

**Ф. Цесарський**, кандидат юридичних наук, доцент кафедри трудового права Національної юридичної академії України імені Ярослава Мудрого

## Розвиток уявлень про колективний договір

Дослідження соціально-економічної суті та юридичної природи колективного договору розпочалося ще в першій чверті ХХ ст. У цей період були опубліковані роботи, присвячені правовим питанням застосування цього правочину, зокрема необхідності законодавчого закріплення порядку його укладення й розгляду спорів із приводу недотримання умов колективного договору. Першими звернулися до цієї проблеми німецькі юристи (Лотмар), потім побачила світ монографія французького вченого Б. Рено «Колективний договір».

У першому десятилітті ХХ ст. з'явилися перші російські дослідження цього правочину — статті І. С. Войтинського<sup>1</sup> й доповідь Л. С. Талья<sup>2</sup>. Згодом І. С. Войтинський опублікував ще дві книги, присвячені колективному договору: «Колективна угода про умови праці (тарифний робочий договір) як проблема законодавства. Сучасний стан питання у Франції» (СПб., 1911) і «Колективні угоди про умови праці (тарифний договір)» (М., 1917). Також у 1917 р. виходить у світ монографія І. А. Трахтенберга «Колективний договір».

Варто відзначити, що Єллінек і Л. Дюгі також зробили вагомий внесок у розвиток зазначеної проблеми (1908–1911 рр.). Отже, в період з 1900 по 1918 рр. сформувалися основні уявлення про колективний договір як про специфічне правове явище.

Більшістю дослідників колективний договір розглядався як цивільно-правовий правочин, що цілком природно, оскільки трудове право ще не виокремилось в самостійну галузь. Проблематичним було його віднесення до певного виду договорів. Стосовно цього існували різні думки. Колективний договір вважали робочим (трудовим) до-

<sup>1</sup> Войтинский И. С. Новые течения в гражданском законодательстве о найме труда // Вопросы обществоведения / И. С. Войтинский. – 1908. – Т 1. – 128 с.; Він же. Основные вопросы юридического учения о тарифном рабочем договоре // Вопросы обществоведения. – 1910. – Т. 2. – 95 с.

<sup>2</sup> Таль Л. С. Тарифный (коллективный) договор как институт гражданского права / Л. С. Таль. – СПб., 1909. – 215 с.

говором, укладеним групою осіб (груповим)<sup>1</sup>. Були спроби визначити його правову природу через проведення аналогій з мировою угодою<sup>2</sup>.

Існувала точка зору, що колективний договір — це угода про коаліцію роботодавців із працюючими з метою автономного регулювання їх тимчасових відносин<sup>3</sup>. Французькі юристи вбачали в ньому риси угоди на користь третіх осіб<sup>4</sup>.

Вирішальний крок у цьому напрямі зробив Л. С. Таль, який запропонував конструкцію специфічного договору, не пов'язаного з іншими видами цивільно-правових правочинів, навів його розгорнену характеристику й обґрунтував необхідність законодавчого регулювання суспільних відносин, пов'язаних із укладенням і виконанням колективного договору. За його визначенням, тарифним (або колективним) договором є «...угода між групою або спілкою робочих та окремими роботодавцями або їх союзом, яка встановлює зміст майбутніх робочих договорів на випадок укладення таких цими роботодавцями і членами групи або спілки»<sup>5</sup>.

Як особливому виду договорів колективному договору притаманні такі ознаки: а) у договорі хоча б однією стороною виступає колектив; б) ним визначаються умови майбутніх робочих договорів; в) ці умови встановлюються евентуально, у нашому контексті — укладення індивідуальних договорів<sup>6</sup>.

Колектив працівників як сторона розглядуваного нами договору, на думку Л. С. Таля, — це «механічне об'єднання окремих осіб». При укладенні його асоціацією права й обов'язки виникають тільки щодо відповідних працівників, які входять до неї<sup>7</sup>. На стороні працівників, як зазначає науковець, може виступати й організована спілка «...незалежно від того, визнається за нею властивість юридичної особи чи ні»<sup>8</sup>. При укладенні такого договору спілкою права й обов'язки з нього виникають для її членів через особливе волевиявлення: вони повинні

<sup>1</sup> Таль Л. С. Тарифный (коллективный) договор как институт гражданского права / Л. С. Таль. – СПб., 1909. – С. 14–15.

<sup>2</sup> Там само. – С. 15.

<sup>3</sup> Там само. – С. 12.

<sup>4</sup> Там само. – С. 16.

<sup>5</sup> Там само. – С. 7.

<sup>6</sup> Там само. – С. 16.

<sup>7</sup> Там само. – С. 20–23.

<sup>8</sup> Там само. – С. 30.

висловити згоду на укладення цього правочину і схвалити його зміст<sup>1</sup>. На стороні роботодавців також може виступати спілка, хоча це й не обов'язково.

Змістом досліджуваного нами договору є умови праці в майбутніх робочих договорах. Л. С. Таль підкреслює, що цей зміст колективного договору охоплює всі умови, які можуть бути визначені у робочому договорі: питання про заробітну плату, робочий час, строки й підстави для припинення договору і т. ін.<sup>2</sup> Разом з умовами праці колективний договір регулює колективні трудові відносини: може встановлювати обов'язки роботодавців, віддавати під час найму перевагу організованим працівникам перед неорганізованими, закріплювати право працюючих бути членами спілок тощо<sup>3</sup>.

Таким чином, надаючи правової характеристики колективному договору, вчений розширює поняття, яке було ним сформульовано. Цей правочин виявляється спрямованим не тільки на визначення змісту майбутніх робочих договорів (хоча ця евентуальна частина є, безумовно, основною), а й на створення правил поведінки роботодавців і спілок працюючих щодо один одного. І. С. Войтинський, який розробляв теорію колективного договору одночасно з Л. С. Талем, доповнює уявлення про цю специфічну угоду вказівкою на те, що її суть полягає в окресленні загальних умов праці<sup>4</sup>. Інакше кажучи, колективному договору надається значення регулятора трудових відносин. Науковець визначає його місце в системі джерел права і вказує, що тарифні договори доповнюють і розвивають законодавчу охорону праці. Основним їх завданням є встановлення мінімальних розцінок праці<sup>5</sup>. Отже, колективний договір, на думку цього правника, покликаний поліпшувати становище працівників порівняно із законодавством. У той же час надання працівникові вигідніших умов, ніж це передбачено таким договором, є цілком допустимим<sup>6</sup>.

Необхідно зазначити, що вже в той час висловлювались міркування про нормативно-правовий характер колективного договору, які

<sup>1</sup> Таль Л. С. Тарифный (коллективный) договор как институт гражданского права / Л. С. Таль. – СПб., 1909. – С. 37.

<sup>2</sup> Там само. – С. 17.

<sup>3</sup> Там само.

<sup>4</sup> Войтинский И.С. Коллективные соглашения об условиях труда (тарифный договор) / И. С. Войтинский. – М., 1917. – С. 4.

<sup>5</sup> Там само. – С. 7.

<sup>6</sup> Там само. – С. 8.

згодом були сприйняті зарубіжною правовою доктриною. Так, німецький учений Єллінек у колективних договорах вбачає приклад зародження в сучасних державах нових форм участі суспільних сил у законодавстві, тобто саморегулювання в цивільному суспільстві. Ці угоди, стверджує він, формально мають своїм джерелом волю сторін, але ними в дійсності створюються нові діючі правові норми — якщо не юридично, то фактично — для відповідного кола відносин, подібно до закону<sup>1</sup>.

Схожу позицію займав Л. Дюгі, який стверджував, що колективний договір — абсолютно нова й зовсім чужа традиційним рамкам цивільного права юридична категорія. Ця угода — закон, що регулює відносини між двома соціальними класами, і не договір, з якого виникають спеціальні зобов'язання між двома суб'єктами права. Це закон, що встановлює постійні й тривалі відносини між двома соціальними групами, закріплює законодавчий порядок, згідно з яким мають укладатися індивідуальні договори між членами цих груп<sup>2</sup>.

Цю думку поділяє й І. С. Войтинський, який переконував, що «...у тарифному договорі обидві сторони самостійно створюють свій особливий закон, якому вони зобов'язуються підкорятись»<sup>3</sup>.

Правова характеристика колективного договору, надана юристами на початку ХХ ст., доповнювалась розглядом його соціально-економічного значення. Щодо цього необхідно звернути увагу на монографію І. А. Трахтенберга «Колективний договір», уперше опубліковану в 1917 р., яка витримала 4 видання. На відміну від інших дослідників, які підкреслювали, що такий договір є «мирним трактатом», цей правознавець указував на існування особливого права працівників — на встановлення умов своєї праці<sup>4</sup>. На його думку, колективний (тарифний) договір закріплює право працюючого впливати на умови власної праці<sup>5</sup>. Вчений виводить його із права свободи договору, яке припускає, з одного боку, право вільно вступати в правові відносини, з другого — встановлювати умови своєї праці. Право свободи догово-

<sup>1</sup> Цит. за: Канторович Я. А. Коллективный договор / Я. А. Канторович. – 2-е изд., доп. – Л., 1925. – С. 35.

<sup>2</sup> Дюги Л. Общие преобразования гражданского права со времени кодекса Наполеона / Л. Дюги. – М., 1919. – С. 75–76.

<sup>3</sup> Войтинский И. С. Коллективные соглашения об условиях труда (тарифный договор) / И. С. Войтинский. – М., 1917. – С. 11.

<sup>4</sup> Трахтенберг И. А. Коллективный договор / И. А. Трахтенберг. – 4-е изд., доп. – М., 1924. – С. 9.

<sup>5</sup> Там само. – С. 10.

ру через економічну залежність працівника від працедавця залишається фікцією. Працівник формально бере участь в укладенні робочого договору, втім про його участь у регламентації умов праці вести мову не доводиться<sup>1</sup>. І лише при об'єднанні працівників та укладенні колективного договору виникає реальна можливість їх впливу на зміст робочих договорів, тобто на встановлення умов праці<sup>2</sup>.

У перший період серйозного вивчення колективного договору вже була закладена ідея про право працівників на здійснення колективно-договірного регулювання, яка з часом дістала загальне визнання й була закріплена в Конвенції МОП № 87 «Про право на об'єднання», а також у законодавчих актах деяких держав.

Інша сторона соціально-економічної природи розглядуваного правочину полягає в тому, що це, як уже наголошувалось, так званий мирний трактат, який фактично був результатом переговорів або посередництва після, так би мовити, «бойових економічних дій» — страйку або локауту<sup>3</sup>. Ця межа колективного договору також набула свого розвитку в теорії і практиці колективно-договірного регулювання.

Першими дослідниками цього правового явища разом із його правовою природою і соціально-економічною суттю розглядався «легіслативний» аспект проблеми — можливість законодавчого закріплення поняття «колективний (тарифний) договір», визначення умов і порядку його укладення, встановлення принципів колективно-договірного регламенту.

Більшість учених висловлювалися за законодавче нормування колективного договору, необхідність чого обґрунтовувалась особливим характером останнього, який не обмежувався традиційними цивільно-правовими уявленнями. Нагадаємо вислів Л. Дюгі, що «...колективний договір — юридична категорія... абсолютно чужа традиційним рамкам цивільного права»<sup>4</sup>.

Підбиваючи підсумок викладеному, можемо зробити висновок, що перший етап дослідження колективного договору як нового правового явища завершився в основному до 1918 р. Ця дата визначається

<sup>1</sup> Трахтенберг И. А. Коллективный договор / И. А. Трахтенберг. – 4-е изд., доп. – М., 1924. – С. 21.

<sup>2</sup> Там само. – С. 22–23.

<sup>3</sup> Таль Л. С. Тарифный (коллективный) договор как институт гражданского права / Л. С. Таль. – СПб., 1909. – С. 8.

<sup>4</sup> Дюги Л. Общие преобразования гражданского права со времени кодекса Наполеона / Л. Дюги. – М., 1919. – С. 77.

появою у деяких країнах спеціальних законів про такі договори, «або правових інститутів у складі кодифікованих актів». У результаті чого сформувались фундаментальні уявлення про суть колективного договору, його сторони, правове й соціально-економічне значення. Виникла необхідність правового регулювання відносин, пов'язаних із членством у профспілці, з укладенням і виконанням цього виду правочинів (угод). Проблема розвитку уявлень про колективні договори не завершується. Автор статті залишає за собою можливість продовжувати цю тематику в наступних публікаціях.