

УДК 349.22

**ОСОБЛИВОСТІ УКЛАДЕННЯ КОЛЕКТИВНИХ ДОГОВОРІВ  
В БАНКІВСЬКИХ УСТАНОВАХ: ТЕОРЕТИКО-ПРАВОВИЙ АСПЕКТ**

**FEATURES OF THE CONCLUSION OF COLLECTIVE AGREEMENTS  
IN BANKING INSTITUTIONS: THEORETICAL AND LEGAL ASPECT**

**Зінченко Ю.В.,**  
*здобувач*  
*Науково-дослідного інституту*  
*правового забезпечення інноваційного розвитку*  
*Національної академії правових наук України*

Статтю присвячено аналізу правовідносин, що виникають під час укладення колективних договорів на підприємствах, установах, організаціях незалежно від форми власності та, зокрема, у банках. Автор досліджує міжнародні норми, вітчизняне законодавство та судову практику, що опосередковують дану сферу. Детально розглянуто проблеми та прогалини, що виникають під час повідомної реєстрації колективних договорів у банках.

**Ключові слова:** колективний договір, колективний договір у банках, повідомна реєстрація, судова практика з питання колективних договорів у банках.

Статья посвящена анализу правоотношений, возникающих при заключении коллективных договоров на предприятиях, учреждениях, организациях независимо от формы собственности и, в частности, в банках. Автором исследованы международные нормы, отечественное законодательство и судебная практика, которые регулируют данную сферу. Подробно рассмотрены проблемы и пробелы, возникающие при уведомительной регистрации коллективных договоров в банках.

**Ключевые слова:** коллективный договор, коллективный договор в банках, уведомительная регистрация, судебная практика по вопросу коллективных договоров в банках.

The article is devoted to legal relations arising during the conclusion of collective agreements at the enterprises, institutions, organizations, irrespective of their form of ownership and, in particular, in the banks. The author investigated the international standards, domestic legislation and judicial practice of regulating this sphere. Discuss in detail the problems and gaps arising from the notification of registration of collective agreements in the banks.

**Key words:** collective agreement, collective agreement in banks, notification registration, judicial practice on the issue of collective agreements in the banks.

З проголошенням державної незалежності та переходом України до самостійного шляху розвитку було розпочато процес переведення вітчизняної економіки до ринкових відносин. Цей етап поклав початок оновленню всього суспільного життя, в тому числі і сфери регулювання відносин у галузі праці. Вказаний процес за своєю суттю є дуже важким та суперечливим, що потребує створення умов та механізму соціального захисту прав працівників усіх сфер суспільного життя, зокрема й у банківській сфері.

На міжнародній арені було знайдено досить ефективний спосіб досягнення рівноваги та соціального миру в суспільстві. Це принцип соціального партнерства на державному, галузевому та виробничому рівнях – тобто своєрідний діалог між роботодавцями та найманими працівниками, за участю уряду та профспілок, в ході якого сторони визначають узгоджені позиції і дії сторін, які спрямовані на співробітництво, забезпечення прав і гарантій працівників, досягнення злагоди в суспільстві [1].

Відповідно до Конвенції МОП № 91 (993\_231) «Про застосування принципів права на організацію і на ведення колективних переговорів» там, де це необхідно, вживаються заходи, що відповідають умовам країн, з метою сприяння повному розвитку і використанню процедури ведення переговорів на добровільній основі між підприємцями та організаціями підприємців, з однієї сторони, і організаціями трудящих, з іншої сторони, з метою регулювання умов праці шляхом укладення колективних договорів.

Пунктом 1 Рекомендації МОП № 91 (993\_231) щодо колективних договорів передбачено, що шляхом погодження або через законодавство, залежно від умов країни, повинні встановлюватися системи, що відповідають місцевим умовам, для опрацювання, укладення, перегляду та поновлення колективних договорів чи для надання сприяння сторонам у опрацюванні, укладенні, перегляді та поновленні колективних договорів [2].

Слід зазначити, що на виконання вимог із адаптації українського законодавства до міжнародних норм 1 липня 1993 року було прийнято Закон України «Про колективні договори і угоди» № 3356-ХІІ, яким було визначено правові засади розробки, укладення та виконання колективних договорів і угод з метою сприяння регулюванню трудових відносин та соціально-економічних інтересів працівників і власників [3].

На сучасному етапі розвитку трудове законодавство багатьох країн допускає боротьбу трудящих і страйки трудящих з метою покращання умов праці саме в ході колективних переговорів, укладення колективних договорів. Потенційно можлива або реально здійснювана боротьба трудящих і профспілок становить характерну рису сучасних колективних договорів. Можна визначити колективний договір як конкретний результат боротьби трудящих та їх профспілок з підприємцями, який фіксується у залежності від співвідношення сил при колективних переговорах, у вигляді загальних положень про умови праці та соціальні права [4].

Насамперед, говорячи про колективні договори, необхідно зазначити, що відносини, що виникають під час укладення колективних договорів в Україні регулюються нормами Кодексу законів про працю, Законом України «Про колективні договори і угоди» від 01.07.1993 № 3356-ХІІ, а також міжнародними нормативно-правовими актами, ратифікованими Верховною Радою України.

Колективний договір є одним із найважливіших внутрішніх нормативно-правових актів, що опосередковують трудові, соціальні, економічні відносини між працівником і власником стосовно специфіки конкретного підприємства.

Проаналізувавши вітчизняну нормативно-правову базу, можна дійти висновку, що колективний договір укладається на основі чинного законодавства, прийнятих сторонами зобов'язань з метою регулювання виробничих, трудових і соціально-економічних відносин, узгодження інтересів працівників, власників та уповноважених ними органів. Відповідно до ч. 1 ст. 11 Кодексу законів про працю України колективний договір укладається на підприємствах, установах, організаціях незалежно від форм власності і господарювання, які використовують найману працю і мають права юридичної особи. Аналогічна норма міститься і у статті 2 Закону України «Про колективні договори і угоди».

Таким чином, колективний договір укладається на підприємствах, які відповідають двом критеріям:

- 1) на підприємстві використовується наймана праця;
- 2) підприємство має статус юридичної особи.

Крім того, колективний договір може укладатися в структурних підрозділах підприємства, установи, організації в межах компетенції цих підрозділів.

Положення колективного договору поширюються на всіх працівників підприємства, установи, організації незалежно від того, чи є вони членами професійного союзу, і є обов'язковими як для власника або уповноваженого ним органу, так і для працівників підприємства, установи, організації.

Колективний договір укладається між власником або уповноваженим ним органом (особою), з однієї сторони, та первинною профспілковою організацією, що діє за статутом, а за її відсутності – представниками, вільно обраними на загальних зборах найманих працівників або уповноважених ними органів, з іншої сторони [3].

Необхідними умовами укладання колективного договору мають бути:

1. Вільні, без державного втручання, колективні переговори незалежних від монополій представників трудящих, тобто можливість використовувати колективно-договірну боротьбу аж до страйків та мітингів;
2. Вільне, без державного регулювання, закріплення в колективній угоді умов праці і соціальних прав, що досягнуті внаслідок співвідношення сил, які склалися між трудящими і підприємцями.

Статутом банку має бути визначено уповноважену особу, до основних трудових функцій якої буде

віднесено право на укладення колективного договору, а також указано, який саме профспілковий орган під час підписання договору буде представляти робітників [4].

Якщо на підприємстві, в установі, організації створено кілька профспілкових організацій, вони повинні на принципах пропорційного представництва (відповідно до кількості членів кожної профспілкової організації) утворити об'єднаний представницький орган для укладення колективного договору. У цьому випадку кожна первинна профспілкова організація має визначитися щодо своїх конкретних зобов'язань за колективним договором та відповідальності за невиконання їх. Первинна профспілкова організація, що відмовилася від участі в об'єднаному представницькому органі, позбавляється права представляти інтереси працівників під час підписання колективного договору.

Основними етапами укладення колективного договору на підприємстві, у тому числі й у банках, можна назвати наступні: 1) колективні переговори; 2) вирішення розбіжностей; 3) примирні процедури; 4) підписання договору; повідомна реєстрація договору місцевими органами державної виконавчої влади.

У разі недосягнення згоди за колективним договором у спільному представницькому органі загальні збори (конференція) трудового колективу ухвалюють найбільш прийнятний проект колективного договору і доручають профспілці або іншому уповноваженому трудовим колективом органу, який розробив проект, на його основі провести переговори й укласти затверджений загальними зборами (конференцією) колективний договір від імені трудового колективу з власником або уповноваженим ним органом.

Не допускається ведення переговорів і укладення колективних договорів і угод від імені працівників організаціями або органами, які створені або фінансуються власниками або уповноваженими ними органами, політичними партіями.

У колективному договорі встановлюються взаємні зобов'язання сторін щодо регулювання виробничих, трудових, соціально-економічних відносин, зокрема: зміни в організації виробництва і праці; забезпечення продуктивної зайнятості; нормування та оплата праці, встановлення форм, системи, розмірів заробітної плати та інших видів трудових виплат (доплат, надбавок, премій та ін.); встановлення гарантій, компенсацій, пільг; участь трудового колективу у формуванні, розподілі та використанні прибутку підприємства, установи, організації (якщо це передбачено статутом); режим роботи, тривалість робочого часу і відпочинку; умови та охорона праці; забезпечення житлово-побутового, культурного, медичного обслуговування, організація оздоровлення і відпочинку працівників; гарантії діяльності профспілкової або інших представницьких організацій працівників; умови регулювання фондів оплати праці та встановлення міжкваліфікаційних (міжпосадових) співвідношень в оплаті праці; забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків.

Колективний договір може передбачати додаткові, порівняно з чинним законодавством і угодами, гарантії, соціально-побутові пільги.

Контроль виконання колективного договору проводиться безпосередньо сторонами, що його уклали, в порядку, визначеному цим колективним договором.

Якщо власник або уповноважений ним орган порушив умови колективного договору, профспілки, що його уклали, мають право направляти власнику або уповноваженому ним органу подання про усунення цих порушень, яке розглядається у тижневий термін. У разі відмови усунути порушення або недосягнення згоди у зазначений термін профспілки мають право оскаржити неправомірні дії або бездіяльність посадових осіб у суді.

Крім того, сторони, що підписали колективний договір, щороку в терміни, передбачені колективним договором, звітують про його виконання.

З осіб, які представляють власника або уповноважений ним орган, чи профспілки або інші уповноважені трудовим колективом органи, через провину яких порушені або не виконані зобов'язання за колективним договором, стягують штраф до ста неоподатковуваних мінімумів доходів громадян, вони також несуть дисциплінарну відповідальність аж до звільнення з посади.

На вимогу профспілок, іншого уповноваженого трудовим колективом органу власник або уповноважений ним орган зобов'язаний вжити заходів, передбачених законодавством, щодо керівника, через провину якого порушуються або не виконуються зобов'язання за колективним договором.

Забороняється будь-яке втручання, яке може обмежити законні права працівників і їх представників або заборонити їх здійснення, з боку органів влади і господарського управління, політичних партій, власників або уповноважених ними органів під час укладення та виконання колективних договорів [3].

Детально дослідивши матеріали судової практики, на нашу думку, слід зазначити, що досить великою прогалиною в регулюванні питання укладення колективних договорів є недостатня перевірка реєструючими органами суб'єктного складу сторін укладення договору. Значною часткою серед предметів спору у вказаній сфері у суді є саме реєстрація договорів, що були підписані неповноваженими суб'єктами.

Як видно з проаналізованих актів суду, порушення діючого законодавства здійснюється з вини уповноважених органів повідомної реєстрації колективних договорів. Згідно з Постановою Кабінету Міністрів України «Про Порядок повідомної реєстрації галузевих (міжгалузевих) і територіальних угод, колективних договорів» від 13 лютого 2013 р. № 115 місцевий орган державної виконавчої влади здійснює реєстрацію колективного договору протягом днів. Він має встановити відповідність договору вимогам чинного законодавства, особливо стосовно суб'єктного складу [5].

Відповідно до матеріалів судової практики на сучасному етапі регулювання відносин, що вини-

кають під час підписання колективних договорів, у тому числі й у банках, спостерігається системне порушення вітчизняного законодавства з боку суб'єкта державно-владних повноважень. Результатом цього є погіршення умов трудових договорів у банках, зменшення соціальних компенсацій, гарантій працівників банків, тягне за собою недійсність даних договорів.

На нашу думку, слід вказати, що на виконання вимог міжнародного законодавства в Україні все більшого поширення набуває укладення колективних договорів в установах, організаціях, підприємствах незалежно від форм власності, хоча імперативу щодо їх укладення в чинних нормативно-правових актів не передбачено. Порядок укладення колективних договорів у банках не відрізняється від інших підприємств та регулюється Кодексом законів про працю України, Законом України «Про колективні договори і угоди» та міжнародними нормативно-правовими актами.

Проте відповідно до матеріалів судової практики на всіх рівнях судової системи спостерігається системне порушення вимог вітчизняного законодавства

стосовно банків, що свідчить про необхідність законодавчого врегулювання даної проблеми, заповнення даної прогалини.

По-перше, це стосується процедури реєстрації колективних договорів, що здійснюється з порушенням суб'єктного складу, тобто осіб, що підписували цей договір та подавали його до реєструючого органу, змісту та ін.

По-друге, існує нагальна проблема в непоінформованості працівників банку взагалі про наявність в організації, підприємстві, установі колективного договору, оскільки підписання здійснюється профспілковим органом від імені всіх працівників. Це призводить до того, що може постійно здійснюватися порушення прав робітників банку в питанні встановлення гарантій, соціально-побутових пільг, премій, додаткових виплат та іншого. На нашу думку, цей факт також можна віднести до прогалин, оскільки контроль за виконанням покладено на роботодавця та профспілкову організацію, а наявність поінформованості працівників конкретного банку про зміст колективного договору ніким не перевіряється.

#### СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Міжнародний аспект правового регулювання соціально трудових відносин Жернаков В. // Право України. – 2001. – № 4. – С. 59.
2. Щодо обов'язковості укладення колективного договору на підприємстві : Лист Міністерства юстиції України від 05.04.2006 № 21-5-197 // Бізнес-Бухгалтерія-Право. Податки. Консультації. – 2006 р., № 25, № 45.
3. Про колективні договори і угоди : Законом України від 01.07.1993 № 3356-XII // Відомості Верховної Ради України. – 1993, № 36, ст. 361.
4. Про банки і банківську діяльність: Закон України від 07.12.2000 № 2121-III, // Відомості Верховної Ради України 2001, № 5-6. – ст. 30.
5. Про Порядок повідомної реєстрації галузевих (міжгалузевих) і територіальних угод, колективних договорів : Постанова Кабінету Міністрів України від 13 лютого 2013 р. № 115// Офіційний вісник України. – 2013 р., № 16. – с. 11. – ст. 554
6. Кодекс законів про працю України від 10.12.1971 № 322-VIII// Відомості Верховної Ради УРСР. – 1971 р., Додаток до № 50.
7. Карпенко Д.О. Основи трудового права: Навчальний посібник. – К. : Л. С.К. 2003 – 655 с.