

дення договору безстрокової ренти.

Як висновок щодо загальної характеристики договору ренти необхідно вказати на непослідовний підхід українського законодавця при визначенні видів

ренти і встановленні наслідків розірвання цього нового договору, що створює підґрунтя для подальших наукових досліджень рентних відносин і внесення пропозицій по їх удосконаленню.

**Список літератури:** 1. Апанасюк М.П. Місце договору ренти в системі цивільно-правових договорів // Право і безпека. – 2004. – № 3/1 (№ 1). – С. 35-39. 2. Брагинский М.И., Витрянский В.В. Договорное право: Кн. 2-я: Договоры о передаче имущества. – Изд. 2-е, стереотип. – М.: Статут, 2000. – 800 с. 3. Гражданское право: Учебник: Ч.II / Под ред. А.П. Сергеева, Ю.К. Толстого. – М.: Проспект, 1997. – 784 с. 4. Мічурін Є.О. Нове цивільне законодавство: договір ренти // Мала енциклопедія нотаріуса. – 2003. – № 3(9). – С. 8-15. 5. Тімуш І.С. Рента як ризиковий договір (цивільно-правові аспекти) // Право України. – 2004. – № 1. – 52-55. 6. Яворська О.С. Особливості передання майна у власність за договорами ренти // Підпр-во, госп-во і право. – 2008. – № 9. – С. 73-77.

*Надійшла до редакції 28.01.2009 р.*

УДК 349.2

**О.М. Ярошенко, д-р юрид. наук, доцент**  
Національна юридична академія України  
імені Ярослава Мудрого, м. Харків

### **ПРО ЗМІСТ КОЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРУ**

Зміст колективного договору – це сукупність погоджених сторонами умов, на підставі яких регулюються трудові, соціально-економічні й виробничі відносини на певному підприємстві, установі чи організації.

Конвенція Міжнародної організації праці № 98 «Про застосування принципів права на організацію і на ведення колектив-

них переговорів» 1949 р. (ратифікована Україною 11 серпня 1956 р.) [2, с. 530-533] 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. Зміст останнього відповідно до ст. 7 Закону України «Про колективні

## ПРОБЛЕМИ ЗАКОННОСТІ

---

договори і угоди» [1; 1993. – № 36. – Ст. 361] (далі – Закон) і ст. 13 КЗпП України визначається роботодавцем і профспілковими чи іншими уповноваженими трудовим колективом на представництво органами самостійно в межах їх компетенції. У такому договорі встановлюються взаємні зобов'язання сторін щодо регламентування виробничих, трудових і соціально-економічних відносин, зокрема: (а) зміни в організації виробництва і праці; (б) забезпечення продуктивної зайнятості; (в) нормування й оплати праці, закріплення форми, системи, розмірів заробітної плати та інших видів трудових виплат (доплат, надбавок, премій тощо); (г) встановлення гарантій, компенсацій, пільг; (д) участь трудового колективу у формуванні, розподілі й використанні прибутку підприємства (якщо це передбачено статутом); (е) режиму роботи, тривалості робочого часу й часу відпочинку; (є) умов і охорони праці; (ж) забезпечення житлово-побутового, культурного, медичного обслуговування, організація оздоровлення й відпочинку працівників; (з) гарантії діяльності профспілкової чи інших представницьких організацій трудящих; (и) умов регулювання фондів оплати праці й визначення міжкваліфікаційних (міжпосадових) співвідношень в оплаті

праці; (і) забезпечення рівних прав і можливостей жінок і чоловіків. Названий перелік умов колективного договору є примірним, а не вичерпним, оскільки і Закон і КЗпП (відповідно статті 7 і 13), які наводять перелік взаємних зобов'язань, оперують уточнюючим словом «зокрема»; а це значить, що сторони можуть передбачити додатково й інші умови.

Умови колективного договору можна класифікувати на інформаційні, нормативні, зобов'язальні й організаційні.

*Інформаційні умови* – положення, які містяться в чинному законодавстві, актах соціального партнерства і які набули закріплення в колективному договорі. Вони визначають загальні норми з питань регламентування праці, в тому числі й працівників підприємства, на якому укладається цей договір.

*Нормативні умови* – становлять собою локальні норми, які закріплені сторонами в межах їх компетенції і які поширюються на працівників певного підприємства. Вони охоплюють: а) безпосередньо передбачений законодавством порядок дій згідно з колективним договором (приміром, відповідно до ч. 1 ст. 115 КЗпП заробітна плата виплачується працівникам регулярно в робочі дні у строки, встановлені колективним договором,

але не рідше 2-х разів на місяць через проміжок часу, що не перевищує 16-ти календарних днів); б) за браком нормативних приписів у законодавстві – спеціально розроблені положення; в) положення, що конкретизують централізовані норми щодо певного підприємства (так, за ст. 43 Гірничого закону України [1; 1999. – №50. – Ст. 433] підприємства з видобутку вугілля й вуглебудівні підприємства безоплатно надають вугілля на побутові потреби таким категоріям громадян: (а) працівникам з видобутку (переробки) вугілля й вуглебудівних підприємств; (б) пенсіонерам, які пропрацювали на таких підприємствах: на підземних роботах – не менше ніж 10-ти років для чоловіків і не менше 7-ми років і 6 місяців – для жінок; на роботах, пов'язаних з підземними умовами, – не менше 15 років для чоловіків і не менше 12 років і 6 місяців – для жінок; на роботах технологічної лінії на поверхні діючих шахт чи на шахтах, що будуються, розрізах, збагачувальних та брикетних фабриках – не менше 20 років для чоловіків і не менше 15 років – для жінок; (в) інвалідам і ветеранам війни та праці, особам, нагородженим знаками Шахтарської Слави або Шахтарської Доблесті трьох ступенів, особам, інвалідність яких настала внаслідок загального

захворювання, якщо вони користувалися цим правом до настання інвалідності; (г) сім'ям працівників, які загинули (померли) на підприємствах з видобутку (переробки) вугілля і які отримують пенсії у зв'язку з втратою годувальника. При цьому розмір безоплатного надання вугілля визначається колективним договором).

*Зобов'язальні умови* мають конкретний характер і погашаються їх виконанням. Як правило, при цьому вказуються строк виконання вказаних зобов'язань і відповідальні особи. Ці умови зазвичай класифікують за такими підставами: а) значення зобов'язань; б) джерело, що визначає їх зміст; в) суб'єкти (зобов'язання роботодавців, працівників, спільні – роботодавців і працівників, зобов'язання органу, що представляє працівників); г) зміст і строк дії колективного договору.

*Організаційні умови* встановлюють порядок укладення, зміни та припинення дії колективного договору: умови щодо строку його дії, контроль за його виконанням, відповідальність за невиконання тощо.

Аналіз приписів КЗпП і Закону, присвячених змісту колективного договору взагалі, а також колективних договорів конкретних підприємств, установ та організацій, дає можливість ок-

## ПРОБЛЕМИ ЗАКОННОСТІ

---

реслити структуру і зміст такого договору, який, як правило, складається з наступних розділів:

*Загальні положення* вказують на призначення, мету і спрямованість колективного договору, його сторони, сферу дії, співвідношення із законодавством, угодами і т.д.

*Розділ 1. «Трудові відносини»* містить гарантії щодо зайнятості і працевлаштування працівників (зокрема, перелік осіб, яким надається переважне право при прийомі на роботу за наявності вакансій, а також тих, яким надається переважне право для залишення на роботі при скороченні чисельності чи штату працівників тощо).

*Розділ 2. «Робочий час і час відпочинку»* окреслює режими робочого часу (5-денний робочий тиждень з 2-ма вихідними, 6-денний – з одним вихідним, робочий тиждень з наданням вихідних днів за графіком, робота з ненормованим робочим днем тощо), тривалість основної роботи, час початку й закінчення роботи, час перерви, кількість змін на добу, чергування робочих і неробочих днів, порядок надання 2-го вихідного дня при 5-денному робочому тижні, за необхідності (у зв'язку зі специфікою виробництва) – встановлення для певних категорій працюючих скороченого робочого дня, тижня, а також вказують-

ся категорії працівників, яким надаються додаткові оплачувані відпустки, та ін.

*Розділ 3. «Оплата та нормування праці. Гарантійні й компенсаційні виплати»* вказує форми оплати праці, мінімальний її розмір на підприємстві, порядок, місце і строк її виплати, тарифні ставки, співвідношення в розмірах останніх, окладів, премій та інших заохочувальних виплат окремим категоріям персоналу, системи преміювання, стимулюючих доплат і надбавок, розміри винагороди за результатами роботи за рік, правила оплати праці в умовах, які відрізняються від нормальних, тощо.

*Розділ 4. «Забезпечення зайнятості. Підготовка й перепідготовка кадрів»* передбачає проведення експертизи будь-яких економічних та організаційних нововведень на підприємстві з метою виявлення їх впливу на чисельність зайнятих, а також заходи соціального захисту на випадок масового скорочення чисельності або штату працюючих, соціально-побутові пільги, умови і строк їх виплати, форми й порядок проведення професійної підготовки, підвищення кваліфікації працівників, конкурси професійної майстерності і т.д.

*Розділ 5. «Охорона праці і здоров'я»* пропонує надання додаткових порівняно із законо-

давством пільг і компенсацій працівникам, закріплює заходи відповідальності роботодавця за незабезпечення безпечних умов праці, санітарно-побутове забезпечення й лікарняно-профілактичне обслуговування за рахунок коштів роботодавця, забезпечення охорони праці жінок і неповнолітніх та ін.

*Розділ 6. «Соціальні гарантії»* – залежно від фінансового стану організації встановлює види соціально-побутової допомоги, можливість укладення договорів про медичне обслуговування, умови й розміри матеріальної допомоги, роботу по організації культурно-просвітницької роботи тощо

*Розділ 7. «Гарантії діяльності профспілкової організації»* наводить перелік гарантій для працівників, які входять до складу виборних профспілкових органів і не звільнені від виконання основної роботи, а також умов, які забезпечуються роботодавцем для діяльності виборного профспілкового органу, документів, які роботодавець зобов'язаний надавати профспілковому комітету як представникові працівників, та ін.

*Заключні положення* містять строк дії колективного договору, порядок і процедуру внесення змін і доповнень до нього, здійснення контролю за його виконанням, періодичність прове-

дення відповідних перевірок, відповідальність за невиконання прийнятих зобов'язань тощо.

Навести вичерпний перелік усіх питань, які можуть охоплюватися колективним договором, неможливо внаслідок великої кількості й різноманіття умов, у яких діють різні підприємства, установи й організації. Як уже зазначалося, сторони можуть включити в такий договір додаткові (порівняно з трудовим законодавством) пільги для своїх працівників. Він може включати (як додатки) положення про преміювання, винагороду за підсумками роботи за рік тощо. На підставі практики укладення колективних договорів у юридичній літературі норми, що підвищують рівень установлених державою гарантій трудових прав, за способом посилення цих гарантій справедливо поділяють на 4 групи. Це норми: (а) спрямовані на підвищення рівня гарантій у кількісному вираженні (зокрема, підвищення розміру оплати часу простою не з вини працівника, попередження його про майбутнє звільнення не за 2 місяці, а за більший строк); (б) що підвищують рівень гарантій шляхом розширення кола працівників, які мають певні права або переваги (переважне право на залишення на роботі, надане більш широкому колу осіб, аніж передбачено законодавством, та ін.); (в) що

## ПРОБЛЕМИ ЗАКОННОСТІ

---

надають працівникам додаткові права, аналогічні закріплені у законі (гарантії при переведенні працівника на неповний робочий день тощо); (г) що обмежують права роботодавця порівняно із законодавством (обмеження можливостей по застосуванню надурочних робіт) [3, с. 16, 17].

Положення колективного договору поширюються на всіх працівників підприємств незалежно від того, чи є вони членами профспілки, і є обов'язковими як для власника або уповноваженого ним органу, так і для працівників підприємства. Усі працюючі, а також щойно прийняті на підприємство працівники повинні бути ознайомлені з колективним договором власником або уповноваженим ним органом.

Стаття 5 Закону, визначаючи співвідношення законодавства й колективних договорів, установлює, що в них не повинні міститися умови, що погіршують (порівняно з чинним законодавством) становище працівників. Відповідно до ст. 16 КЗпП України такі умови є недійсними. Це пояснюється тим, що державне регулювання визначає базовий мінімум трудових прав громадян; саме існування трудового законодавства зумовлює необхідність закріплення критеріїв співвідношення колективних договорів із законодавством та об-

межень у зв'язку з цим волі сторін. Деякі такі обмеження у змісті колективних договорів мають на меті забезпечення реальної рівності сторін, недопущення використання роботодавцем своїх економічних та організаційних переваг. Це поєднання досягається шляхом існування в законодавстві принципу непогіршення становища працюючого. Ось чому нормативні приписи колективного договору не повинні суперечити законодавству.

Але названі норми часто недостатньо чітко окреслюють спрямованість договірної регулювання й цілі, до досягнення яких належить прагнути соціальним партнерам, що знижує ефективність останнього. У працівників на підставі колективного договору з'являється можливість підвищення і встановлення пільг, переваг, більш сприятливих порівняно з установленими законодавством умов праці. При цьому має враховуватися й фінансово-економічне становище роботодавця. Отже, законодавством забороняється включати до трудових договорів умови, що погіршують становище працівників порівняно з чинним законодавством, колективними договорами й угодами.

Колективний договір є фундаментом для укладення з працівниками індивідуальних трудових договорів. Частина 3 ст. 5

Закону забороняє включати до індивідуальних трудових договорів умови, що погіршують становище працівників порівняно не тільки з законодавством та угодами, а й з колективним договором. Відповідно, приписи індивідуальних трудових договорів, що погіршують становище працівників порівняно з колективним договором підприємства, є недійсними. Це правило стосується також і наказів (розпоряджень) роботодавця. Наведемо приклад з практики. У січні 1997 р. Ц. звернувся з позовом до Мукачівського районного відділу культури про стягнення з останнього заробітної плати, посилаючись на те, що він є викладачем музичної школи і разом з іншими педагогами працював у червні 1996 р., однак заробітна плата за цей місяць йому виплачена не була. Рішенням Мукачівського районного суду Закарпатської області від 16 травня 1997 р. позов Ц. задоволено частково. За протестом виконуючого обов'язки Голови Верховного Суду України судова колегія в цивільних справах це рішення скасувала з таких підстав. Задовольняючи частково позов Ц. і стягуючи на його користь заробітну плату за 8 днів червня 1996 р., суд виходив з того, що за розпорядженням директора школи позивач повинен був працювати в червні 1996 р. лише

2 робочі дні на тиждень. При цьому суд не врахував вимог ст. 50 КЗпП, згідно з якими норма тривалості робочого часу (як і інші питання нормування й оплати праці та режиму роботи) встановлюється при укладенні колективного договору і не може змінюватися в односторонньому порядку. Під час судового засідання відповідач посилався на те, що вчителі музичної школи, як і позивач, працювали 5 днів на тиждень по 7 годин, а один день – 6 годин. Суд цих обставин не перевірів, тому його висновок щодо тривалості робочого часу позивача не можна вважати обґрунтованим. З огляду на викладене судова колегія в цивільних справах Верховного Суду України рішення районного суду скасувала, а справу направила на новий розгляд до суду першої інстанції [4, с. 48].

Рекомендація МОП № 91 «Щодо колективних договорів» 1951 р. [2, с. 545, 546] зазначає, що положення трудових договорів, що суперечать колективному договору, мають визнаватися недійсними й автоматично замінюватись на відповідні положення колективного договору. Положення трудових договорів, сприятливіші для працівників, ніж положення колективного договору, не повинні визнаватися за такі, що суперечать останньому.

## ПРОБЛЕМИ ЗАКОННОСТІ

---

**Список літератури:** 1. Відомості Верховної Ради України. 2. Конвенції та рекомендації, ухвалені Міжнародною організацією праці: В 2-х т. – Т. I і II. – Женева: Міжнар. бюро праці, 1999. – 1560 с. 3. *Нуртдинова А.Ф.* Роль колективно-договорного акта в правовому регулюванні общественных отношений // Труд. право. – 1999. – № 2. – С. 16 – 23. 4. Ухвала судової колегії в цивільних справах Верховного Суду України // Рішення Верхов. Суду України. – 1998. – № 7 – С. 48.

*Надійшла до редакції 30.09.2008 р.*

УДК 349.2

**А.М. Слюсар, канд. юрид. наук**  
*Національна юридична академія України  
імені Ярослава Мудрого, м. Харків*

### ДЕЯКІ АСПЕКТИ ПОШИРЕННЯ ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАВСТВА НА ДЕРЖАВНИХ СЛУЖБОВЦІВ

З моменту проголошення незалежності в Україні відбулися значні соціальні, економічні й політичні зміни. Роздержавлення підприємств і поява різноманітних форм власності призвели до виникнення на цьому підґрунті численних організаційно-правових видів юридичних та фізичних осіб – роботодавців. Водночас проголошене як конституційне право громадян на вільний розвиток особистості, включаючи право розпоряджатися своєю здатністю до праці, істотно видозмінює їх правовий статус як працівників. Саме у сфері застосування праці, де створюються матеріальні й духовні блага, знаходиться зона переплетіння життєво важливих інтересів різних соціальних груп, а також державних, суспільних та

особистих інтересів.

Проблема визначення і класифікації суб'єктів трудового права України передбачає в тому числі і з'ясування поширення положень трудового законодавства на державних службовців. Однозначності щодо цього питання бракує серед як учених-юристів взагалі, так і спеціалістів-трудо-виків, зокрема. Так, А.В. Андрушко, проаналізувавши погляди дослідників на природу трудових правовідносин з державними службовцями, зазначає, що в юридичній науці питання про галузеву належність правовідносин державної служби вирішується неоднозначно, часом мають місце абсолютно протилежні погляди на цю проблему. Значний вплив на визначення