

## Колективний договір — укласти чи ні ?



Колективний договір - це форма і метод розв'язання соціально-економічних проблем і регулювання трудових відносин між найманими працівниками та роботодавцями, забезпечення співпраці і узгодження взаємних інтересів способом переговорів, взаємних поступок і компромісів.

Відповідно до частини сьомої статті 65 Господарського кодексу України на всіх підприємствах, які використовують найману працю, між власником або уповноваженим ним органом і трудовим колективом або уповноваженим ним органом повинен укладатися колективний договір, яким регулюються виробничі, трудові та соціальні відносини трудового колективу з адміністрацією підприємства.

Вимоги до змісту і порядок укладання колективних договорів визначаються Законом України «Про колективні договори і угоди».

Цей Закон визначає правові засади розроблення, укладення та виконання колективних договорів. Згідно зі статтею 2 зазначеного Закону колективний договір укладається на підприємствах, в установах, організаціях незалежно від форм власності та господарювання, які використовують найману працю і мають право юридичної особи.

Частиною восьмою статті 9 Закону України «Про колективні договори і угоди» передбачено, що на новоствореному підприємстві колективний договір укладається за ініціативою однієї зі сторін у тримісячний строк після реєстрації підприємства, якщо законодавством передбачено реєстрацію, або після рішення про заснування підприємства, якщо його реєстрацію не передбачено.

Тому, укладення колективного договору є обов'язковим у разі використання на підприємстві найманої праці незалежно від кількості працівників та за наявності ініціативи хоча б однієї зі сторін. Якщо жодна зі сторін не виявила ініціативи, то ніхто не може примусити сторони укласти такий договір, адже обов'язковою умовою укладення будь-якого договору є вільне волевиявлення сторін (ст. 4 Конвенції № 98 МОП, частина третя статті 203 Цивільного кодексу України).

Колективний договір - це основний інструмент захисту та забезпечення прав та інтересів працівників. Укладається він на основі чинного законодавства, прийнятих сторонами зобов'язань з метою регулювання виробничих, трудових і соціально-економічних відносин і узгодження інтересів найманих працівників та роботодавців.

Положення колективного договору поширюються на всіх працівників підприємств незалежно від того, чи є вони членами профспілки, і є обов'язковими як для роботодавця, так і для працівників підприємства. Положення генеральної, галузевої (міжгалузевої), територіальної угод діють безпосередньо і є обов'язковими для всіх суб'єктів, що перебувають у сфері дії сторін, які підписали угоду.

Чинним законодавством та міжнародними нормами не передбачено обов'язковості укладення колективного договору.

Законодавством не передбачено також відповідальності підприємства чи його посадових осіб за неукладення колективного договору або за невиявлення ініціативи щодо його укладення, окрім випадків, коли такі особи ухиляються від участі в переговорах щодо укладення, зміни чи доповнення колективного договору, або навмисно порушили семиденний строк з дня початку переговорів, або не забезпечили роботи відповідної комісії у визначені сторонами строки. Згідно зі статтею 17 Закону України «Про колективні договори і угоди» у таких випадках на цих осіб накладається штраф до десяти неоподатковуваних мінімумів доходів громадян. Вони несуть також дисциплінарну відповідальність аж до звільнення з посади.

Необхідність в укладенні колективного договору насамперед зумовлена тим, що метою його укладення є запобіганням конфліктам і спорам, які можуть виникнути в трудовому колективі, та їх урегулюванням.

Колективний договір обов'язково має включати норми, які згідно з чинними законодавчими актами мають бути закріплені в колективному договорі та може передбачати додаткові порівняно з чинним законодавством і угодами гарантії, соціально-побутові пільги.

Колективний договір, укладений з урахуванням реальних можливостей підприємства, сприяє стабільній, високопродуктивній роботі, створенню надійних засад для соціального захисту працівників, значно зменшує ризик виникнення трудових конфліктів і соціальної напруженості в колективі.

Обов'язковість укладання колективного договору зумовлена також тим, що у колективному договорі обов'язково включаються норми, які згідно з чинними законодавчими актами мають бути закріплені в колективному договорі, встановлюються особливості оплати праці працівників конкретного підприємства (статті 96, 97 КЗпП України), конкретизується тривалість відпустки та додатково встановлюються пільги і компенсації за роботу в шкідливих і важких умовах праці, передбачаються особливості трудового законодавства, які стосуються не окремо взятого працівника, а є загальними для всіх членів трудового колективу.

Умови колективних договорів, що погіршують порівняно з чинним законодавством становище працівників, є недійсними, і їх заборонено включати до договорів. Згідно з статтею 16 КЗпП України заборонено включати до трудових договорів умови, що погіршують становище працівників порівняно з колективними договорами.

Відповідно до ст. 9 Закону України «Про колективні договори і угоди» усіх працівників, у т.ч. щойно прийнятих на підприємство, власник або уповноважений ним орган повинен ознайомити з колективним договором.