

Колективний договір: формальний обов'язок для роботодавця чи дійсна необхідність

Питання укладання колективного договору час від часу стає предметом обговорення. Остаточно з'ясуємо вимоги законодавства України щодо його наявності та встановимо його дійсну необхідність для сторін.

Як відомо, згідно ст. 65 Господарського кодексу України (ГКУ) на всіх підприємствах, які використовують найману працю, між власником або уповноваженим ним органом і трудовим колективом або уповноваженим ним органом повинен укладатися колективний договір, яким регулюються виробничі, трудові та соціальні відносини трудового колективу з адміністрацією підприємства. Одночасно, ст. 4 цього Кодексу встановлює, що трудові відносини не є предметом регулювання цього Кодексу. Отже, маємо дві статті одного нормативного акту, які суперечать одна одній. Одночасно, ані Кодекс законів про працю (КЗпП), ані Закон України «Про колективні договори і угоди», на відміну від ГКУ, не містить норми щодо обов'язковості укладання колективного договору.

Звернемося до інших джерел. Згідно статті 19 Закону України «Про міжнародні договори України» якщо міжнародним договором України, який набрав чинності в установленому порядку, встановлено інші правила, ніж ті, що передбачені у відповідному акті законодавства України, то застосовуються правила міжнародного договору. Аналогічні положення містить ст. 8¹ КЗпП України.

Україна є членом Міжнародної Організації Праці та ратифікувала Конвенцію МОП № 98 «Про застосування принципів права на організацію і ведення колективних переговорів», та № 154 «Про сприяння колективним переговорам». Згідно цих Конвенцій укладання колективних договорів здійснюється на добровільних засадах.

Таким чином, колективні договори на підприємствах можуть бути укладені лише на добровільних засадах та державні органи в силу ст. 6 ГКУ, ст. 3 Закону України «Про основні засади державного нагляду (контролю) у сфері господарської діяльності» позбавлені права втручатися у статутну діяльність суб'єкта господарювання, якщо вона здійснюється в межах закону.

Щодо дійсної необхідності для роботодавця в існуванні колективного договору висловимо наступну позицію. 06.08.2011 набув чинності Закон України від 07.07.2011 № 3609-VI, яким були внесені зміни до Податкового кодексу України (ПКУ), зокрема, до ст. 142 «Особливості визначення складу витрат на виплати фізичним особам згідно з трудовими договорами та договорами цивільно-правового характеру», за якою витрати платника податку на оплату праці фізичних осіб, що перебувають у трудових відносинах з таким платником податку тепер не залежать від приписів колективного договору, а можуть бути врегульовані лише на підставі домовленості сторін).

Таким чином, платники податку на прибуток підприємств за наявності на підприємстві лише трудових договорів з працівниками мають право включати до складу витрат не тільки витрати на оплату праці, які включають нараховані витрати на оплату основної і додаткової заробітної плати та інших видів заохочень і виплат виходячи з тарифних ставок, у вигляді премій, заохочень,

відшкодувань вартості товарів, робіт, послуг, а і будь-які інші витрати з оплати праці у грошовій або натуральній формі, яка встановлюється за домовленістю.

Така редакція ст. 142 ПКУ фактично вирішує всі «податкові» питання для роботодавця. Не є виключенням з цього правила і існування в КЗпП та інших законах прямих посилань на врегулювання певних питань саме в колективному договорі. Це такі «неподаткові» питання як, зокрема, питання додаткових щорічних оплачуваних відпусток, переважного право на укладання трудового договору, питання розміру доплат за суміщення професій (посад) або виконання обов'язків тимчасово відсутнього працівника тощо.

Всі ці питання можна вирішити у персональній трудовій угоді або така «узгодженість позицій сторін» може бути реалізована шляхом видачі керівником підприємства наказу, яким би запроваджувалися нові істотні умови праці, і з яким працівники були б ознайомлені за два місяці.

Законодавчим обґрунтуванням таких дій може стати ст. 6 Цивільного кодексу України, за якою сторони в договорі не можуть відступити від положень актів цивільного законодавства, якщо в цих актах прямо вказано про це, а також у разі, якщо обов'язковість для сторін положень актів цивільного законодавства впливає з їх змісту або із суті відносин між сторонами.

Про пряму заборону врегулювання всіх питань в трудовому договорі законодавство приписів не містить та таке врегулювання відповідає суті відносин між роботодавцем та працівником.