

# РАДА НАУКОВО-ПРАВОВИХ ЕКСПЕРТИЗ

при Інституті держави і права  
ім. В.М. Корецького НАН України

01601, Україна, м. Київ-1,  
вул. Трьохсвятительська, 4  
Тел. 278-80-46, 278-80-24, 278-81-27  
Факс: (044) 278-54-74

art. 223, h. 4, Trioхsviatytelska str.,  
Kyiv, 01601, Ukraine  
Tel. 278-80-46, 278-80-24, 278-81-27  
Fax: (044) 278-54-74

23.11.2016 № 26/128-e  
На № \_\_\_\_\_

## «ЗАТВЕРДЖУЮ»

Голова Ради науково-правових експертиз  
при Інституті держави і права  
ім. В.М. Корецького НАН України,  
доктор юридичних наук, професор,  
Заслужений юрист України

Н.М. Пархоменко

«23» грудня 2016 р.



## ВІСНОВОК

науково-правової експертизи,  
проведеної у відповідності до Закону України  
«Про наукову і науково-технічну експертизу»

### I. Зміст звернення. Питання, винесені на розгляд науково-правової експертизи.

До Ради науково-правових експертиз при Інституті держави і права ім. В.М. Корецького НАН України звернулося Всеукраїнське об'єднання організацій роботодавців підприємств житлово-комунальної галузі «Федерація роботодавців ЖКГ України» (надалі – Замовник) із питанням № 01/07-11-590 від 07 листопада 2016 року на проведення науково-правової експертизи з питання поширення норм та гарантій галузевих угод на підприємства.

Як вказано у листі-запиті, Федерація роботодавців ЖКГ України є суб'ектом сторони роботодавців галузевої угоди, що укладена з Мінрегіоном України та Профспілкою працівників ЖКГ. У зв'язку з різним тлумаченням положень чинного законодавства органами влади при здійсненні їх повноважень, Замовник просить

надати науково-правовий експертний висновок щодо доктринального тлумачення та застосування окремих норм законодавства, відповівши на наступне питання:

*Як на підставі положень чинного законодавства визначити галузеву угоду, яка поширюється на підприємство?*

## **ІІ. Юридичні підстави проведення науково-правової експертизи:**

1. Лист-клопотання № 01/07-11-590 від 07 листопада 2016 року;
2. Згода виконавця на проведення експертизи та її кошторис, що відповідно до ч. 2 ст. 642 Цивільного кодексу України є укладанням цивільно-правової угоди про проведення експертного дослідження;
3. Статут Інституту держави і права ім. В.М. Корецького НАН України (в частині повноважень на проведення науково-правової експертизи);
4. Закон України «Про наукову і науково-технічну експертизу» № 51/95-ВР від 10 лютого 1995 року (з наступними змінами і доповненнями).

## **ІІІ. Нормативно-правові акти (станом на 23 грудня 2016 р.) та документи, використані в процесі проведення науково-правової експертизи.**

1. Конституція України від 28 червня 1996 р. № 254к/96-ВР зі змінами та доповненнями;
2. Кодекс законів про працю України від 10 грудня 1971 р. № 322-VIII зі змінами і доповненнями;
3. Господарський кодекс України від 16.01.2003 р. № 436-IV зі змінами і доповненнями;
4. Закон України «Про колективні договори та угоди» від 01 липня 1993 р. № 3356-XII зі змінами і доповненнями;
5. Закон України «Про соціальний діалог в Україні» від 23 грудня 2010 р. № 2862-VI зі змінами і доповненнями;
6. Закон України «Про оплату праці» від 24 березня 1995 р. № 108/95-ВР зі змінами і доповненнями;
7. Закон України «Про засади державної регуляторної політики у сфері господарської діяльності» від 11 вересня 2003 р. № 1160-IV зі змінами і доповненнями;
8. Закон України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» від 15 вересня 1999 р. № 1045-XIV зі змінами і доповненнями;
9. Закон України «Про організації роботодавців, їх об'єднання, права та гарантії їх діяльності» від 22 червня 2012 р. № 5026-VI зі змінами і доповненнями;
10. Закон України «Про центральні органи виконавчої влади» від 17 березня 2011 р. № 3166-VI зі змінами і доповненнями.

11. Положення про державну реєстрацію нормативно-правових актів міністерств, інших органів виконавчої влади, затверджене постановою Кабінету Міністрів України від 28 грудня 1992 р. № 731 зі змінами і доповненнями.

#### **IV. Результати науково-правового експертного дослідження.**

При підготовці науково-експертного висновку здійснено комплексний аналіз законодавства України та інших джерел. Системний аналіз законодавства, спеціальної юридичної літератури, а також застосування загальноприйнятих методів і прийомів доктринального тлумачення правових актів та відповідних юридичних норм дають можливість зробити наступні висновки по суті поставленого питання.

**Питання: Як на підставі положень чинного законодавства визначити галузеву угоду, яка поширюється на підприємство?**

У ст. 15 Закону України «Про оплату праці» та ст. 97 Кодексу законів про працю України закріплено загальну норму, згідно з якою при визначенні умов щодо організації оплати праці підприємства повинні дотримуватися норм і гарантій, передбачених в тому числі, галузевими угодами.

Водночас чинне законодавство не визначає чіткого порядку та умов поширення дії певних галузевих угод на підприємства залежно від видів їх економічної діяльності та галузевої приналежності. У частині 1 ст. 5 Закону України «Про колективні договори і угоди» щодо цього питання міститься лише одне речення, а саме: умови колективних угод є обов'язковими для підприємств, на які вони поширюються, та сторін, які їх уклали. Крім того, відповідно до ст. 9 цього ж Закону положення галузевої угоди є обов'язковими для всіх суб'єктів, що перебувають у сфері дії сторін, які її підписали.

Враховуючи дію Закону України «Про засади державної регуляторної політики у сфері господарської діяльності» та Положення про державну реєстрацію нормативно-правових актів міністерств, інших органів виконавчої влади, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 28 грудня 1992 р. №731, галузева уода не є регуляторним або нормативно-правовим актом центрального органу виконавчої влади, який є її підписантом, не підлягає державній реєстрації в Міністерстві юстиції України і її положення не поширюються на невизначене коло осіб, які не належать до сфери управління органу, який його видав.

Отже, на підставі зазначеного можна зробити висновок, що галузеві угоди *поширюються лише на підприємства, які перебувають у сфері дії сторін, що їх уклали.*

Великий тлумачний словник сучасної української мови визначає поняття слова «сфера» як «район дії, межа поширення», а слова «дія» як «вплив на кого чи що-небудь».

Отже, під сферою дії сторін галузевих угод слід розуміти їх визначені законом повноваження з регулювання діяльності певного кола підприємств з виконання таких угод.

Згідно з ч. 2 ст. 3 Закону України «Про колективні договори і угоди» сторонами колективних угод є сторони соціального діалогу, склад яких визначається відповідно до законодавства про соціальний діалог. У свою чергу, в ч. 2 ст. 4 Закону України «Про соціальний діалог» визначено, що до сторін соціального діалогу на галузевому рівні належать - *профспілкова сторона*, суб'єктами якої є всеукраїнські профспілки та їх об'єднання, що діють у межах певного виду або кількох видів економічної діяльності; *сторона роботодавців*, суб'єктами якої є всеукраїнські об'єднання організацій роботодавців, що діють у межах певного виду або кількох видів економічної діяльності; *сторона органів виконавчої влади*, суб'єктами якої є відповідні центральні органи виконавчої влади.

Відповідно до положень ст.1 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» роботодавець - власник підприємства, установи, організації незалежно від форми власності, виду діяльності, галузевої належності або уповноважений ним орган (керівник) чи фізична особа, яка відповідно до законодавства використовує найману працю, а згідно ст.1 Закону України «Про організації роботодавців, їх об'єднання, права та гарантії їх діяльності» роботодавцем є юридична особа (підприємство, установа, організація), фізична особа - підприємець, яка в межах трудових відносин використовує працю фізичних осіб.

Чинне законодавство України про соціальний діалог та Закон України «Про центральні органи виконавчої влади» не визначають повноважень суб'єктів профспілкової та державної сторони здійснювати регулювання діяльності підприємств (роботодавців) з виконання їх обов'язків за галузевими угодами (крім випадку, якщо вони є власниками таких підприємств згідно п. 12 ч. 2 ст. 8 Закону України «Про центральні органи виконавчої влади» та ст. 35 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності»).

Профспілкова сторона згідно положень ст. 1 та ст. 20 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» укладає галузеві угоди лише від імені своїх членів – *найманих працівників (громадян, фізичних осіб)* та від імені професійних спілок, їх організації та об'єднань, які надали їм повноваження на представлення своїх інтересів.

Центральні органи виконавчої влади, які є суб'єктами державної сторони галузевих угод, згідно вимог ст.19 Конституції України діють лише в межах повноважень та у спосіб, що передбачені законом, який не визначає їх

повноважень та порядку представлення ними інтересів роботодавців при укладенні галузевих угод.

У пункті 7 ч. 2 ст. 5 та ст. 19 Закону України «Про організації роботодавців, їх об'єднання, права та гарантії їх діяльності» визначені повноваження суб'єкта сторони роботодавців з координації діяльності роботодавців та забезпечення виконання ними їх зобов'язань за укладеними таким суб'єктом угодами.

Таким чином, повноваження з регулювання діяльності підприємств, з метою виконання ними галузевої угоди, передбачені законом *лише для сторони роботодавців, яка таку угоду уклала*.

Частиною четвертою ст.7 Закону України «Про організації роботодавців, їх об'єднання, права та гарантії їх діяльності», а також ст. 13-1 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» визначена заборона втручання сторони профспілок та сторони держави у визначену законом статутну діяльність сторони роботодавців.

Дотримання мінімальних гарантій галузевої угоди при організації оплати праці є обов'язком роботодавців, прийняття якого, відповідно до вимог ст. 3 Закону України «Про соціальний діалог в Україні», здійснюється ними на добровільних засадах та *незалежно від інших сторін соціального діалогу*. Тому наявність обов'язків за галузевою угодою у суб'єкта сторони працівників не створює таких обов'язків у сторони роботодавця.

Крім того, враховуючи дію ст. 3 Закону України «Про колективні договори і угоди» та частини 3 ст. 4, а також ст. ст. 5-7 Закону України «Про соціальний діалог в Україні», склад сторони роботодавців галузевої угоди визначається за критеріями репрезентативності відповідно до чисельності її членів.

Відповідно до положень пункту 5 ч. 2 ст.13 Закону України «Про організації роботодавців, їх об'єднання, права та гарантії їх діяльності» статут суб'єкта сторони роботодавців в обов'язковому порядку містить положення про обов'язок виконання членами організації (об'єднання) її зобов'язань у сфері соціально-трудових відносин.

Зважаючи на наведене, наявність зобов'язань за галузевою угодою може бути підтверджена на підставі положень чинного законодавства для роботодавців, які є членами організації роботодавців, яка таку угоду уклала.

Окремого розгляду потребує випадок, коли власником підприємства є орган місцевого самоврядування, який, на відміну від інших роботодавців, відповідно до вимог ст.19 Конституції України діє лише в межах повноважень та в спосіб, що визначені законом.

Так, враховуючи положення Закону України «Про місцеве самоврядування в Україні», зокрема ст.34, ведення колективних переговорів з укладенням колективних угод *на галузевому рівні* не віднесено ні до власних, ні до делегованих повноважень органів місцевого самоврядування, які, відтак, відповідно до ст. 76 цього Закону *не підпорядковані* центральним органам виконавчої влади

виконання галузевих угод, а також через відсутність законодавчо встановленого порядку не можуть делегувати повноваження на представлення своїх інтересів сторонам таких угод.

Водночас, якщо згідно з частинами 2 та 9 ст. 65 та ч. 2 ст. 78 Господарського кодексу України та установчими документами підприємства, заснованого на комунальній власності, органи місцевого самоврядування здійснюють свої права з управління підприємством (прийняття рішень з соціально-економічних питань, зокрема ведення колективних переговорів), через уповноважені ними керівні органи, - такі органи згідно закону є роботодавцями та можуть прийняти рішення про делегування повноважень з представлення їх інтересів в колективних переговорах на галузевому рівні відповідній стороні галузевої угоди в порядку, передбаченому законодавством.

Регулювання діяльності підприємств з виконання зобов'язань за галузевими угодами є владними повноваженнями суб'єкта сторони роботодавців, що визначені законом, а тому дані підприємства, які перебувають в сфері його дії, є публічною інформацією згідно ст.1 Закону України «Про доступ до публічної інформації», яка має оприлюднюватись та надаватись за запитом з дотриманням вимог цього Закону та Закону України «Про захист персональних даних».

**Висновок.** Застосування прийомів системного та логічного тлумачення правових норм, аналіз нормативно-правових актів та інших документів, наданих для експертизи, дозволили дійти висновку про те, що поширення на підприємство (в тому числі комунальної форми власності) норм та гарантій певної галузевої угоди може бути доведено на підставі положень чинного законодавства виключно, якщо підприємство є членом організації роботодавців, яка таку угоду уклала.

Науковий експерт –

старший науковий співробітник  
відділу проблем цивільного, трудового  
та підприємницького права,  
кандидат юридичних наук,  
старший науковий співробітник

Я.В. Сімутіна

