

ТРУДОВЕ ПРАВО, ПРАВО СОЦІАЛЬНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ

УДК 349.2

DOI <https://doi.org/10.32782/klj/2025.2.21>

Зубрицький М. І.,
доктор юридичних наук,
завідувач кафедри цивільно-правових дисциплін
та міжнародного права, директор
Навчально-наукового інституту права
імені князя Володимира Великого

Ганечко О. М.,
доктор юридичних наук

КОЛЕКТИВНІ ДОГОВОРИ ТА УГОДИ: ПОНЯТТЯ, ЗМІСТ, ПОРЯДОК УКЛАДЕННЯ ТА ЗНАЧЕННЯ ДЛЯ РЕГУЛЮВАННЯ ТРУДОВИХ ВІДНОСИН

Анотація. Стаття присвячена ґрунтовному аналізу теоретико-правової природи колективного договору та колективної угоди як основних інструментів регулювання трудових відносин у системі соціального діалогу. Розкрито концептуальні засади колективно-договірного регулювання у сучасному правовому полі України, визначено ключові ознаки, функції та нормативне значення колективного договору і угоди у контексті реалізації трудових прав працівників та узгодження інтересів із роботодавцями. Обґрунтовано, що колективний договір є формою локального нормотворення, яка поєднує нормативні й договірні елементи, тоді як колективна угода має програмно-координаційний характер і формується на галузевому, територіальному або загальнодержавному рівні.

Розглянуто доктринальні підходи до класифікації колективних договорів і угод як джерел трудового права, з урахуванням дуалізму їх юридичної природи. Досліджено суб'єктний склад сторін колективних договорів і угод, виокремлено особливості правосуб'єктності профспілкових та роботодавчих організацій, а також участі держави у тристоронніх переговорах відповідно до принципу трипартизму. Окрему увагу приділено новелам Закону України «Про колективні договори та угоди» № 2937-ІХ, що ще не набув чинності.

Проаналізовано процедури ініціювання, укладення, перегляду та припинення колективних договорів і угод, включаючи особливості строку дії, механізми приєднання сторонніх суб'єктів та принцип пролонгації. З'ясовано правові наслідки укладення таких актів, їх трансформацію у локальні нормативні положення трудових договорів, а також умови поширення дії на працівників і роботодавців, які не брали участі в укладенні. Розкрито систему контролю та юридичної відповідальності сторін за невиконання зобов'язань, включаючи роль державних і спеціалізованих органів у забезпеченні ефективності соціального діалогу.

Ключові слова: колективний договір, колективна угода, договірне регулювання трудових відносин, локальне нормотворення, нормативно-договірний акт.

Zubrytskyi M. I., Ganecko O. M. Collective agreements and contracts: concept, content, procedure for conclusion and significance for the regulation of labour relations

Abstract. The article is devoted to a thorough analysis of the theoretical and legal nature of collective agreements and collective bargaining agreements as the main instruments for regulating labour relations in the system of social dialogue. The conceptual foundations of collective bargaining in the modern legal field of Ukraine are revealed, and the key features, functions and normative significance of collective agreements and contracts in the context of the realisation of workers' labour rights and the coordination of interests with employers are identified. It is argued that a collective agreement is a form of local norm-setting that combines normative and contractual elements, while a collective agreement is programmatic and coordinating in nature and is formed at the sectoral, territorial or national level.

Doctrinal approaches to the classification of collective agreements and contracts as sources of labour law are considered, taking into account the dual nature of their legal nature. The subject composition of the parties to collective agreements and contracts is examined, and the peculiarities of the legal personality of trade unions and employers' organisations, as well as the participation of the state in tripartite negotiations in accordance with the principle of tripartism, are highlighted. Special attention is paid to the novelties of the Law of Ukraine "On Collective Agreements and Contracts" No. 2937-IX, which has not yet entered into force.

The procedures for initiating, concluding, revising and terminating collective agreements and contracts are analysed, including the specific features of their duration, mechanisms for the accession of third parties and the principle of prolongation. The legal consequences of concluding such acts, their transformation into local regulatory provisions of employment contracts, as well as the conditions for extending their application to employees and employers who did not participate in their conclusion, are clarified. The system of control and legal responsibility of the parties for non-fulfilment of obligations has been revealed, including the role of the state and specialised bodies in ensuring the effectiveness of social dialogue.

Key words: *collective agreement, collective bargaining agreement, contractual regulation of labour relations, local norm-setting, normative and contractual act.*

Колективний договір і колективна угода належать до класичних інструментів договірного регулювання трудових відносин у соціально-орієнтованій ринковій економіці. Вони є правовими формами реалізації принципу соціального діалогу між працівниками (через їх представників) і роботодавцями (або об'єднаннями роботодавців) з метою узгодження спільних інтересів і забезпечення належного рівня трудових гарантій.

У юридичній науці колективний договір традиційно розглядається як нормативно-правовий акт договірного типу, що укладається між роботодавцем і представниками працівників на підприємстві, установі чи організації і має на меті конкретизацію трудових прав та гарантій працівників, узгоджених сторонами на локальному рівні [3, с. 142–143]. Колективна угода, у свою чергу, є правовим актом ширшого масштабу – вона укладається між представниками працівників та роботодавців на рівні галузі, території або загальнодержавному рівні й виступає інструментом формування політики в сфері праці, зайнятості, соціального захисту та інших соціально-трудових відносин [10, с. 227].

У теоретико-правовому вимірі ключовою відмінністю між цими формами є обсяг дії, адресат і функціональне призначення. Колективний договір є засобом локального нормотворення, спрямованого на безпосереднє регулювання прав і обов'язків конкретних працівників та роботодавця. Колективна угода – акт галузевого або територіального рівня, що має переважно програмно-координаційний характер, у якому встановлюються принципи,

загальні орієнтири і мінімальні соціальні стандарти, які в подальшому імплементуються на підприємствах через колективні договори.

Колективний договір виступає, з одного боку, джерелом трудового права, а з іншого – договором у публічно-правовому сенсі, що поєднує елементи нормативності й диспозитивності. З позицій теорії правозастосування він є формою деталізації загальних законодавчих норм, адаптованих до конкретного трудового колективу, умов виробничого процесу й економічного становища підприємства [9, с. 176]. Його укладення ґрунтується на засадах добровільності, рівноправності сторін, взаємної відповідальності та недопущення погіршення становища працівників порівняно з чинним законодавством.

Колективна угода, у свою чергу, хоча й не є безпосередньо застосовуваним актом у трудових відносинах між працівником і роботодавцем, має нормативну природу в частині встановлення зобов'язань сторін соціального діалогу. Вона є результатом переговорного процесу, в якому сторони узгоджують спільні підходи до вирішення макроекономічних питань соціального характеру, включаючи питання оплати праці, зайнятості, перепідготовки кадрів, соціального страхування, розвитку трудового законодавства тощо [8, с. 1].

Суб'єкти колективно-договірного регулювання становлять елемент механізму соціального діалогу та правового врегулювання трудових відносин. Саме їх наявність, правосуб'єктність і взаємодія обумовлюють як легітимність колективних договорів і угод, так і ефективність їх реалізації в межах наці-

онального трудового простору. У доктрині трудового права суб'єкти колективно-договірного регулювання класифікуються залежно від рівня, на якому здійснюється врегулювання, та їх функціональної ролі в переговорному процесі.

На рівні колективного договору, який укладається в межах окремого підприємства, установи або організації, суб'єктами є:

- роботодавець (фізична особа або юридична особа, що використовує найману працю);
- представники працівників, які, відповідно до чинного законодавства, можуть бути як профспілковими організаціями, так і іншими уповноваженими представницькими структурами, утвореними працівниками відповідно до процедури, встановленої законом.

Згідно з Законом України «Про колективні договори і угоди» від 1993 року [5], правоздатність сторін колективного договору визначається з огляду на принцип добровільності участі в переговорах та узгодженого представництва працівників. Проте з прийняттям нового Закону України «Про колективні договори та угоди» від 2023 року (який набуде чинності після припинення або скасування воєнного стану) [6], очікується чіткіше нормативне визначення репрезентативності сторін як критерію допуску до участі в колективних переговорах. Новий закон передбачає закріплення принципів участі в переговорах виключно репрезентативних об'єднань, що мають відповідну легалізацію, обсяг членства та функціональну здатність здійснювати соціальний діалог на визначеному рівні.

На рівні колективних угод, які укладаються на галузевому, територіальному та національному рівнях, суб'єктний склад є більш складним і регламентованим. З одного боку – це сторони працівників, представлені всеукраїнськими профспілками та їх об'єднаннями, які є репрезентативними згідно з вимогами Закону України «Про соціальний діалог в Україні» від 2010 року [7] (далі – новий Закон). З іншого боку – сторони роботодавців, у вигляді організацій роботодавців, їх об'єднань або представницьких органів, що мають відповідний статус і беруть участь у тристоронніх або двосторонніх переговорах.

Окрему роль займає держава в особі Кабінету Міністрів України або уповноважених центральних органів виконавчої влади, що бере участь у укладенні генеральної угоди на загальнонаціональному рівні, забезпечуючи реалізацію принципу трипартизму. У такий спосіб реалізується положення Конвенції МОП № 144 про тристоронні консультації [2], що передбачає залучення держави до розробки й погодження політики у сфері праці на засадах рівноправного представництва.

Варто також звернути увагу на появу в проекті нового Закону такого інструменту, як галузева угода обмеженої дії, що може бути укладена навіть за участі нерепрезентативних організацій, які діють у межах конкретного підсектора чи специфічної сфери діяльності. Це розширює коло суб'єктів колективно-договірного регулювання, створюючи нові можливості для включення середніх і малих об'єднань роботодавців та працівників у систему соціального партнерства.

Крім того, важливу координуючу функцію в цій системі виконує Національна служба посередництва і примирення, що є спеціалізованим органом у сфері соціального діалогу й трудових конфліктів. Вона здійснює реєстрацію колективних договорів та угод, моніторинг дотримання норм соціального партнерства, сприяє вирішенню спорів та спрямовує сторони до примирення в разі виникнення розбіжностей.

У чинному законодавстві України (Закон України «Про колективні договори і угоди» від 1993 р. та положення КЗпП – глава II [1]) передбачено, що ініціатива щодо початку колективних переговорів може належати будь-якій зі сторін – роботодавцеві або представникам працівників. Сторона, яка отримала пропозицію, зобов'язана розпочати переговори не пізніше ніж у семиденний строк, якщо інше не передбачено законодавством або домовленістю сторін. Відмова від участі в переговорах є порушенням трудового законодавства та тягне за собою юридичну відповідальність.

Процедура укладення договору чи угоди передбачає створення представницьких органів сторін – делегацій, уповноважених

на ведення переговорів, які здійснюють розробку тексту проекту документа, узгодження позицій і підписання погодженого тексту. Водночас, якщо в ході переговорів виникають розбіжності, сторони можуть залучати посередників, арбітрів, звертатися до Національної служби посередництва і примирення або використовувати інші передбачені законом примирні процедури.

Набуття чинності колективного договору або угоди пов'язане з моментом його підписання, якщо інше не встановлено в самому акті. У деяких випадках (наприклад, на загальнодержавному рівні) можливе затвердження угоди органами виконавчої влади. Дія колективного договору поширюється на всіх працівників підприємства незалежно від їх членства в профспілці, яка була стороною підписання, якщо інше не передбачено умовами договору. Це положення покликане забезпечити рівність трудових прав і запобігти дискримінації за ознакою участі в профспілковій організації.

Тривалість дії колективного договору або угоди визначається сторонами, однак традиційно вона встановлюється в межах від одного до трьох років. Після завершення строку дії колективний договір може бути продовжений за взаємною згодою сторін або автоматично діяти до моменту укладення нового договору (принцип пролонгації). Новий Закон деталізує ці аспекти, зокрема вводить окремі правила щодо перегляду положень у разі змін законодавства, соціально-економічної ситуації або інших істотних обставин.

Особливе значення має процедура внесення змін і доповнень до колективного договору або угоди. Вона здійснюється у формі додаткових угод, які підписуються сторонами в порядку, аналогічному до укладення основного документа. Перегляд умов є необхідним інструментом гнучкого реагування на динаміку правового та економічного середовища, забезпечуючи адаптацію договірних норм до нових реалій без втрати стабільності трудових відносин.

У сфері колективних угод (зокрема генеральної, галузевої, територіальної) важливим елементом є процедура приєднання нових суб'єктів, яка дозволяє розширити коло адре-

сатів положень угоди на нові організації чи роботодавців. Таке приєднання може бути як добровільним, так і примусовим – через механізм поширення дії угоди, якщо це передбачено спеціальним рішенням Міністерства економіки або іншого уповноваженого органу. У новому Законі таке поширення пов'язане з дотриманням процедурних критеріїв репрезентативності, наявності консенсусу сторін, а також оприлюдненням відповідного рішення в офіційному порядку.

Нарешті, чинне й «перспективне» законодавство передбачає обов'язкову повідомну реєстрацію колективних договорів і угод у відповідних державних органах. Ця реєстрація не є умовою чинності, але виконує функції офіційного обліку, моніторингу та контролю за дотриманням процедур соціального діалогу. Зазвичай вона здійснюється районними або обласними органами виконавчої влади залежно від рівня документа.

Колективно-договірне регулювання, як особлива форма юридичного врегулювання трудових відносин, тісно пов'язане з настанням визначених правових наслідків для сторін договору або угоди, з установленням належного механізму контролю за виконанням їх положень, а також із закріпленням юридичної відповідальності у разі порушення договірних зобов'язань. Усі ці елементи утворюють цілісну систему гарантій ефективності соціального діалогу, підвищують стабільність трудових відносин та забезпечують реальне функціонування колективного права як інструмента правової політики.

Згідно з чинним законодавством, зокрема Законом України «Про колективні договори і угоди» (1993), укладення колективного договору або угоди створює для сторін юридично зобов'язувальний характер їх положень. Це означає, що умови договору чи угоди набувають статусу нормативних положень, обов'язкових до виконання усіма суб'єктами, на яких вони поширюються. Колективний договір є частиною системи локальних нормативних актів, і його положення, як правило, стають складовою трудових договорів, укладених із працівниками. У цьому полягає особливість його дії: він має опосередкований нормативно-договірний характер, трансфор-

муючи колективні домовленості у стандарти індивідуальних трудових правовідносин.

Окрему увагу в доктрині трудового права приділяють проблемі поширення дії колективного договору або угоди на осіб, які не брали участі в переговорах або не є членами профспілки. За чинним правовим режимом, така дія допускається – за умови, що працівник не заперечує проти застосування до нього положень договору, або за умови добровільного приєднання суб'єкта. Водночас новий Закон вводить чіткіші положення щодо механізму поширення дії галузевої угоди на інших роботодавців – за процедурою, контрольованою державним органом та за погодженням сторін соціального діалогу, що відповідає європейській практиці квазіобов'язкового регулювання.

Контроль за виконанням колективних договорів і угод здійснюється як внутрішньоорганізаційними засобами (наприклад, двосторонніми комісіями з контролю за виконанням договору), так і уповноваженими державними органами. Згідно з чинним законодавством, повноваження щодо контролю належать:

- трудовим колективам (через виборних представників або профспілкові органи);
- роботодавцю (в особі керівника або уповноваженої особи);
- інспекції праці, яка здійснює державний нагляд за дотриманням трудового законодавства;
- Національній службі посередництва і примирення, яка має право моніторингу виконання умов колективних угод та сприяти врегулюванню спорів [4].

Контроль може бути як попереднім, так і поточним або ретроспективним. Практика свідчить, що найбільш ефективним є поєднання внутрішнього договірного контролю з періодичною звітністю сторін, а також із доступом до публічної інформації про зміст та виконання угод.

У разі невиконання або неналежного виконання умов колективного договору чи угоди передбачена юридична відповідальність, що може мати:

- дисциплінарний характер (для посадових осіб);

- адміністративно-правовий – зокрема за ухилення від участі в переговорах, перешкоджання праву на укладення договору;

- матеріальний (у разі заподіяння збитків через невиконання договірних умов);

- у перспективі – колективно-цивільну відповідальність як форму відповідальності профспілки або об'єднання роботодавців, якщо це передбачено законодавством або статутними документами.

Новий Закон передбачає суттєве посилення відповідальності, зокрема:

- запровадження процедурної відповідальності за порушення строків ведення переговорів;

- можливість ініціювання судового захисту прав сторін колективного договору в разі їх порушення;

- імплементацію механізмів арбітражу та примирення, які мають правову силу та процесуальні наслідки.

Отже, правові наслідки укладення колективного договору або угоди полягають у закріпленні обов'язкових норм для сторін, трансформації домовленостей у локальні джерела права, поширенні дії на відповідних суб'єктів і створенні основи для подальшого правозастосування. Контроль і відповідальність, у свою чергу, забезпечують виконання договірних норм, правову визначеність і захист трудових прав працівників, що становить одну з ключових функцій соціальної держави в умовах ринкової економіки.

Отже, колективно-договірне регулювання трудових відносин виступає важливим механізмом узгодження інтересів працівників і роботодавців, забезпечуючи підвищений рівень соціальних гарантій та стабільність правового середовища на ринку праці. Колективний договір та колективна угода не лише виконують функцію нормативного закріплення трудових прав, але й формують систему соціального партнерства, що сприяє гармонізації відносин між учасниками трудового процесу. Їхня особливість полягає у поєднанні договірних засад з імперативними приписами законодавства, що дозволяє адаптувати загальні норми до специфічних умов підприємств, галузей або територій.

СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ:

1. Кодекс законів про працю України від 10.12.1971 № 322-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#n63>
2. Конвенція МОП N 144 Тристоронні консультації для сприяння застосуванню міжнародних трудових норм від 21.06.1976. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_175#Text
3. Мельник К. Ю. Трудове право України : підручник. Харків : Діса плюс, 2014. 480 с. URL: <https://law.sspu.edu.ua/files/documents/books/library/33/melnik.pdf>
4. Про затвердження Регламенту Національної служби посередництва і примирення: Розпорядження, Регламент Національної служби посередництва і примирення від 25.09.2024 № 101. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/v0101299-24#Text>
5. Про колективні договори і угоди: Закон України від від 01.07.1993 № 3356-XII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/3356-12#Text>
6. Про колективні угоди та договори: Закон України від 23.02.2023 № 2937-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2937-20#Text>
7. Про соціальний діалог в Україні: Закон України від 23.12.2010 № 2862-VI. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2862-17#Text>
8. Ткачук С.В. Колективні договори й угоди – основа соціального партнерства. 3 с. URL: <https://zp-ok-rmgu.com/files/-----pdf>
9. Тупіков І.В. Колективний договір як форма регулювання соціально-трудова відносин: особливості змісту. Науковий вісник Ужгородського Національного Університету. Серія ПРАВО. Випуск 88: частина 2. 2025. С. 174–179. URL: <https://visnyk-juris-uzhnu.com/wp-content/uploads/2025/05/25-1.pdf>
10. Тупіков І.В. Нормативно-правове регулювання сфері дії колективних угод та договорів. Електронне наукове видання «Аналітично-порівняльне правознавство». № 4. 2023. С. 225-229. URL: <http://journal-app.uzhnu.edu.ua/article/view/287240>