

Н. Заболотна

Навчально-науковий інститут права та психології
Національного університету "Львівська політехніка",
канд. юрид. наук, асист.
кафедри цивільного права та процесу

КОЛЕКТИВНИЙ ДОГОВІР: ДЕЯКІ ПРОБЛЕМИ ЮРИДИЧНОЇ ТЕХНІКИ ТВОРЕННЯ ТА ТЛУМАЧЕННЯ

© Заболотна Н., 2016

Розглядаються деякі проблеми юридичної техніки творення та тлумачення колективного договору. Проведено загальну характеристику властивостей колективного договору з метою встановлення особливостей юридичної техніки його творення. Встановлено змістовні та формальні вимоги до техніки творення, види принципів і методик тлумачення колективного договору.

Ключові слова: колективний договір, юридична техніка, загальні і формальні вимоги, тлумачення.

Н. Заболотная

КОЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР: НЕКОТОРЫЕ ПРОБЛЕМЫ ЮРИДИЧЕСКОЙ ТЕХНИКИ ТВОРЕНИЯ И ТОЛКОВАНИЯ

Рассматриваются некоторые проблемы юридической техники создания и толкования коллективного договора. Проведена общая характеристика свойств коллективного договора с целью установления особенностей юридической техники его создания. Установлены общие и формальные требования к технике создания, виды принципов и методик толкования коллективного договора.

Ключевые слова: коллективный договор, юридическая техника, общие и формальные требования, толкования.

N. Zabolotna

COLLECTIVE AGREEMENT: SOME LEGAL DRAFTING ISSUES OF CREATION AND INTERPRETATION

This article deals with some legal drafting issues of creating and interpretation of the collective agreement. In order to establish the peculiarities of legal drafting and its creation was made a general description of the collective agreement properties. There were established content and formal requirements for the drafting creation, types of principles and methods of the interpretation of collective agreement.

Key words: collective agreement, legal drafting, general and formal requirements, interpretation.

Постановка проблеми. Важливість застосування правил та вимог юридичної техніки до творення та тлумачення колективного договору зумовлюється тим, що їхнє дотримання є

інструментом щодо запобігання правовим колізіям у регулюванні суспільних відносин та інших неузгодженостей між сторонами таких договорів і/або їх адресатами. Уміле застосування правил юридичної техніки на стадії творення колективного договору дає змогу уникнути у майбутньому проблем неправильного тлумачення його нормативно-правових приписів або мінімізувати ці проблеми, а також належно формулювати та структурувати відповідні положення цього договору.

Аналіз дослідження проблеми. Техніка творення та тлумачення колективного договору становить важливу у правовій науці України складову юридичної техніки творення. Деякі проблеми відображені у працях А. Дьоміна, О. Йоффе, А. Мясина, О. Мережка, В. Нерсисянца, Н. Пархоменка, Ю. Фрицького, Г. Галущенко, О. Назаренко, В. Репецького, Ю. Горшеневої, Ж. Завальної, С. Алексєєва, О. Бандурки, Т. Кашаніної, Л. Луць, Л. Пригари, О. Скакун, Є. Васьковського, О. В. Лазарева, П. Недбайла, А. Піголкіна, П. Рабіновича, О. Черданцева та ін.

Мета роботи – визначити особливості юридичної техніки творення та тлумачення колективного договору. А саме: змістовні вимоги, формальні вимоги його творення. Розкрити, за допомогою яких засобів юридичної техніки досягається логічність у побудові тексту договору, а також спрощується виклад його нормативних положень, що сприяє уніфікації його розуміння та тлумачення.

Виклад основного матеріалу. Колективний договір є одним із найдослідженіших нормативно-правових договорів. Крім того, цей вид нормативно-правового договору достатньо чітко регламентований законодавством України, оскільки колективний договір виступає універсальним актом локального правового регулювання.

Колективний договір інколи називають “основним законом” підприємства, установи чи організації [1, с. 138]. Однак єдиного уніфікованого визначення колективного договору (як, зрештою, і колективної угоди) у юридичній науці немає. Зокрема, Н. Пархоменко вважає, що колективний договір є важливим правовим документом, у якому сформульовані права та обов’язки адміністрації підприємства чи установи та колективу працівників, а також встановлені нормативні положення з питань, зарахованих до компетенції адміністрації та представників трудового колективу [2, с. 25].

На думку російських науковців, колективний договір є локальною нормативно-правовою домовленістю: нормативною, тому що передбачає норми права; локальною через те, що укладається і діє у межах певного підприємства, установи, організації чи їх структурного підрозділу; домовленістю, – бо укладається за згодою сторін [3, с. 33]. Н. Дівєєва, наприклад, вважає, що колективний договір містить конститутивні ознаки договору як засобу узгодженої організації суспільних відносин і одночасно є нормативною домовленістю локального характеру, що має публічно-правову природу [4, с. 48].

Особливості творення колективного договору в Україні регламентуються Законом України “Про колективні договори та угоди” від 1 липня 1993 року [5], а також окремою главою у КЗпП України [95] під назвою “Колективний договір”. Відповідно до їх положень, колективний договір укладається на підприємствах, в установах, організаціях незалежно від форм власності і господарювання, які використовують найману працю і мають права юридичної особи, між власником або уповноваженим ним органом (особою), з одного боку, і первинною профспілковою організацією, яка діє відповідно до свого статуту, – з іншого.

Колективним договорам приділена певна увага і на міжнародному рівні. Так, у рамках Міжнародної організації праці (далі – МОП) була підписана Конвенція про сприяння колективним переговорам № 154 [6] у 1981 році (Україна її ратифікувала у 1994 році). Крім того, до правовідносин стосовно укладення колективних договорів також застосовується Рекомендація МОП щодо колективних договорів N 91. Обидва акти регулюють процес укладення останніх і поширюють свою дію на відповідні відносини в Україні.

Роль колективного договору та колективних угод важко переоцінити. За допомогою цих правових домовленостей можуть бути узгоджені необхідні умови соціальної підтримки працівників з урахуванням конкретної галузі виробництва, виду виробництва чи конкретних особливостей діяльності певної організації. На думку А. Нуртдинової, колективний договір у правотворчому процесі виконує п'ять основних функцій. По-перше, він конкретизує норми, закріплені у законодавстві. По-друге, колективний договір, конкретизуючи норми права, встановлює додаткові гарантії для працівників. По-третє, у зв'язку з локальним регулюванням ним умов праці та нормативним характером колективний договір є інструментом заповнення прогалін у праві. По-четверте, колективний договір виконує роль первинного інструмента правового регулювання (що не виключає необхідності застосування юридичної норми, встановленої, наприклад, у законі). По-п'яте, колективний договір здійснює вплив на формування правосвідомості, а також сприяє розвитку законодавства [7, с. 277].

Отже, можна виділити низку властивостей колективного договору з метою встановлення особливостей юридичної техніки його творення. Колективний договір як договір нормативно-правовий характеризується і загальними ознаками нормативно-правового договору, і низкою специфічних ознак, зокрема:

- обмежена дія колективного договору. Норми та положення колективного договору поширюються у межах однієї установи, організації чи підприємства, на усіх їхніх працівників;
- предметом колективного договору є взаємні зобов'язання сторін щодо відносин у трудовій, соціально-економічній та виробничій сферах, що в Україні визначені Законом “Про колективні договори і угоди”;
- у змісті колективного договору виділяють нормативні та зобов'язальні (індивідуальні) норми. Перші — це норми загального характеру, а другі – відображають взаємні зобов'язання сторін колективного договору і є обов'язковими лише для цих сторін;
- суб'єкти колективного договору чітко встановлені, однак особливість суб'єктного складу полягає у тому, що однією зі сторін цього договору виступає трудовий колектив (отже, однією зі сторін означеного договору завжди буде колективний суб'єкт);
- строковість колективного договору;
- обов'язковість його укладення у певних випадках (відповідно до КЗпП України та Закону України “Про колективні договори і угоди” колективний договір повинен бути обов'язково укладений на підприємстві, в установі чи організації, які використовують найману працю. Обов'язковий порядок укладення колективних договорів впливає і з норми, що у разі закінчення терміну дії колективного договору, він продовжує діяти доти, поки сторони не укладуть новий чи не переглянуть чинний);
- колективний договір є актом локальної правотворчості, а тому є джерелом права.

У зв'язку з тим, що колективний договір характеризується вищенаведеними особливостями, варто говорити про специфічні вимоги до техніки його творення. Насамперед змістовною вимогою є укладення колективного договору щодо визначеного законом і самим таким договором предмета. Крім того, колективний договір не може передбачати умови, які погіршують становище працівників, порівняно з чинним законодавством. З огляду на те, що це є колективний договірний акт, він має відповідати інтересам і працівників, і роботодавця. Іншими словами, техніка творення колективного договору передбачає пошук компромісу та врегулювання відповідних суспільних відносин з метою покращення виробничих, економічних, соціальних умов праці. Отже, під час творення колективного договору основну увагу потрібно зосереджувати не так на встановленні взаємних зобов'язань сторін, як на формулюванні загальних правил, що визначають умови праці. Крім того, колективний договір повинен передбачати механізми виконання встановлених зобов'язань, що робитиме його справді ефективним засобом правового регулювання.

Стосовно формальних вимог до техніки творення колективного договору, то важливим є таке його оформлення, яке необхідне для його реєстрації. У зв'язку з тим, що такий договір є строковим і може містити одночасно як нормативні, так і індивідуальні умови, використовуючи логічні закони

та структурування тексту колективного договору, авторам останнього доцільно максимально розмежувати такі умови з метою його подальшого ефективного тлумачення. Крім того, не варто забувати, що дотримання формальних вимог поширюється і на додатки до колективного договору, що часто практикуються. Такі додатки повинні бути у належний спосіб впорядковані та пронумеровані.

Певні особливості колективний договір має під час його укладення. Необхідно зупинитись лише на окремих аспектах правотворчої процедури. Насамперед укладенню колективного договору обов'язково передують колективні переговори. Такі переговори можуть бути ініційовані однією зі сторін. Для ведення переговорів створюється робоча комісія з представників сторін. Саме членів робочої комісії і можна розглядати як авторів тексту колективного договору (на них покладається обов'язок розробити відповідний проект). На цій стадії сторони зобов'язані надати на запит іншої сторони усю необхідну інформацію, однак в Україні немає законодавчо встановленого спеціального терміну на надання відповіді на такий запит (у проекті Трудового кодексу України [8] зазначається, що тривалість колективних переговорів не повинна бути більшою, ніж три місяці, хоча доцільно, мабуть, передбачити, що у межах цього терміну надання відповіді на запит, поданий у процесі колективних переговорів, не повинен перевищувати десять днів).

Колективні договори становлять також особливий предмет тлумачення, з огляду на те, що предметом їхнього регулювання є соціально-трудові відносини. Згідно зі ст. 3 Конституції України, людина, її життя і здоров'я, честь і гідність, недоторканність і безпека визнаються в Україні найвищою соціальною цінністю. Це засадниче положення реалізується у трудовому праві, де захист інтересів найманих працівників є однією з найважливіших умов ефективності правового регулювання.

Техніка тлумачення колективних договорів і угод зазнає значного впливу галузевих принципів права, до яких прийнято зараховувати такі: рівна для усіх працездатних громадян можливість працювати та реалізовувати своє право на працю; рівне ставлення до усіх працівників із боку роботодавця, заборона дискримінації за будь-якими ознаками; свобода вибору місця роботи та роду діяльності; всебічна охорона життя і здоров'я працівника та покращення умов його праці; сприяння всебічному розвитку особистості працівника та підвищення його творчої активності у роботі; дотримання дисципліни праці та підпорядкування суб'єктів трудових відносин певному правовому режиму; отримання винагороди відповідно до якості і кількості затраченої людиною праці; матеріальне забезпечення працівників у разі втрати працездатності; участь трудового колективу та окремих працівників в управлінні виробництвом; соціально-економічне партнерство, соціальна співпраця, підтримання соціального миру; захист працівника від свавілля роботодавця [9, с. 52–56].

Викладені принципи покликані передусім забезпечити права й законні інтереси найманих працівників як потенційно незахищеної соціальної групи. Відтак техніка тлумачення повинна відбивати цей важливий аспект правового регулювання соціально-трудових відносин.

Видається, було б логічно припустити, що колективні договори і угоди повинні тлумачитися передусім крізь призму таких принципів, як ефективність, об'єктивність (спрямованість на досягнення цілей договору) та динамізм.

Однак аналіз судової практики свідчить про те, що вітчизняні суди під час тлумачення колективних договорів і угод часто використовують ст. 213 ЦК України, тобто здійснюють тлумачення нормативних договорів соціально-трудової сфери тими самими засобами і прийомами, що і тлумачення правочинів та цивільно-правових договорів [10, 11].

Такий стан справ не може бути кваліфікований як задовільний. Річ не лише у добре знайомому ускладненні, пов'язаному із субсидіарним застосуванням норм цивільного права до регулювання відносин права трудового. Головною вадою тут є те, що функція, яку виконують правочини й цивільно-правові договори, істотно відрізняється від тієї, яку виконують колективні договори і угоди. Першою властивістю є суб'єктивістична методика тлумачення, спрямована передусім на виявлення спільного наміру сторін, у той час, як другим є об'єктивістична. Суб'єктивістична методологія тлумачення обмежується конкретними намірами співавторів, є за

природою нетворчою, уникає аналізу сучасного контексту застосування норм. Водночас об'єктивістична ґрунтується на судовому активізмі й спрямована передусім на досягнення ефективності правоположень. Остання ж часто досягається у супереч первинним намірам однієї чи обидвох сторін.

До того ж послідовне застосування до питань правотлумачення ч. 1 ст. 3 Конституції України доходить до того, що конфлікт інтерпретацій положень колективних договорів і угод повинен вирішуватись на користь найбільш сприятливого варіанта для прав і законних інтересів найманих працівників. Наявність такого положення унеможливила б субсидіарне застосування до соціально-трудових відносин положень цивільного законодавства, та сприяло б підвищенню гарантій прав найманих працівників. З іншого боку, потрібно зважати й на ту обставину, що одним з фундаментальних принципів правової держави є балансування інтересів (зокрема роботодавців і найманих працівників), відтак антропоцентризм ст. 3 Конституції України у перспективі може спричинити негативні для правової системи наслідки.

Висновки. На жаль, вітчизняна теорія правотворчості не дає змоги вирішити усі проблеми загальнотеоретичного характеру стосовно правової природи колективного договору. На основі проведеного дослідження можна зробити висновок, що колективний договір укладається на підприємствах, в установах, організаціях незалежно від форм власності і господарювання, які використовують найману працю і мають права юридичної особи, між власником або уповноваженим ним органом (особою), з одного боку, і первинною профспілковою організацією, яка діє відповідно до свого статуту, – з іншого. Це є акт договірної правотворчості. Змістовними вимогами до техніки творення колективного договору є: предмет колективного договору не може передбачати умови, які погіршують становище працівників порівняно з чинним законодавством; повинен існувати дієвий механізм виконання встановлених зобов'язань. Формальні ж вимоги зводяться до того, що дотримання усіх реквізитів договору є необхідним для його реєстрації; додатки до колективного договору повинні бути в належний спосіб впорядковані та пронумеровані. Процедура укладення колективного договору передбачає обов'язкову стадію колективних переговорів.

1. Веселова Е. Р. *Локальные нормы трудового права : дис.... канд. юрид. наук / Е. Р. Веселова. – Томск, 2004. – 211 с.* 2. Пархоменко Н. В. *Джерела права : теоретико-методологічні засади : дис. ... д-ра юрид. наук / Н. В. Пархоменко. – К., 2009. – 442 с.* 3. Толкунова В. Н. *Трудовое право России / В. Н. Толкунова, К. Н. Гусов. – М. : Юрист, 1995. – 448 с.* 4. Дивеева Н. И. *Договорные основы трудового права России / Н. И. Дивеева. – Барнаул : Издательство Алтайского госуниверситета, 1999. – 156 с.* 5. Закон України “Про колективні договори і угоди” : Закон України № 3356-ХІІ від 01.07.1993 р. у редакції від 02.07.2013 р. // Офіційний сайт Верховної Ради України [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/3356-12>. 6. Конвенція про сприяння колективним переговорам : Конвенція МОП № 154 від 19.06.1981 р. // Офіційний сайт Верховної Ради України [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://zakon1.rada.gov.ua/laws/show/993_006. 7. Нуртдинова А. Ф. *Коллективно-договорное регулирование трудовых отношений: теоретические проблемы : дисс. ... докт. юрид. наук / А. Ф. Нуртдинова. – М., 1998. – 427 с.* 8. Трудовий кодекс України : Проект № 4344-VI від 07.02.2012 р. // Офіційний сайт Верховної Ради України [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=30947. 9. Венедиктов В. С. *Трудовое право Украины / В. С. Венедиктов. – К.: Истина, 2008. – 384 с.* 10. Рішення Апеляційного суду Чернігівської області від 20 грудня 2006 р. [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.reyestr.court.gov.ua/Review/404799>. 11. Рішення Господарського суду Луганської області від 29 листопада 2010 р. [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.reyestr.court.gov.ua/Review/12605733>.

REFERENCES

1. Veselova E. R. *Lokal'nye normy trudovogo prava:[Local labor law regulations] dys....* kand. jurid. nauk. E. R.Veselova Tomsk, 2004, 211 p.
2. Parkhomenko N. V. *Dzherela prava: teoretyko-metodolohichnyy zasady [Sources of law: theoretical and methodological foundations] dys. ... doktora yuryd. nauk* N. V. Parkhomenko. Kyiv, 2009. 442 p.
3. Tolkunova V. N. *Trudovoe pravo Rossii [Labour law Russia]*. Moscow, Jurist Publ., 1995, 448 p.
4. Diveeva N. I. *Dogovornye osnovy trudovogo prava Rossii [Contract basis of labor law in Russia]*. Barnaul, Izdatel'stvo Altajskogo gosuniversiteta Publ., 1999, 156 p.
5. *The Law of Ukraine On Collective Agreements [Law of Ukraine On Collective Agreements] № 3356-XII of 07.01.1993. As amended on 07.02.2013. Official site of the Verkhovna Rada of Ukraine – Available at: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/3356-12>*
6. *Konventsiya pro spryannya kolektyvnyy perehovoram [Convention on Collective Bargaining] Konventsiya MOP № 154 vid 19.06.1981. Available at: http://zakon1.rada.gov.ua/laws/show/993_006*
7. Nurtdinova A. F. *Kollektivno-dogovornoe regulirovanie trudovyh otnoshenij teoreticheskie problemy teoreticheskie problem [Collectively-contractual regulation of labor relations of the theoretical problems of theoretical problems] diss. ... dokt. jurid. nauk.* Moscow, 1998, 427 p.
8. *Trudovyy kodeks Ukrayiny [Labor Codex of Ukraine]: Proekt # 4344-VI vid 07.02.2012 r. Ofitsiynyy sayt Verkhovnoyi Rady Ukrayiny. Available at: http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=30947*
9. Venedyktov V. S. *Trudove pravo Ukrayiny [Labour Law of Ukraine]*, Kyiv, Istyna Publ., 2008, 384 p.
10. *Rishennya Apelyatsiynoho sudu Chernihivs'koyi oblasti vid 20 hrudnya 2006. Availabl at:<http://www.reyestr.court.gov.ua/Review/404799.11/> Rishennya Hospodars'koho sudu Luhans'koyi oblasti vid 29 lystopada 2010. Available at:<http://www.reyestr.court.gov.ua/Review/12605733>.*