ЧЕРНОУС С. М.,
кандидат юридичних наук, доцентка,
доцентка кафедри трудового права
та права соціального забезпечення,
директорка центру проблем
імплементації європейського
соціального права
*(Навчально-науковий інститут права
Київського національного університету
імені Тараса Шевченка)*

ТИЩЕНКО О. В.,
доктор юридичних наук, професорка,
професорка кафедри трудового права
та права соціального забезпечення
*(Навчально-науковий інститут права
Київського національного університету
імені Тараса Шевченка)*

УДК 349.2
DOI https://doi.org/10.32842/2078-3736/2023.4.26

ПРОБЛЕМИ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ПРИЗУПИНЕННЯ ТА ЗУПИНЕННЯ ДІЇ ПОЛОЖЕНЬ КОЛЕКТИВНИХ УГОД ТА ДОГОВОРІВ В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ ТА ПІСЛЯВОЄННИЙ ЧАС

У статті досліджуються нові для законодавства України про працю правові конструкції, які здійснюють вплив на перебіг колективного договору: зупинення та призупинення положень колективних договорів в умовах воєнного стану відповідно до Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» від 15.03.2021 р. № 2136-IX і зупинення та призупинення колективних угод, колективних договорів у післявоєнний час відповідно до Закону України «Про колективні угоди та договори» від 23.02.2023 р. № 2937-IX. Вказується на дефекти у правовому регулюванні відповідного кола суспільних відносин, які негативно позначаються на сприйняття і розуміння змісту правових норм. Наголошується на тому, що використаний законодавцем підхід не відповідає вимогам законодавчої техніки, принципу правової визначеності та може негативно відбитися на практиці реалізації норм законодавства про працю. Визначаються спільні та відмінні ознаки зупинення та призупинення положень колективних угод та колективних договорів. Підтримується позиція про доцільність застосування єдиного понятійно-категоріального апарату та визнається раціональним використання терміну призупинення положень колективної угоди (колективного договору), який охоплюватиме відповідні правові конструкції.

Наголошується на проблемі правового регулювання зупинення положень колективного договору в умовах воєнного стану з огляду на дискусійність інтерпретації норми Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану». Робиться висновок про те, що законодавець надав можливість роботодавцю тільки ініціювати таке зупинення. Порядок, підстави, конкретні межі такого зупинення на рівні закону не визначено, що свідчить про наявність

прогалин у правовому регулюванні. Пропонується встановити на законодавчому рівні чітку процедуру зупинення та поновлення дії положень колективного договору або закріпити право сторін соціального діалогу урегульовувати відповідні питання на локальному рівні. Доводиться необхідність визначити на рівні закону підстави (критерії), за наявності яких може бути зупинено дію окремих положень колективного договору в умовах воєнного стану, а також правові засади механізму поновлення дії таких положень.

Ключові слова: *колективна угода, колективний договір, призупинення дії положень колективної угоди (колективного договору), зупинення дії положень колективної угоди (колективного договору), підстави зупинення положень колективного договору, поновлення дії положень колективної угоди (колективного договору).*

Chernous S. M., Tyshchenko O. V. Problems of legal regulation of suspension and interruption of the collective agreements and contracts provisions in the conditions of the martial law and the post-war time

The article examines new legal constructions for the labour legislation of Ukraine that influence the course of the collective agreement: suspension and interruption of the provisions of collective agreements under martial law by the Law of Ukraine "On the Organization of Labour Relations under martial law" dated March 15, 2021. No. 2136-IX and the suspension and interruption of collective agreements and collective contracts in the post-war period by the Law of Ukraine "On Collective Agreements and Contracts" dated February 23, 2023. No. 2937-IX. Defects in the legal regulation of the relevant circle of social relations are indicated, which negatively affect the perception and understanding of the content of legal norms. It is emphasized that the approach used by the legislator does not meet the requirements of the legislative technique, the principle of legal certainty, and may harm the practice of implementing labour legislation. Common and distinctive signs of provisions interruption and suspension of collective agreements and collective contracts are determined. The position on the expediency of using a single conceptual and categorical apparatus is supported and the use of the term suspension of the provisions of the collective agreement (collective contracts), which will cover the relevant legal constructions, is recognized as rational. The problem of legal regulation of the suspension of the provisions of the collective agreement in the conditions of martial law is emphasized given the debatable interpretation of the norm of the Law of Ukraine "On the organization of labour relations in conditions of martial law".

It is concluded that the legislator allowed the employer only to initiate such a stop. The procedure, grounds, and specific limits of such suspension are not defined at the legal level, which indicates the presence of gaps in legal regulation. It is proposed to establish at the legislative level a clear procedure for suspending and renewing the provisions of the collective agreement or to establish the right of the parties to the social dialogue to settle relevant issues at the local level. It is necessary to determine at the level of law the grounds (criteria), in the presence of which the effect of certain provisions of the collective agreement can be suspended in the conditions of martial law, as well as the legal basis of the mechanism for renewing the effect of such provisions.

Key words: *collective agreement, collective contract, suspension of the provisions of the collective agreement (collective contracts), termination of the provisions of the collective agreement (collective contract), grounds for suspension of the provisions of the collective agreement, renewal of the provisions of the collective agreement (collective contract).*

Вступ. Питання правового регулювання призупинення та зупинення дії угод (договорів) є відносно новим у законодавстві про працю України. Першим нормативним актом, у якому урегульовано відповідні відносини, став Закон України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» від 15.03.2021р. № 2136-IX (далі – Закон № 2136-IX) [1]. У Законі № 2136-IX було закріплено норми, які дозволяють зупиняти дію окремих положень колективного договору, визначають підстави для призупинення певних норм колективного договору та призупиняти дію трудового договору. Якщо відносини щодо призупинення трудового договору були предметом наукових розвідок, то питання зупинення дії окремих положень колективних угод (колективних договорів) та призупинення їх дії є новим напрямком дослідження у доктрині трудового права України. Окремі наукові пошуки щодо призупинення та / чи зупинення дії положень колективного договору здійснювали такі науковці, як-от: В.Я. Бурак, Г.І. Чанишева, В.В. Яцишин. Зазначені відносини були предметом вивчення і авторів цієї статті, про що доповідалося на різних наукових заходах [2, с. 378-381].

Варто наголосити, що законодавець встановив можливість зупинення та призупинення дії положень колективних угод та договорів й у повоєнний період. Так, Законом України «Про колективні угоди та договори» від 23.02.2023р. № 2937-IX [3] (далі – Закон № 2937-IX) встановлено відповідні механізми. Зважаючи на те, що Закон № 2937-IX набуде чинності через шість місяців з дня припинення чи скасування воєнного стану, питання, що є предметом дослідження цієї статті, не втратять своєї актуальності і надалі.

Постановка завдання. Мета статті полягає у тому, щоб на підставі аналізу положень Закону № 2136-IX, Закону № 2937-IX, наукових розвідок українських правників дослідити проблеми правового регулювання призупинення та зупинення положень колективних угод (колективних договорів) в умовах воєнного стану та післявоєнний час, а також висловити конкретні пропозиції по їх розв'язанню.

Результати дослідження. У чинному законодавстві України, а саме у Законі № 2136-IX, нормотворець встановив дві правові конструкції, які здійснюють вплив на перебіг колективного договору. Перша з них застосована у статті 11 Закону № 2136-IX і встановлює можливість *зупинення* дії окремих положень колективного договору. Зазначено, що «на період воєнного стану дія окремих положень колективного договору може бути зупинена за ініціативою роботодавця». Друга з таких конструкцій використана у частині 2 статті 14 Закону № 2136-IX і легалізує *призупинення* дії певних положень колективного договору. Встановлено, що «на період дії воєнного стану призупиняється дія статті 44 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» та відповідні норми колективних договорів». Тож, йдеться про тимчасове припинення дії норм колективного договору, які регулюють відносини щодо відрахування коштів підприємствами, установами, організаціями первинним профспілковим організаціям на культурно-масову, фізкультурну і оздоровчу роботу. Відповідно, зупинення та призупинення положень колективного договору мають як спільні, так і відмінні характеристики. Спільним є те, що і зупинення, і призупинення норм колективного договору: 1) передбачають припинення дії (обов'язку реалізації) окремих (певних) положень вказаного локального акту; 2) мають тимчасовий характер – період дії воєнного стану. Щодо відмінних ознак, зазначимо такі: 1) зупинення носить диспозитивний характер (може мати місце), призупинення – імперативний (дія норм колективного договору припиняється в обов'язковому порядку); 2) різні конструкції визначають неоднакові порядки їх застосування: призупинення відбулося автоматично, з набуттям чинності положень частини 2 статті 14 Закону № 2136-IX (з 24.03.2022р.), зупинення ж може бути реалізовано на умовах, встановлених у статті 11 Закону № 2136-IX (які будуть досліджені нами нижче); 3) змістовні межі призупинення визначені законом і стосуються норм, які регулюють відносини щодо відрахування коштів підприємствами, установами, організаціями первинним профспілковим організаціям на культурно-масову, фізкультурну і оздоровчу роботу, щодо зупинення – йдеться про окремі положення колективного договору, що визначаються на локальному рівні.

Варто зауважити, що у науковій літературі вже наголошувалося на проблемі понятійно-термінологічного характеру, в частині використання нормотворцем термінологічних словосполучень «зупинення окремих положень колективного договору» та «призупинення дії відповідних норм колективного договору». Професор Г.І. Чанишева слушно стверджує, що «в цьому випадку доречним було б використання терміну «призупинення», а не «зупинення» з огляду на доцільність застосування єдиного понятійно-категоріального апарату» [4, с. 22]. Поділяємо висловлену позицію й з огляду на змістовну характеристику вказаних явищ: і зупинення, і призупинення дії положень колективного договору носять тимчасовий (строковий) характер. Відповідно до Закону № 2136-IX таким є період воєнного стану. Тож, доцільним, на нашу думку, з метою забезпечення принципу правової визначеності, є використання терміну призупинення положень колективного договору, який би охоплював дві правові конструкції: 1) призупинення окремих положень колективного договору з ініціативи роботодавця та 2) призупинення певних положень колективного договору в інших випадках, визначених законом.

Зупинення та призупинення положень колективного договору у повоєнний період урегульовано Законом № 2937-IX. Вказаним актом встановлено можливість відповідних дій не тільки стосовно колективних договорів, але й угод. Зокрема, частина 5 статті 13 вказаного закону серед умов, що складають зміст колективної угоди передбачає «умови та порядок призупинення на певний строк дії окремих положень угоди, перелік форс-мажорних обставин (обставин непереборної сили), у разі настання яких дія окремих положень угоди зупиняється». Аналогічну норму встановлено й щодо змісту колективного договору у частині 2 статті 21 Закону № 2937-IX. На відміну від Закону № 2136-IX у Законі № 2937-IX нормотворецем закладено іншу (протилежну) змістовну складову понять призупинення та зупинення колективних угод (колективних договорів). Зокрема визначено, що дія окремих положень колективної угоди може бути *призупинена* сторонами за взаємною згодою на визначений ними строк у випадках і порядку, передбачених угодою (частина 1 статті 18 Закону № 2937-IX). Майже тотожну норму встановлено й відносно колективного договору, з такою відмінністю, як-то: *призупинення* може мати місце за «рішенням, прийнятим його сторонами за взаємною згодою» (частина 1 статті 26 Закону № 2937-IX). *Зупинення* ж може мати місце у разі настання форс-мажорних обставин (обставин непереборної сили), перелік яких зазначено в колективній угоді, на час їх дії. Рішення щодо зупинення дії таких положень колективної угоди приймає її сторона, для якої настали такі обставини, про що у тижневий строк вона повідомляє іншим сторонам/стороні та органу, що здійснив повідомну реєстрацію цієї угоди (частина 2 статті 18 Закону № 2937-IX). Аналогічну норму встановлено й щодо зупинення положень колективного договору у частині 2 статті 26 Закону № 2937-IX. Отже, порівняльний аналіз норм про призупинення та зупинення положень колективних угод (колективних договорів), встановлених Законом № 2937-IX дозволяє виокремити такі їх спільні та відмінні характеристики. Спільні: і зупинення, і призупинення норм колективних угод (колективних договорів) 1) регулюються переважно на договірних засадах; 2) передбачають припинення дії (обов'язку реалізації) окремих положень таких актів, а не всієї колективної угоди (колективного договору); 3) мають тимчасовий характер, а саме: призупинення – на визначений сторонами за взаємною згодою строк; зупинення – на час дії форс-мажорних обставин (обставин непереборної сили); 4) характеризуються диспозитивними ознаками (можуть мати місце). Щодо відмінних ознак, такими, на наш погляд, є: призупинення характеризується тим, що: 1) підстави можуть бути будь-якими (визначальним є визнання їх достатніми сторонами колективної угоди (колективного договору)); 2) рішення про призупинення приймається за взаємною згодою сторін колективної угоди (колективного договору); 3) строк та порядок призупинення встановлюється угодою сторін колективної угоди (колективного договору). Зупинення вирізняється тим, що: 1) підставами є форс-мажорні обставини, визначені угодою сторін і об'єктивовані шляхом закріплення у колективній угоді (колективному договорі); 2) рішення про зупинення приймається в односторонньому порядку стороною колективної угоди

(колективного договору), для якої настали визначені форс-мажорні обставини; 3) тривалість (строк) визначається тривалістю форс-мажорних обставин.

Враховуючи вищевикладені міркування про необхідність забезпечення єдності термінології для позначення конструкцій, що впливають на перебіг колективних договорів (у розрізі Закону № 2937-IX і колективних угод), доцільним, на нашу думку, є використання терміну призупинення положень колективної угоди (колективного договору), який би охоплював дві правові конструкції: 1) призупинення окремих положень колективної угоди (колективного договору) за взаємною згодою сторін 2) призупинення окремих положень колективної угоди (колективного договору) в односторонньому порядку у разі настання форс-мажорних обставин.

Ще одним питанням, яке є дискусійним в умовах сьогодення, є проблема зупинення положень колективного договору в умовах воєнного стану відповідно до норм Закону № 2136-IX. Варто зауважити, що стосовно механізму призупинення дії положень колективного договору, особливих питань щодо підстав, порядку та меж його здійснення не виникає. Відносно ж зупинення окремих положень колективного договору – є ціла низка проблем теоретичного та практичного характеру, які потребують щонайменше прискіпливого аналізу.

Як вже зазначалося, відповідно до статті 11 Закону № 2136-IX на період воєнного стану дія окремих положень колективного договору може бути зупинена за ініціативою роботодавця. Фахівці Мінекономіки, коментуючи відповідні норми, вказують, що «… вважаємо, що з метою забезпечення захисту трудових прав працівників, роботодавцю доцільно перед прийняттям такого рішення провести відповідні консультації зі стороною працівників та поінформувати її про прийняте рішення» [5]. Як бачимо, коментаторами зроблено висновок, що роботодавець одноосібно приймає рішення щодо зупинення положень колективного договору. Що ж до його обов'язків стосовно сторони працівників (їх представників), то коло таких обов'язків досить обмежене: проведення консультації з іншою стороною та поінформування її про рішення, яке ним прийнято. Іншими словами, як випливає з викладеного підходу, трудовий колектив, як сторона колективного договору, або її представник – профспілка, чи інший уповноважений на представництво трудовим колективом орган, не може вплинути, крім застосування методу переконання, на прийняття відповідного одноосібного рішення роботодавцем. Вважаючи такий підхід дискусійним, одночасно можемо припустити, що аргументом на користь позиції, запропонованої фахівцями Мінекономіки є задекларована нормотворцем мета законопроєкту «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану», викладена у пояснювальній записці до нього, а саме: «врегулювання окремих питань трудових відносин між працівником та роботодавцем в умовах воєнного часу, *враховуючи необхідність забезпечення збалансованості між скороченням видатків роботодавців* на оплату відпусток, надурочних годин, годин роботи у святкові та вихідні дні тощо, *та забезпеченням мінімально необхідних прав та гарантій працівників*» (курсив – С.Ч., О.Т.) [6]. Тож, оскільки у колективному договорі, крім інших, можуть урегульовуватися і відносини щодо гарантійних та компенсаційних виплат, а законодавець вбачає необхідність «забезпечення збалансованості між скороченням видатків роботодавців та забезпеченням мінімально необхідних прав та гарантій працівників» (останні, до речі, переважно встановлені у самому Законі № 2136-IX та КЗпП), то, дійсно, можна припустити, що саме роботодавець одноосібно і прийматиме рішення щодо зупинення окремих положень колективного договору, які встановлюють такі виплати. У науковій літературі висловлювалися міркування, які, хоч і містять критичний аналіз викладеного нововведення, все ж ґрунтуються на позиції про одноосібні повноваження роботодавця в частині зупинення окремих положень колективного договору. Так, В.Я. Бурак стверджує, що «роботодавцю надано право самостійно зупиняти окремі положення колективного договору, що суперечить природі договору, коли одна сторона без погодження з іншою може вносити зміни до договору, або припиняти дію окремих його положень. Мета таких нововведень – зекономити кошти роботодавця за рахунок зняття з нього обов'язку оплачувати простій, компенсувати затримки зарплат і робити відрахування профспілкам, полегшити роботодавцю можливості змінювати трудові

правовідносини в односторонньому порядку, обмежувати права працівників. І стратегічна мета – сприяти бізнесу, щоби він не зупинився і продовжував працювати» [7, с. 72].

Незважаючи на наведені доводи, які частково є переконливими, все ж, вважаємо вищевикладену позицію спірною. На нашу думку, норма статті 11 Закону № 2136-IX, може мати й іншу інтерпретацію. Допускаємо, що буквальне тлумачення наведеного положення Закону № 2136-IX дозволяє дійти висновку, що законодавцем було закріплено лише можливість роботодавця ініціювати зупинення окремих положень колективного договору. Тобто, роботодавець є лише ініціатором такого зупинення. Нормотворець міг чітко визначити право роботодавця зупинити дію відповідних положень колективного договору, як, наприклад, він це зробив, встановивши його право одноосібно приймати рішення щодо переведення на іншу роботу без згоди працівника, надання та обмеження тривалості відпусток тощо. Проте, законодавець використав іншу конструкцію, в якій ключовим елементом стала сама можливість зупиняти (тимчасово припиняти дію) окремих положень колективного договору, якої до прийняття Закону № 2136-IX законодавство України не знало. Додатковим аргументом щодо можливості пропонованої інтерпретації є використання конструкції, подібної до застосованої у статті 11 Закону № 2136-IX, у назвах (частково й у змісті) статей 38 та 39 КЗпП України: «Розірвання трудового договору, укладеного на невизначений строк, з ініціативи працівника» (стаття 38), «Розірвання строкового трудового договору з ініціативи працівника» (стаття 39). Те, що законодавець вказує на правомочного суб'єкта ініціативи не свідчить, про те, що такий суб'єкт самостійно припиняє дію договору. Законом визначено процедури, а в окремих випадках й умову (поважна причина для розірвання строкового трудового договору), за наявності якої роботодавець зобов'язаний припинити трудовий договір з ініціативи працівника. На нашу думку, питання щодо підстав, порядку, меж такого зупинення окремих положень колективного договору, а також суб'єкта (суб'єктів), який (-і) наділений (-і) таким правом, поновлення дії таких положень залишилися поза межами дії норм Закону № 2136-IX. Переконані, що зупинення визначених положень колективного договору має здійснюватися за угодою сторін колективного договору. Не випадково законодавець поклав на профспілки нові обов'язки, яких раніше не знало законодавство про працю України: «у межах своєї діяльності професійні спілки повинні максимально сприяти забезпеченню обороноздатності держави та забезпечувати громадський контроль за мінімальними трудовими гарантіями, передбаченими цим Законом» (частина 1 статті 14 Закону № 2136-IX). Тому, профспілки, при вирішенні питань щодо дії колективного договору, мають виходити із інтересів держави та суспільства у цілому, віддаючи перевагу саме їм. Подібну до викладеної позиції займають експерти ФПУ, які надають такі рекомендації: роботодавець має право виступити ініціатором зупинення окремих норм колективного договору, але не може прийняти рішення в односторонньому порядку. У рамках соціального діалогу профспілка може запропонувати роботодавцю прописати порядок реалізації зазначеної ініціативи в колективному договорі, зокрема шляхом включення положення, що з метою прийняття рішення щодо конкретних положень колективного договору, дія яких припиняється за ініціативою роботодавця, роботодавець проводить попередні консультації з профспілкою (усі домовленості мають бути оформлені протоколом та сторони обов'язково інформують про прийняте рішення працівників) [8].

Зазначимо, що у наукових розвідках вже наголошувалося на недоліках норми статті 11 Закону № 2136-IX. Так, В.В. Яцишин справедливо ставить питання щодо того, які саме «окремі положення» колективного договору може бути обмежено? Поділяємо думку науковця, який стверджує, що «у разі системного тлумачення Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» можна дійти висновку, що, в першу чергу, під окремими положеннями колективного договору, що можуть бути зупинені на період воєнного стану (у разі їх відображення у колективному договорі) є наступні: 1) розірвання трудового договору за ініціативи роботодавця без попередньої згоди виборного органу первинної профспілкової організації; 2) встановлення часу роботи та часу відпочинку; 3) особливості роботи у нічний час; 4) особливості залучення до роботи деяких категорій працівників;

5) оплата праці та гарантії оплати праці; 6) відпустки та особливості застосування законодавства про відпустки; 7) гарантії діяльності профспілкових організацій. Водночас, враховуючи те, що законодавцем у Законі України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» не встановлено чітких критеріїв зупинення положень колективного договору, то на практиці роботодавцем може бути зупинена дія будь-яких положень…» [9, с. 555-556]. Хочемо підкреслити й те, що відповідно до статті 7 Закону України «Про колективні договори і угоди» від 1 липня 1993 року № 3356-XII [10], у колективному договорі встановлюються взаємні зобов'язання сторін щодо регулювання виробничих, трудових, соціально-економічних відносин. Тож сумнівною є позиція, що роботодавцем одноосібно можуть зупинятися положення колективного договору, які містять зобов'язання профспілки (трудового колективу). Отже, єдиний висновок, який беззаперечно можна зробити, аналізуючи норму статті 11 Закону № 2136-IX, полягає у тому, що роботодавець не може ініціювати зупинення дії колективного договору у цілому, а лише його окремих положень. Однак, і цей висновок не ставить крапку у проблемі, що аналізується, адже виникає інше, логічне, на наш погляд, запитання. Якщо виходити з позиції, що в силу вищевказаної норми Закону № 2136-IX, роботодавець одноосібно може зупинити дію положень колективного договору, які містять його зобов'язання, то чи зобов'язана інша сторона такого договору виконувати взяті на себе? На нашу думку, з метою подолання правової невизначеності, про яку свідчить, зокрема, різна інтерпретація правової норми, законодавцем має бути встановлена чітка процедура зупинення та поновлення дії положень колективного договору або закріплено право сторін соціального діалогу урегульовувати відповідні питання на локальному рівні (наприклад, у колективному договорі).

Крім того, невирішеним є питання підстав зупинення положень колективного договору. Йдеться про те, що термінологічне словосполучення «період воєнного стану» використовується у значенні строку, на який може бути зупинено окремі положення колективного договору. У системному зв'язку з положеннями статті 1 Закону № 2136-IX, воєнний стан може розглядатися як загальна умова, за наявності якої застосовується вказаний закон у цілому, але не може, на наш погляд, оцінюватися як безпосередня підстава такого зупинення. Натомість, законодавець не встановив таких підстав, отже, формально, роботодавець має можливість скористатися правом ініціювати вказане зупинення за наявності загальної умови – воєнного стану. Переконані, що такий підхід нормотворця має значні ризики «погіршення трудових прав працівників, що може бути невиправдано більшим аніж необхідність забезпечення діяльності підприємств, установ, організацій в умовах правового режиму воєнного стану» [9, с. 556]. На нашу думку, на рівні законодавства, зокрема, варто визначити підстави (критерії), за наявності яких може бути зупинено дію окремих положень колективного договору. Серед таких доцільно вказати: неможливість виконання зобов'язань за укладеним колективним договором, що викликана втратами/витратами, обумовленими, наприклад, знищенням або пошкодженням виробничих потужностей, повною або частковою релокацією потужностей, простоєм, призупиненням трудових договорів тощо.

Слід наголосити ще на одному питанні, яке виникає у зв'язку із зупиненням чи-то призупиненням колективного договору, а саме, механізм поновлення (продовження?) дії положень колективного договору. Зазначене питання на сьогодні є неурегульованим на рівні Закону № 2136-IX, не згадується навіть таке явище, як поновлення дії відповідних положень колективного договору. Конструкції, використані у статтях 11 та 14 Закону № 2136-IX дозволяють визнавати, що тривалість і зупинення, і призупинення колективного договору обмежена тривалістю воєнного стану. Тож чи породжує закінчення (скасування) воєнного стану автоматичне поновлення дії положень колективних договорів які були зупиненні чи призупинені? Суто теоретично, дотримуючись «букви закону», можна надати стверджувальну відповідь, однак, чи відповідатиме це реаліям та можливостям? В розрізі зазначеного, наведемо лише окремі показники, опубліковані у відкритих джерелах, які ставлять під сумнів перспективи «автоматичного» поновлення дії положень колективних договорів, що були зупинені чи призупинені. Так, за 2022 р. промислове виробництво України впало на 38%. А сума збитків

у промисловості і торгівлі оцінюється фахівцями Світового банку в 10,9 млрд доларів. При цьому потреби у відновленні для цих секторів на період до 2033 року складають 23,2 млрд дол. США. 80% із цієї суми – це прогнозовані витрати на відбудову і модернізацію виробничих приміщень, машин і обладнання, відновлення складських запасів [11]. За словами першого заступника міністра захисту довкілля та природних ресурсів Олександра Краснолуцького за понад 500 днів ведення війни на території України збитки, завдані довкіллю та екосистемам країни, становлять понад 2 трлн гривень. загальна сума розрахованих збитків внаслідок забруднення атмосферного повітря становить 29,2 млрд доларів, землі – 24,6 млрд доларів, водних ресурсів – 1,6 млрд доларів. Загалом в Україні знаходиться 527 тисяч тонн відходів від знищеної російської техніки, а також зафіксовано 55,9 тис. тонн викидів шкідливих речовин в атмосферу [12]. Сума прямих задокументованих збитків інфраструктурі України через повномасштабне вторгнення Росії за підсумками червня оцінюється в $150,5 млрд, випливає зі звіту KSE Institute [13]. Сума прямих збитків, завданих агропромисловому комплексу України за рік повномасштабної війни, становить 8,7 мільярда доларів [14]. Тож, ураховуючи такі безпрецедентні фінансово-економічні втрати від війни, які вже мають місце, і яких, на превеликій жаль, продовжує зазнавати наша держава, а також колосальні суми, яких потребуватиме післявоєнна відбудова країни, щонайменше наївним буде припускати, що по закінченню (скасуванню) воєнного стану у роботодавців відразу знайдуться кошти та інші можливості для виконання своїх зобов'язань за колективними договорами. Виходячи з цього, вважаємо, що правові засади механізму поновлення дії положень колективних договорів мають бути урегульовані на рівні закону. Зокрема, щодо поновлення положень колективного договору, які були зупинені за ініціативою роботодавця, то воно (як і зупинення) має здійснюватися на договірних засадах за угодою сторін. Поновлення ж положень колективного договору, які були призупинені у зв'язку з призупиненням дії статті 44 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності», має бути встановлено на рівні закону, з моменту поновлення дії вказаної норми закону, за наявності відповідних фінансових можливостей.

На відміну від Закону № 2136-IX у Законі № 2937-IX встановлено правові засади поновлення дії положень колективних угод (договорів). Механізм поновлення положень колективних угод (договорів) адекватний механізму зупинення та, відповідно, призупинення таких положень.

Висновок. Проведене досліджене дозволяє дійти таких висновків і висловити наступні пропозицій:

1. У Законі № 2136-IX нормотворець встановив дві правові конструкції, які здійснюють вплив на перебіг колективного договору протягом дії воєнного стану: зупинення та призупинення положень колективних договорів. Ці правові конструкції мають як спільні, так і відмінні ознаки. У післявоєнний час має набути чинності Закон № 2937-IX, у якому також використані подібні правові конструкції з відмінним (у порівнянні із Законом № 2136-IX) змістовним навантаженням. Викладена ситуація негативно впливає на сприйняття і розуміння як змісту вказаних правових конструкцій, так і норм трудового права у цілому. Застосований законодавцем підхід не відповідає вимогам законодавчої техніки, принципу правової визначеності та може негативно відбитися на практиці реалізації норм законодавства про працю.

2. Поділяємо викладений у науковій літературі підхід про доцільність застосування єдиного понятійно-категоріального апарату в частині найменування конструкцій, які здійснюють вплив на перебіг колективного договору. У зв'язку з зазначеним, варто, на нашу думку, у Законі № 2136-IX використовувати термін призупинення положень колективного договору, який би охоплював дві правові конструкції: 1) призупинення окремих положень колективного договору з ініціативи роботодавця та 2) призупинення певних положень колективного договору в інших випадках, визначених законом. Виходячи з тих самих міркувань, у Законі № 2937-IX раціональним, на нашу думку, є використання терміну призупинення положень колективної угоди (колективного договору), який би охоплював дві правові конструкції: 1) призупинення окремих положень колективної угоди (колективного договору) за

взаємною згодою сторін 2) призупинення окремих положень колективної угоди (колективного договору) в односторонньому порядку у разі настання форс-мажорних обставин.

3. Щодо проблем правового регулювання зупинення положень колективного договору в умовах воєнного стану відповідно до норм Закону № 2136-IX, зазначимо, що можливість зупинення дії окремих положень колективного договору є унормованим вимушеним заходом, обумовленим воєнним станом, який потяг за собою значні обмеження трудових прав працівників. Вважаємо, що законодавець надав можливість роботодавцю саме (тільки) ініціювати таке зупинення. Порядок, підстави, конкретні межі такого зупинення нормотворець не визначив, що свідчить про наявність прогалин у правовому регулюванні відповідного кола суспільних відносин. З метою усунення правової невизначеності, яка має місце сьогодні у правовому регулюванні зупинення окремих положень колективного договору та недопущення різного тлумачення норми, що містить відповідну правову конструкцію, законодавець має внести відповідні зміни та доповнення до Закону № 2136-IX. На нашу думку, з метою подолання правової невизначеності, про яку свідчить, зокрема, різна інтерпретація правової норми, законодавцем має бути встановлена чітка процедура зупинення та поновлення дії положень колективного договору або закріплено право сторін соціального діалогу урегульовувати відповідні питання на локальному рівні (наприклад, у колективному договорі). Переконані, що зупинення визначених положень колективного договору має здійснюватися за угодою його сторін.

4. Невизначеним на рівні Закону № 2136-IX є питання підстав зупинення положень колективного договору. У системному зв'язку з положеннями статті 1 Закону № 2136-IX, воєнний стан може розглядатися як загальна умова, за наявності якої застосовується вказаний закон у цілому, але не може, на наш погляд, оцінюватися як безпосередня підстава такого зупинення. Переконані, що на рівні Закону № 2136-IX варто визначити підстави (критерії), за наявності яких може бути зупинено дію окремих положень колективного договору. Серед таких доцільно вказати: неможливість виконання зобов'язань за укладеним колективним договором, що викликана втратами/витратами, обумовленими, наприклад, знищенням або пошкодженням виробничих потужностей, повною або частковою релокацією потужностей, простоєм, призупиненням трудових договорів тощо.

5. Неврегульованим на рівні Закону № 2136-IX є механізм поновлення (продовження?) дії положень колективного договору; не згадується навіть таке явище, а отже і відсутня відповідна термінологія. На нашу думку, правові засади механізму поновлення дії положень колективних договорів мають бути урегульовані на рівні закону. Зокрема, щодо поновлення положень колективного договору, які були зупинені за ініціативою роботодавця, то воно (як і зупинення) має здійснюватися на договірних засадах за угодою сторін. Поновлення ж положень колективного договору, які були призупинені у зв'язку з призупиненням дії статті 44 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності», має бути встановлено на рівні закону, з моменту поновлення дії вказаної норми закону і, переконані, за наявності відповідних фінансових можливостей.

Вважаємо, що викладені висновки і пропозиції сприятимуть оптимізації правового регулювання призупинення та зупинення дії положень колективних угод та колективних договорів в умовах воєнного стану та післявоєнний час.

Список використаних джерел:

1. Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану: Закон України від 15.03.2021 р. № 2136-IX. URL. https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2136-20#Text

2. Черноус С.М., Тищенко О.В. Про проблеми удосконалення правового механізму вирішення колективних трудових спорів в колективних договорах та угодах в сучасних умовах. Актуальні питання розвитку юридичної науки і практики в умовах воєнного стану та мирної розбудови: матеріали Міжнародної науково-практичної конференції (5 травня 2023 року): ел. збірник. Київ: Київський національний університет імені Тараса Шевченка, 2023. 721 с.

3. Про колективні угоди та договори: Закон України від 23.02.2023р. № 2937-IX. URL. https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2937-20#Text

4. Чанишева Г.І. Деякі аспекти реалізації колективних трудових прав в умовах воєнного стану. Особливості реалізації прав у сфері праці та соціального захисту в умовах воєнного стану: Матеріали Круглого столу (12 травня 2022 р.). За заг. ред. д.ю.н., проф. П.Д. Пилипенка (голова), д.ю.н., проф. О.Г. Середи, д.ю.н., доц. Л.П. Амелічева (відпов. ред.). – Львів, Харків, Вінниця. 2022. С. 19-23.

5. Коментар Мінекономіки до Закону України від 15 березня 2022 р. № 2136-IX «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану». URL. https://www.me.gov.ua

6. Пояснювальна записка до проєкту Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану». URL. https://itd.rada.gov.ua/billInfo/Bills/pubFile/1245389

7. Бурак В.Я. Можливості соціального діалогу в умовах воєнного стану. Особливості реалізації прав у сфері праці та соціального захисту в умовах воєнного стану: Матеріали Круглого столу (12 травня 2022 р.). За заг. ред. д.ю.н., проф. П.Д. Пилипенка (голова), д.ю.н., проф. О.Г. Середи, д.ю.н., доц. Л.П. Амелічева (відпов. ред.). – Львів, Харків, Вінниця. 2022. С. 72-74.

8. Орловська І., Степаненко О. Рекомендації щодо практичної колективно-договірної роботи в умовах воєнного стану. URL. https://www.fpsu.org.ua/259-slajder-izbrannykh-novostej/24023-rekomendatsii-shchodo-praktychnoi-kolektyvno-dohovirnoi-roboty-v-umovakh-voiennoho-stanu.html

9. Яцишин В.В. Деякі питання реалізації законодавчих норм щодо зупинення дії окремих положень колективного договору в умовах правового режиму воєнного стану в Україні. Європейський вибір України, розвиток науки та національна безпека в реаліях масштабної військової агресії та глобальних викликів XXI століття» (до 25-річчя Національного університету «Одеська юридична академія» та 175-річчя Одеської школи права): у 2 т.: матеріали Міжнар.наук.-практ. конф. (м. Одеса, 17 червня 2022 р.) / за загальною редакцією С. В. Ківалова. Одеса: Видавничий дім «Гельветика», 2022. Т. 1. С. 554-557. URL. http://dspace.onua.edu.ua/handle/11300/19500

10. Про колективні договори і угоди: Закон України від 1 липня 1993 року № 3356-XII. URL. https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/3356-12#Text

11. Тетяна Богдан. Фінансово-економічні наслідки війни. 31 березня 2023 року. URL. https://lb.ua/blog/tetiana_bohdan/550614_finansovoekonomichni_naslidki.html

12. Війна з Росією: збитки довкіллю в Україні перевищили 2 трильйони гривень. URL. https://www.ukrinform.ua/rubric-society/3738398-vijna-z-rosieu-zbitki-dovkillu-v-ukraini-perevisili-2-triljoni-griven.html

13. Прямі збитки від агресії РФ за час повномасштабної війни сягнули $150 млрд – KSE Institute. URL. https://interfax.com.ua/news/economic/926793.html

14. «Аграрні» збитки України від повномасштабної війни перевищують 8 мільярдів доларів – KSE. URL. https://www.epravda.com.ua/news/2023/04/19/699284/