган); Кабінет Міністрів України; центральні органи виконавчої влади; місцеві органи виконавчої влади. Участь у колективних переговорах з укладення колективних угод на національному, галузевому, територіальному рівні беруть репрезентативні на відповідному рівні профспілки, їх організації та об'єднання, організації роботодавців, їх об'єднання.

У разі укладення колективних договорів суб'єктами даних правовідносин є сторона працівників і сторона роботодавця, яких представляють відповідно первинні профспілкові організації, а в разі їх відсутності – вільно обрані для ведення колективних переговорів представники (представник) працівників, і роботодавець та/або уповноважені представники роботодавця. У передбачених частиною другою ст. 4 Закону України «Про колективні договори і угоди» суб'єктом даних правовідносин виступає спільний представницький орган.

Юридичним змістом правовідносин із ведення переговорів і укладення колективних договорів, угод є суб'єктивні права та обов'язки сторін. У рамках зазначених правовідносин здійснюється таке колективне трудове право, як право на ведення переговорів і укладення колективних договорів, угод. Як суб'єктивне трудове право дане право має свої юридичні характеристики. За предметним (галузевим) критерієм воно належить до прав людини у сфері праці (трудових прав); за суб'єктом критерієм є колективним трудовим правом працівників, колективним трудовим правом роботодавців, а в разі ведення переговорів з укладення колективного договору на локальному рівні – індивідуальним трудовим правом роботодавця; за характером правовідносин – регулятивним трудовим правом; за структурою – складним трудовим правом, яке складається з конкретних правомочностей сторін; за способом формулювання – трудовим правом, яке забезпечує матеріальний інтерес; за цільовим призначенням – трудовим правом, що встановлює і регламентує соціальний діалог; за суб'єктами правовідносин – трудовим правом, яким наділено суб'єктів колективних трудових правовідносин.

Підставою виникнення правовідносин із ведення переговорів і укладення колективних дого-

ворів, угод є письмове повідомлення з пропозицією про початок колективних переговорів. У даному разі має місце односторонній юридичний акт, що виражає волевиявлення однієї із сторін колективного договору, угоди. За своєю юридичною природою цей акт є актом реалізації права. Йдеться про реалізацію закріпленого у ст. 4 Закону України «Про колективні договори і угоди» права на ведення переговорів і укладення колективних договорів, угод. Виражене у даному односторонньому акті волевиявлення однієї сторони породжує обов'язок іншої сторони розпочати колективні переговори. Відповідно до частини другої ст. 10 Закону друга сторона протягом семи днів повинна розпочати переговори.

Правовідносини з ведення переговорів і укладення колективних договорів, угод можуть виникнути і на підставі судового рішення про зобов'язання сторони, яка відмовилась від участі у переговорах, вступити у переговори.

Викликає заперечення висловлена в літературі думка про те, що даний вид колективних трудових правовідносин припиняється за такими підставами, як закінчення строку дії зазначених актів, дострокове припинення колективної угоди або колективного договору за угодою сторін; визнання колективної угоди або колективного договору недійсними у судовому порядку. У першому випадку йдеться про відносну подію як підставу припинення правовідносин, у другому випадку – про правомірні дво- або трьохсторонні угоди, а в третьому – про правомірні односторонні дії (юридичні публічні акти) [7, с. 60]. Як видається, у даному випадку слід виокремлювати ведення колективних переговорів і укладення колективних договорів, угод та виконання зазначених актів, що знаходиться за межами правовідносин, які розглядаються. Виходячи з цього, підставою припинення колективних трудових правовідносин, що розглядаються, не можна вважати названі вище юридичні факти.

У реалізації права на колективні переговори і укладення колективних договорів, угод видається можливим виділити наступні етапи: ініціювання колективних переговорів однією із сторін; початок колективних переговорів; визначення строків, місця і порядку ведення колективних переговорів; розробка проекту колективного договору, угоди; утворення робочої комісії з представників сторін для ведення колективних переговорів і підготовки проектів колективного договору, угоди; проведення консультацій і експертиз; узгодження розбіжностей; проведення примирних процедур з вирішення трудових спорів; завершення переговорів і підписання колективної угоди, схвалення і підписання колективного договору. З підписанням уповнова-

женими представниками сторін колективного договору, угоди завершується реалізація права на колективні переговори і укладення зазначених актів. Отже, підставою припинення даних правовідносин слід вважати підписання названих актів уповноваженими представниками сторін.

Відносини із ведення переговорів і укладення колективних договорів, угод чинним КЗпП належним чином не врегульовані. На жаль, цю прогалину не усунуто у проекті Трудового кодексу України. У прийнятому у першому читанні законопроекті № 1658 від 27 грудня 2014 року у главі 2 «Колективні переговори та укладення колективних договорів та угод, розв'язання колективних трудових спорів» регулюванню колективних переговорів та укладенню колективного договору та угоди присвячено тільки одну ст. 342, яка має відсильний характер. Відповідно до зазначеної статті порядок розробки, укладення та виконання колективних договорів і угод з метою сприяння регулюванню трудових відносин та соціально-економічних інтересів працівників і роботодавців визначаються законом.

У Прикінцевих та перехідних положеннях законопроекту передбачено, що Кабінету Міністрів України у тримісячний строк з дня опублікування Трудового кодексу України належить «подати на розгляд Верховної Ради України проект закону про врегулювання колективних трудових правовідносин» (вочевидь, слід говорити про проект Закону про врегулювання колективних трудових відносин, а не правовідносин). Такий підхід розробників законопроекту викликає заперечення, оскільки проектом Трудового кодексу України колективні трудові відносини залишаються не врегульованими і підготований до прийняття у другому читанні законопроект є фактично Кодексом індивідуального трудового права.

У більшості пострадянських країн протягом останнього десятиріччя минулого століття була проведена кодифікація трудового законодавства. У прийнятих нових трудових кодексах окремих країн було реалізовано ідею колективних трудових відносин. Так, Трудовий кодекс Республіки Білорусь 1999 р. [8] містить шість розділів: «Загальні положення»; «Загальні правила регулювання індивідуальних і пов'язаних з ними відносин»; «Особливості регулювання праці окремих категорій працівників»; «Загальні правила регулювання колективних трудових відносин»; «Відповідальність працівників і наймачів. Нагляд і контроль за дотриманням законодавства про працю»; «Прикінцеві положення». Четвертий розділ «Загальні правила регулювання колективних трудових відносин» містить нормативні положення про соціальне партнерство, колективні переговори, колективні договори і угоди, порядок

Чанишева Галія Інсафівна

ПОНЯТТЯ ТА СТРУКТУРА ПРАВОВІДНОСИН ІЗ ВЕДЕННЯ ПЕРЕГОВОРІВ І УКЛАДЕННЯ КОЛЕКТИВНИХ ДОГОВОРІВ, УГОД

У статті визначається поняття правовідносин із ведення переговорів і укладення колективних договорів, угод. Характеризуються суб'єктний склад і юридичний зміст зазначених правовідносин, розглядаються підстави їх виникнення та припинення. Вносяться пропозиції щодо врегулювання відносин із ведення переговорів і укладення колективних договорів, угод у проекті Трудового кодексу України.

Ключові слова: колективні трудові правовідносини, колективні переговори, колективні угоди, колективні договори.

Чанышева Галия Инсафовна

ПОНЯТИЕ И СТРУКТУРА ПРАВООТНОШЕНИЙ ПО ВЕДЕНИЮ ПЕРЕГОВОРОВ И ЗАКЛЮЧЕНИЮ КОЛЕКТИВНЫХ ДОГОВОРОВ, СОГЛАШЕНИЙ

В статье определяется понятие правоотношений поведению переговоров и заключению коллективных договоров, соглашений. Характеризуются субъектный состав и юридическое содержание указанных правоотношений, рассматриваются основания их возникновения и прекращения. Вносятся предложения по урегулированию отношений поведению переговоров и заключению коллективных договоров, соглашений в проекте Трудового кодекса Украины.

Ключевые слова: коллективные трудовые правоотношения, коллективные переговоры, коллективные соглашения, коллективные договоры.

Chanysheva Galiya Insafivna

THE CONCEPT AND STRUCTURE OF LEGAL RELATIONS ON COLLECTIVE BARGAINING AND CONCLUSION OF COLLECTIVE AGREEMENTS, CONTRACTS

The definition of legal relations on collective bargaining and conclusion of collective bargaining agreements, contracts are determined in the article. The subject composition and legal content of the specified legal relations are characterized, the grounds of the emergence and termination are examined. Proposals are introduced concerning the regulation relations on collective bargaining and conclusion of collective bargaining agreements, contracts in the draft Labour Code of Ukraine.

Keywords: collective labor relations, collective bargaining, collective agreements, collective contracts.