

Юридичні особи, які використовують найману працю, повинні приділити дуже велику увагу щодо правильного оформлення наказів про прийняття працівників на роботу, оскільки за можливе визнання недійсного наказу підприємству загрожує штраф у розмірі 111 690 грн. Якщо наказ оформлений правильно, однак підприємство несвоєчасно повідомило фіскальну службу про прийняття працівника на роботу, то таке порушення коштуватиме підприємству 3 723 грн. Штрафи накладає Управління Державної служби України з питань праці на підставі винесених постанов у ході планової чи позапланової перевірки роботодавця. Виконання цих постанов покладається на Державну виконавчу службу. Крім того, статтею 41 Кодексу України про адміністративні правопорушення передбачено адміністративну відповідальність на керівника підприємства від 8500 грн до 17 000 грн за фактичний допуск працівника без трудового договору.

Одержано 01.11.2018

УДК 349.2:331.101

Олександр Анатолійович ЯКОВЛЄВ,

кандидат юридичних наук,

доцент кафедри трудового права

Національного юридичного університету ім. Ярослава Мудрого

ОСОБЛИВОСТІ ЗМІСТУ КОЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРУ В КОНТЕКСТІ УМОВ ПРАЦІ

З проголошенням самостійного державного розвитку і переходом економіки України до ринкових відносин розпочався процес оновлення всього суспільного життя, в тому числі і сфери регулювання відносин у галузі праці. Це важкий і суперечливий процес, який потребує створення умов та механізму захисту прав працівників. Вказані процеси змусили під іншим кутом зору поглянути на питання ролі і значення договірної регуляції трудових і пов'язаних з ними відносин. Договори в трудових відносинах стали розглядатися не тільки як регулятори відносин у ній, а й як форми участі працюючих в управлінні підприємствами, як засіб досягнення соціальної злагоди між працівниками й роботодавцями [1].

На рівні підприємств сторони соціального діалогу укладають колективні договори. Будучи різновидом договірної регуляції трудових відносин і відносин, пов'язаних із ними, такий договір виражає інтереси двох соціальних груп – працівників і роботодавців – на рівні підприємства.

Колективний договір – це нормативний договір між сторонами соціального діалогу на локальному рівні, який регулює виробничі, трудові та соціально-економічні відносини на рівні підприємства [2]. Він укладається на підприємствах, в установах, організаціях незалежно від форми власності і господарювання, які (а) використовують найману працю і (б) мають право юридичної особи. В структурних підрозділах підприємства вказана угода може укладатися в межах їх компетенції.

За ст. 3 Закону України «Про колективні договори і угоди» [3] колективний договір укладається між роботодавцем з однієї сторони і одним або кількома профспілковими органами, а у разі відсутності таких органів – представниками працівників, обраними і уповноваженими трудовим колективом з іншої сторони. Натомість, сторонами колективних угод є сторони соціального діалогу, склад яких визначається відповідно до Закону України «Про соціальний діалог в Україні» [4]. За частинами 2 і 3 цього законодавчого акту на локальному рівні до сторін соціального діалогу належать: сторона працівників, суб'єктами якої є первинні профспілкові організації, а в разі їх відсутності – вільно обрані для ведення колективних переговорів представники (представник) працівників; сторона роботодавця, суб'єктами якої є роботодавець та/або уповноважені представники роботодавця. Для участі у колективних переговорах склад суб'єктів профспілкової сторони та сторони роботодавців визначається за критеріями репрезентативності. На локальному рівні репрезентативними є: сторона працівників, суб'єктами якої є первинні профспілкові організації, а в разі їх відсутності – вільно обрані представники (представник) працівників; сторона роботодавця, суб'єктами якої є роботодавець та/або уповноважені представники роботодавця.

Положення колективного договору поширюються на всіх працівників підприємства, установи, організації незалежно від того, чи є вони членами профспілки, і є обов'язковими як для роботодавця, так і для його працівників. Сфера його дії охоплює і тих, хто влаштувався на роботу після прийняття колективного договору. Угода повною мірою стосується як тимчасових працівників, так і тих, хто працює за контрактом. Однак, на осіб, які уклали з підприємством цивільно-правові угоди, колективний договір не поширюється.

Сторони колективного договору визначають його зміст шляхом:

а) конкретизації юридичних норм, встановлених державою. Наприклад, у колективному договорі конкретизується тривалість щорічної додаткової відпустки за роботу у шкідливих і важких умовах праці (ст. 7 Закону України «Про відпустки» [5]);

б) диференціації правового регулювання трудових відносин, якщо така згідно із законодавством є компетенцією суб'єктів соціального діалогу. Сторони колективного договору встановлюють особливості оплати праці працівників конкретного підприємства, установи, організації (ст. 15 Закону України «Про оплату праці» [6]);

в) заповнення прогалин у трудовому праві [7].

Конвенція Міжнародної організації праці № 98 «Про застосування принципів права на організацію і на ведення колективних переговорів» 1949 р. (ратифікована Україною 11 серпня 1956 р.) [8] виходить з того, що сторони мають необмежене право вибору питань для обговорення, а значить, і повну свободу у визначенні змісту колективного договору в межах своєї компетенції. Трудівники мають належний захист проти будь-яких дискримінаційних дій, спрямованих на обмеження свободи об'єднання в галузі праці. Такий захист застосовується особливо щодо дій, метою яких є: підпорядкувати прийняття трудівника на роботу чи збереження ним роботи умові, щоб він не вступав до профспілки або вийшов з профспілки; звільняти чи в будь-який інший спосіб завдавати шкоди трудівникові на тій підставі, що він є членом профспілки чи бере участь у профспілковій діяльності в неробочий час або, за згодою підприємця, у робочий час. Організації трудівників і підприємців мають належний захист проти будь-яких актів втручання з боку однієї з них чи з боку їхніх агентів або членів у створення й діяльність організацій та керування ними. Там, де це потрібно, вживають заходів, що відповідають умовам країни, з метою заохочення й сприяння повному розвитку й використанню процедури ведення переговорів на добровільних засадах між підприємцями чи організаціями підприємців, з одного боку, та організаціями трудівників, з другого боку, з метою регулювання умов праці шляхом укладення колективних договорів.

Згідно з колективним договором роботодавець може додатково, понад встановлені норми, видавати працівникові певні засоби індивідуального захисту, якщо фактичні умови праці цього працівника вимагають їх застосування. Роботодавець може за рахунок власних коштів здійснювати потерпілим та членам їх сімей додаткові виплати відповідно до колективного договору. Роботодавець зобов'язаний створити на робочому місці в кожному структурному підрозділі умови праці відповідно до нормативно-правових актів, а також забезпечити додержання вимог законодавства щодо прав працівників у галузі охорони праці. З цією метою роботодавець забезпечує функціонування системи управління охороною праці розробляє за участю сторін колективного договору і реалізує комплексні заходи для досягнення встановлених нормативів та підвищення існуючого рівня охорони праці.

Також, що важливо, працівник має право розірвати трудовий договір за власним бажанням, якщо роботодавець не виконує законодавства про охорону праці, не дотримується умов колективного договору з цих питань. У цьому разі йому виплачується вихідна допомога в розмірі, передбаченому колективним договором, але не менше тримісячного заробітку.

Таким чином, колективний договір слід оцінювати як угоду, що укладається роботодавцем, з однієї сторони, і трудовим колективом, – з другої, з метою врегулювання виробничих, трудових і соціально-економічних відносин, що потребують додаткової регламентації з урахуванням особливостей здійснення праці на даному підприємстві, а також питань, що не урегульовані чинним законодавством. Фіксує умови праці, вказаний договір дає можливість працівникам і їх представникам брати участь у прийнятті значимих для них рішень. Він послаблює абсолютну владу власника або уповноваженої ним особи у цих питаннях, що раніше вирішувалися виключно в нормативному порядку.

Список бібліографічних посилань

1. Прилипко С. М., Ярошенко О. М., Клименчук Н. М. Колективні угоди як результат соціального партнерства (сучасний стан і перспективи розвитку) : монографія. Харків : ФІНН, 2011. С. 8.
2. Мельник К. Ю. Трудове право України : підручник. Харків : Діса плюс, 2014. С. 142, 143.
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. Офіційний вісник України. 2011. № 3. Ст. 168.
5. Про відпустки : закон України від 15.11.1996 № 504/96-ВР. *Відомості Верховної Ради України*. 1997. № 2. Ст. 4.
6. Про оплату праці : закон України від 24.03.1995 № 108/95-ВР. *Відомості Верховної Ради України*. 1995. № 17. Ст. 121.
7. Трудове право України: акад. курс : підручник / за ред. П. Д. Пилипенка. 5-те вид., перероб. і допов. Київ : Ін Юре, 2014. 584 с.
8. Про застосування принципів права на організацію і на ведення колективних переговорів : Конвенція МОП від 01.07.1949 № 98 // Конвенції та рекомендації, ухвалені Міжнародною організацією праці : в 2-х т. : Т. I (1919–1964). Женева : Міжнар. бюро праці, 1999. С. 530–533.

Одержано 01.11.2018