

СПІЛЬНИЙ ПРЕДСТАВНИЦЬКИЙ ОРГАН
репрезентативних всеукраїнських об'єднань профспілок на
національному рівні
(СПО об'єднань профспілок)

Майдан Незалежності, 2, Київ, 01001
Тел. (044) 205-76-41, 205-76-42, 205-76-09, тел/факс (044) 205-76-00
spo.fpsu.org.ua, e-mail: fpsu@fpsu.org.ua, spop@fpsu.org.ua

01.04.2020 № 01-12/298-СПО

На № _____ від _____

Про законопроект
(реєстр. № 3204)

Комітет Верховної Ради України
з питань соціальної політики та
захисту прав ветеранів

Спільний представницький орган об'єднань профспілок розглянув проект Закону України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо дії колективних договорів» (реєстр. № 3204), поданого народними депутатами України Третяковою Г.М., Струневичем В.О. та іншими, і повідомляє, що він потребує суттєвого доопрацювання з наступних підстав.

Як зазначено у пояснювальній записці, метою розроблення законопроекту є усунення дискримінації по відношенню до тих працівників, які є членами профспілки, забезпеченню правової визначеності та захисту прав профспілок. Зазначене, серед іншого, сприятиме створенню правового балансу між правами роботодавців та профспілок.

Детальний аналіз законопроекту свідчить, що його нормами передбачається законодавчо врегулювати наступні принципи для профспілок моменти:

- порядок приєднання до складу спільного представницького органу профспілок на локальному рівні;
- порядок приєднання до колективного договору після його укладення;
- поширення положень колективного договору.

1. Щодо порядку приєднання до спільного представницького органу профспілок для ведення переговорів і укладення колективного договору.

Авторами законопроекту пропонується процедура приєднання до спільного представницького органу (далі – СПО) після його створення тільки шляхом надсилання відповідного повідомлення власнику або уповноваженому ним органу та первинним профспілковим організаціям, що увійшли до СПО. Крім того, відразу ж визначаються «наслідки» такого не включення – призупиняється право СПО на ведення колективних переговорів, що суперечить Конвенції МОП № 98 «Про застосування принципів права на організацію і на ведення колективних переговорів», якою передбачено, що організації трудівників і підприємців мають належний

захист проти будь-яких актів втручання з боку одні одних чи з боку їхніх агентів або членів у створення й діяльність організацій та керування ними.

Виходячи з цього, СПО об'єднань профспілок вважає, що доцільним є:

- по-перше, законодавчо передбачити, що СПО утворюється шляхом укладання відповідної угоди, де, зокрема зазначити її базові умови: предмет угоди (ведення колективних переговорів та укладення колективного договору), склад та представництво первинних профспілкових організацій – учасників угоди, їх права та обов'язки, відповідальність за виконанням положень угоди тощо. Крім того, саме в угоді про утворення СПО слід передбачити порядок приєднання до цієї угоди, де визначити конкретні умови та критерії приєднання, причини відмови включення до складу СПО тощо.

Слід врахувати, що укладення таких угод на практиці вже тривалий час здійснюється на національному, галузевому, територіальному та локальному рівнях.

- по-друге, метою створення СПО є проведення колективних дій, а саме: безпосередня участь його учасників у підготовці та опрацюванні проекту колективного договору, обговорення його положень зі своїми членами профспілок, внесення пропозицій та відстоювання їх у переговорах зі стороною роботодавця тощо. Саме тому є доцільним передбачити для первинної профспілкової організації, яка хоче приєднатися до СПО, конкретні строки такого приєднання, що дасть їй можливість не тільки повноцінно прийняти участь у переговорному процесі, але й забезпечить її право на відстоювання своїх пропозицій. В іншому випадку таке приєднання буде носити чисто формальний та «споживацький» характер, оскільки вся робота буде зроблена іншими первинками;

- по-третє, вважаємо, що норма стосовно призупинення права СПО на ведення колективних переговорів у разі неприйняття нової «первинки», тобто норма щодо **безумовного** приєднання нової первинки може призвести до блокування переговорного процесу, безпідставного анулювання всіх позитивних напрацювань сторонами переговорного процесу, а також зловживань та появи «жовтих профспілок».

2. Щодо порядку приєднання до колективного договору після його укладення.

Законопроект пропонується процедура приєднання до укладеного колективного договору шляхом прийняття рішення виборного органу профспілки, що не є його стороною та письмового повідомлення про приєднання його сторін. І з цього моменту така профспілка набуває всіх прав, гарантій та обов'язків по колективному договору.

На нашу думку, в законопроекті не враховано наступне:

- по-перше, слід розділити первинні профспілкові організації – ті, які вже діяли на момент укладення колективного договору і участі не приймали, та новостворені;

- по-друге, умови приєднання до колективного договору мають бути передбачені в самому колективному договорі, при чому включення до колективного договору положень щодо порядку приєднання до нього

профспілки, яка була утворена після моменту підписання колективного договору, є обов'язковим.

Відсутність таких конкретних умов приєднання в колективному договорі може дати роботодавцю можливість створити «свою жовту профспілку», яку він буде використовувати як інструмент для блокування здійснення переговорного процесу, об'єктивного контролю за виконанням положень колективного договору, а також і для проведення колективних дій по захисту прав та інтересів працівників.

3. Щодо поширення положень колективного договору

Авторами законопроекту пропонується нова норма щодо поширення положень колективного договору на працівників підприємства, установи, організації, які є членами профспілки, що є стороною колективного договору, і є обов'язковими для сторін колективного договору.

Підтримуючи зазначену ідею авторів, разом з тим профспілки застерігають, що її реалізація у запропонованому варіанті несе загрози суттєвого скорочення додаткових прав і гарантій працівників, що в умовах недостатньої реалізації державою своєї соціальної функції є неприпустимим та має ознаки дискримінації за ознакою неналежності до конкретної профспілки.

Крім того, авторами законопроекту не враховано, що згідно зі статтею 13 Закону України «Про колективні договори і угоди» проект колективного договору обговорюється у трудовому колективі і виноситься на розгляд загальних зборів (конференції) трудового колективу. І тільки після схвалення проекту колективного договору загальними зборами (конференцією) трудового колективу він підписується уповноваженими представниками сторін. Тому внесення змін щодо поширення колективного договору виключно на працівників підприємства, установи, організації, які є членами професійної спілки, що є стороною колективного договору (ст.18 Кодексу законів про працю та ст.9 Закону України «Про колективні договори і угоди») на нашу думку створює правову колізію зі ст.13 Закону України «Про колективні договори і угоди».

Саме тому, враховуючи вимоги статті 22 Конституції України в частині не допущення звуження змісту та обсягу існуючих прав і свобод при прийнятті нових законів або внесенні змін до чинних законів, а також пункту 4 розділу III Рекомендації МОП № 91 щодо колективних договорів доцільно у законопроекті зазначити, що порядок поширення дії положень колективного договору на інших осіб визначаються саме у колективному договорі.

Крім того, враховуючи, що в Конвенціях МОП термін «колективний договір» охоплює як колективний договір, так і колективну угоду в розумінні законодавства України, пропонується на галузевому рівні поширити дію галузевих (міжгалузевих) угод, доповнивши законопроект наступними положеннями:

«Дія галузевої (міжгалузеві) угоди, її окремих положень, може бути поширена центральним органом виконавчої влади, який забезпечує формування державної політики у сфері трудових відносин, на всіх роботодавців незалежно від форми власності, які здійснюють свою діяльність

у відповідній галузі/галузях (виді/видах економічної діяльності), в разі отримання відповідного звернення від суб'єкта сторони цієї угоди та за умови, якщо угода:

укладена відповідно до цього Закону центральним органом (органами) виконавчої влади та репрезентативними суб'єктами сторін / сторони (у разі укладення угоди на двосторонній основі);

zareєстрована центральним органом виконавчої влади, який забезпечує формування державної політики у сфері трудових відносин, без зауважень.

Порядок поширення дії галузевої (міжгалузевої) угоди затверджується Кабінетом Міністрів України.»

4. Щодо термінології та понятійного апарату у законопроекті.

Автори проекту пропонують внести зміни до положень щодо сторін колективного договору, зокрема вводячи поняття «первинна профспілка», хоча статтею 1 Закону України «Про профспілки, їх права та гарантії діяльності» надається визначення «**первинної організації профспілки**». Введення нового поняття без чіткого його визначення в проекті закону призведе в подальшому до правової невизначеності.

Крім того, відповідно до статті 6 Закону України «Про соціальний діалог в Україні», на локальному рівні для участі у колективних переговорах з укладення колективних договорів відповідно до закону репрезентативними є сторона працівників, суб'єктами якої є **первинні профспілкові організації**. Пропонуємо також у статті 12 КЗпП України законопроекту поняття «**об'єднаний представницький орган**» замінити на «**спільний представницький орган**».

Вважаємо, що питання удосконалення законодавства що регулює колективно-договірне регулювання потребує комплексного підходу, зокрема нагадуємо, що сторонами соціального діалогу під егідою Національної тристоронньої соціально-економічної ради було підготовлено нову редакцію Закону України «Про колективні угоди та колективні договори», текст якого міг би в нинішніх умовах стати актуальною альтернативою точковим та неузгодженим змінам. Пропонуємо розглянути питання щодо включення окремої книги «Колективні трудові відносини» під час підготовки проекту кодифікованого акту в сфері трудового законодавства. Крім того, зважаючи на значну актуальність питань колективно-договірного регулювання як для сторін соціального діалогу, так і безпосередньо для працівників, на нашу думку, було б доцільно провести комітетські слухання на тему: «Сучасний стан колективно-договірного регулювання трудових відносин: законодавство та реалії».

Надаємо також позицію Конфедерації вільних профспілок України до законопроекту для розгляду (додається).

Додаток: на 4 арк.

**Голова СПО
об'єднань профспілок**



Г.В. Осовий

Приходько 204-76-42

Конфедерація Вільних профспілок України (КВПУ)

Поштова адреса:
вул.Саксаганського №38-Б, оф.8
м.Київ, 01033

тел.(044)287-33-38, 287-64-57
тел./ факс (044)287-72-83
e-mail: info@kvpu.org.ua

Вих. № 63 від 23 березня 2020р.

м.Київ

Спільному представницькому органу репрезентативних всеукраїнських об'єднань профспілок на національному рівні

Конфедерація Вільних профспілок України розглянула проект Закону України про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо дії колективних договорів (реєстр. №3204 від 12.03.2020 року) та погоджує його частково, за умови суттєвого доопрацювання з врахуванням нижченаведених зауважень і пропозицій.

КВПУ давно і послідовно відстоює необхідність належного впровадження в законодавстві України гарантованих статтею 36 Конституції України та Конвенціями МОП №98 «Про застосування принципів права на організацію і на ведення колективних переговорів» і №154 «Про сприяння колективним переговорам» принципів рівності усіх профспілок перед законом.

Згідно зі статтею 5 Конвенції МОП №154 «Про сприяння колективним переговорам» 1981 року:

1. Для сприяння колективним переговорам вживають заходів, котрі відповідають національним умовам.

2. Заходи, передбачені в пункті 1 цієї статті, спрямовані на те, щоб:

a) колективні переговори були можливі для всіх роботодавців і всіх категорій працівників у галузях діяльності, передбачених цією Конвенцією;

b) колективні переговори поступово поширювалися на всі питання, зазначені в пунктах a), d) і c) статті 2 цієї Конвенції;

c) заохочувалося розроблення правил процедури, узгоджених між організаціями роботодавців і працівників;

d) проведенню колективних переговорів не перешкоджала відсутність правил, що їх регулюють, чи неповна або невідповідна суть цих правил;

e) органи й процедури розв'язання трудових конфліктів створювалися таким чином, щоб сприяти колективним переговорам.

Чинним Законом України «Про колективні договори і угоди» не передбачене право новостворених профспілок і профспілкових організацій

долучатися до вже укладених колективних договорів та проводити переговори про внесення змін до них.

Згідно з частиною другою статті 12 Кодексу законів про працю України та частиною другою статті 4 Закону України «Про колективні договори і угоди» якщо на підприємстві, в установі, організації створено кілька первинних профспілкових організацій, вони повинні на засадах пропорційного представництва (згідно з кількістю членів кожної первинної профспілкової організації) утворити об'єднаний представницький орган для укладення колективного договору. Первинна профспілкова організація, що відмовилася від участі в об'єднаному представницькому органі, позбавляється права представляти інтереси працівників при підписанні колективного договору.

Стаття 14 чинного Закону України «Про колективні договори і угоди», відповідно до якої зміни і доповнення до колективного договору протягом строку їх дії можуть вноситися в порядку, визначеному самим колективним договором, дає можливість профспілці, що раніше підписала колективний договір, шляхом внесення змін щодо строку його дії у спрощеному порядку (зазвичай – спільним рішенням представника роботодавця і профкому, без проведення загальних зборів або конференції трудового колективу) блокувати залучення до підписання колективного договору нової профспілки.

Новостворені профспілки і профспілкові організації давно діючих в Україні профспілок змушені чекати, поки закінчиться строк колективного договору, щоб отримати можливість ввійти до спільного представницького органу сторони профспілок та реалізувати своє право на участь у колективних переговорах.

КВПУ має власну напрацьовану редакцію статті про приєднання до колективного договору, яка на нашу думку відповідає вищевказаним принципам, вказаним у конвенціях МОП та максимально враховує права і інтереси всіх зацікавлених суб'єктів сторін колективних переговорів:

«Порядок приєднання до колективного договору»

1. До укладеного з роботодавцем колективного договору можуть приєднатися легалізовані профспілки, первинні профспілкові організації, що діють у цього роботодавця, та були створені після укладення колективного договору.

2. Приєднання до колективного договору здійснюється за заявою новоствореної профспілки, первинної профспілкової організації шляхом зміни суб'єктного складу сторони працівників у порядку, визначеному колективним договором або за рішенням сторін колективного договору. У разі необхідності сторони вносять зміни до колективного договору, у т.ч. в частині гарантій діяльності профспілок.

3. Рішення про приєднання до колективного договору приймається протягом місяця з дня подання первинною профспілковою організацією,

профспілкою заяви про приєднання та документів, підтверджуючих її легалізацію.

4. У разі, якщо сторонами буде прийняте рішення про початок колективних переговорів з внесення змін до колективного договору за участі заявника, строк процедури приєднання може бути збільшений до двох місяців.

5. Копія рішення про приєднання до колективного договору не пізніше наступного робочого дня після його прийняття надсилається заявнику та органу, який здійснив повідомну реєстрацію колективного договору.

6. Неприйняття рішення про приєднання заявника до колективного договору у встановлені пунктами 3,4 строки вважається відмовою.

7. Відмова у приєднанні до колективного договору може бути оскаржена в судовому порядку.

8. На профспілку, первинну профспілкову організацію, що приєдналася і стала суб'єктом сторони колективного договору, поширюються всі права і обов'язки, визначені цим договором».

Враховуючи те, що чинним законодавством не передбачено обов'язків первинної профспілкової організації будь-яким чином підтверджувати свою репрезентативність, ППО є репрезентативною з моменту її створення. Це закріплено у статті 5, частині четвертій статті 6 Закону України «Про соціальний діалог» та Рішенні Конституційного Суду України у справі за конституційними поданнями народних депутатів України та Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини щодо відповідності Конституції України (конституційності) статей 8, 11, 16 Закону України "Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності" (справа про свободу утворення профспілок) від 18 жовтня 2000 року Справа № 1-36/2000 № 11-рп/2000.

Щодо запропонованого законопроектом обмеження поширення колективного договору виключно на працівників підприємства, установи, організації, які є членами професійної спілки, що є стороною колективного договору (зміни до ст.18 Кодексу законів про працю та ст.9 Закону України «Про колективні договори і угоди»), то його реалізація у запропонованому варіанті несе загрози суттєвого скорочення додаткових прав і гарантій працівників, що в умовах недостатньої реалізації державою своєї соціальної функції є неприпустимим та має ознаки дискримінації за ознакою неналежності до конкретної профспілки.

Крім того, авторами законопроекту не враховано, що згідно зі статтею 13 Закону України «Про колективні договори і угоди» проект колективного договору обговорюється у трудовому колективі і виноситься на розгляд загальних зборів (конференції) трудового колективу.

І тільки після після схвалення проекту колективного договору загальними зборами (конференцією) трудового колективу він підписується уповноваженими представниками сторін.

Тому внесення змін щодо поширення колективного договору виключно на працівників підприємства, установи, організації, які є членами професійної спілки, що є стороною колективного договору (ст.18 Кодексу законів про працю та ст.9 Закону України «Про колективні договори і угоди») на нашу думку створює правову колізію зі ст.13 Закону України «Про колективні договори і угоди».

Також важливим є питання узгодження суб'єктного складу сторін колективного договору, угоди в Законі «Про колективні договори і угоди» і визначення сторін колективного трудового спору (конфлікту) у Законі «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)», згідно зі статтею 3 якого сторонами колективного трудового спору (конфлікту) є на виробничому рівні - наймані працівники (окремі категорії найманих працівників) підприємства, установи, організації чи їх структурних підрозділів або первинна профспілкова чи інша уповноважена найманими працівниками організація та роботодавець.

Голова КВПУ



М.Я.Волинець