



Верховний  
Суд

# Закони України «Про колективні договори і угоди» та «Про колективні угоди та договори»: новели та судова практика

Ольга СТУПАК

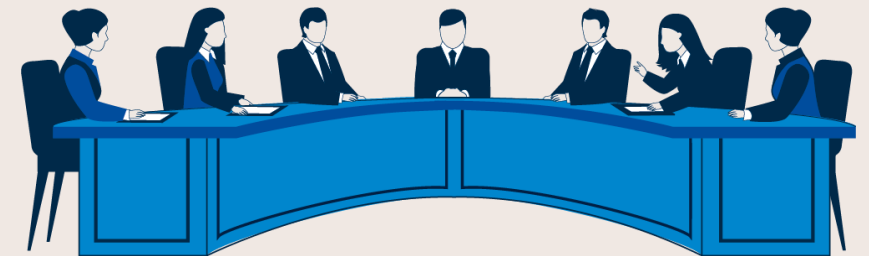
суддя Касаційного цивільного суду у складі Верховного Суду

Постанова Великої Палати Верховного Суду від 01 жовтня 2019 року у справі № 916/2721/18  
(колективні спори не підвідомчі суду)

Предметом позову у справі є **визнання недійсним пункту колективного договору**, тобто позивач ставить питання про зміну укладеного колективного договору.

Колективні трудові спори, на відміну від індивідуальних - це спори непозовного провадження між найманими працівниками, трудовим колективом (профспілкою) і власником чи уповноваженим ним органом, в яких йдеться **про зіткнення інтересів сторін трудових правовідносин**. А тому, до таких спорів застосовується примирно-третейський порядок вирішення, правовий механізм якого визначено Законом України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)». З огляду на викладене, рішення судів попередніх інстанцій про закриття провадження у справі є обґрунтованими, проте вони мали б бути мотивованими наведеними вище аргументами **щодо неможливості вирішення в судовому порядку колективних трудових спорів**.

Така позиція відповідає висновкам Касаційного цивільного суду у складі Верховного Суду, викладеним у постанові від 29 травня 2019 року у справі № 479/58/19 (провадження № 61-7495св19), під час розгляду спорів у подібних правовідносинах, відступати від яких Велика Палата Верховного Суду не вбачає правових підстав.



## Постанова Верховного Суду від 21 вересня 2022 року у справі № 757/57170/20

(вимоги: про визнання неправомірними дії та бездіяльність з боку АТ щодо невиконання пунктів Галузевої угоди, про зобов'язання підвищити заробітну плату, про скасування режиму неповного робочого часу)



Судовий порядок розгляду колективних трудових спорів (конфліктів) процесуальним законодавством та Законом України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» передбачено у таких випадках:

- заяви власника або уповноваженого ним органу про визнання страйку незаконним (стаття 23 Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)»);
- розгляд заяви Національної служби посередництва і примирення про вирішення колективного трудового спору (конфлікту) у випадках, передбачених статтею 24 цього Закону, і коли сторонами не враховано рекомендації Національної служби посередництва і примирення щодо вирішення колективного трудового спору (конфлікту) (стаття 25 вказаного Закону);
- оскарження профспілками неправомірних дій або бездіяльності посадових осіб, винних у порушенні умов колективного договору чи угоди (частина п'ята статті 20 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності»);
- невиконання роботодавцем обов'язку щодо створення умов діяльності профспілок, регламентованих колективним договором (частини друга, четверта статті 42 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності»).

Предметом позову є: вирішення питання виконання окремих положень Галузевої угоди; встановлення, зміна існуючих соціально-економічних умов праці працівників АТ, до таких спорів застосовується примирно-третейський порядок вирішення, правовий механізм якого визначено Законом України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)».

З огляду на викладене, ухвала суду першої інстанції про відмову у відкритті провадження у справі, є обґрунтованою, проте вона мала б бути мотивована наведеними вище аргументами щодо неможливості вирішення у судовому порядку колективних трудових спорів.

Постанова Верховного Суду від 8 вересня 2021 року у справі № 213/5101/19

У справі працівник просив суд скасувати спільну постанову роботодавця та первинної профспілкової організації та **поновити дію пункту колективного договору**.

Спир виник між найманим працівником, підприємством та профспілкою, а предметом позову є **поновлення дії пункту колективного договору**.

Закриваючи провадження у справі, суд першої інстанції виходив із того, що **колективні трудові спори**, на відміну від індивідуальних, – **це спори непозовного провадження** між найманими працівниками, трудовим колективом (профспілкою) і власником чи уповноваженим ним органом, у яких ідеться про зіткнення інтересів сторін трудових правовідносин. А тому до таких спорів застосовується примирно-третейський порядок вирішення, правовий механізм якого визначено Законом України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)».

Колегія суддів Верховного Суду погоджується з таким висновком суду першої інстанції, оскільки безпосереднє вирішення в судовому порядку колективних трудових спорів законодавством не передбачено.



Постанова Верховного Суду від 16 жовтня 2019 року у справі № 428/7753/15-ц  
(позов профспілки до роботодавця)

У справі № 428/7753/15-ц за позовом про визнання незаконними дій щодо обрання представника трудового колективу для підписання Колективного договору та зобов'язання надати оригінали Колективного договору для підписання, Верховний Суд зазначив, що колективні трудові спори, на відміну від індивідуальних - це спори непозовного провадження між найманими працівниками, трудовим колективом (профспілкою) і власником чи уповноваженим ним органом, в яких йдеться про зіткнення інтересів сторін трудових правовідносин, а тому, до таких спорів застосовується примирно-третейський порядок вирішення, провадження у цій справі підлягає закриттю.



## Постанова Верховного Суду від 03 червня 2020 року у справі № 210/2097/16

(вимоги про визнанні відмови неправомірною, зобов'язати виконати обов'язок (умови колективної угоди) по перерахуванню коштів)

У справі № 210/2097/16 Верховний Суд виснував, що способами захисту цивільних прав та інтересів можуть бути: визнання права; визнання правочину недійсним; припинення дії, яка порушує право; відновлення становища, яке існувало до порушення; примусове виконання обов'язку в натурі; зміна правовідношення; припинення правовідношення; відшкодування збитків та інші способи відшкодування майнової шкоди; відшкодування моральної (немайнової) шкоди; визнання незаконними рішення, дій чи бездіяльності органу державної влади, органу влади АР Крим або органу місцевого самоврядування, їхніх посадових і службових осіб. Суд може захистити цивільне право або інтерес іншим способом, що встановлений договором або законом.

Застосування конкретного способу захисту цивільного права залежить як від змісту права чи інтересу, за захистом якого звернулася особа, так і від характеру його порушення, невизнання або оспорення. Такі право чи інтерес мають бути захищені судом у спосіб, який є ефективним, тобто таким, що відповідає змісту відповідного права чи інтересу, характеру його порушення, невизнання або оспорення та спричиненим цими діями наслідкам (постанова Великої Палати Верховного Суду від 05 червня 2018 року у справі № 338/180/17 (провадження № 14-144 цс 18)).

Правовідносини між сторонами, які стали підставою пред'явлення позову, виникли з приводу невиконання підприємством Профспілки суми грошових коштів на культурно-масові і спортивні заходи на оздоровлення працівників і членів їх сімей, яка на думку Профспілки, має розраховуватися виходячи із 0,45 %, а не 0,3 % фонду оплати праці. Способом захисту таких вимог майнового характеру є вимоги [про стягнення конкретних грошових сум за відповідний період](#).

Отже, позивачем [обраний неналежний та неефективний спосіб захисту](#) свого права і його вимоги сформульовані таким чином, що суд не має можливості виконати вимоги частини другої статті 5 ЦПК України. (Аналогічні висновки у справі 210/3324/17).



Постанова Верховного Суду від 15 серпня 2022 року у справі № 749/116/20  
(вимоги: визнати зміни, які прийняті на спільному розширеному засіданні адміністрації і профспілкового комітету ДП до колективного договору, схваленого профспілковою конференцією трудового колективу незаконними та скасувати їх)

У справі № 749/116/20 спір виник між найманим працівником та підприємством, а предметом позову є скасування змін до колективного договору та фактичне поновлення дії договору в редакції, чинній до внесення оспорюваних змін.

Закриваючи провадження у справі в частині визнання незаконними та скасування змін до колективного договору, суд апеляційної інстанції виходив із того, що, на відміну від індивідуальних, колективні трудові спори - це спори непозовного (тобто несудового) провадження між найманими працівниками, трудовим колективом (профспілкою) і власником чи уповноваженим ним органом, в яких йдеться про зіткнення інтересів сторін трудових правовідносин, тому до таких спорів застосовується примирно-третейський порядок вирішення, правовий механізм якого визначено Законом України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)».

Верховний Суд погодився з таким висновком суду апеляційної інстанції.



Постанова Верховного Суду від 20 червня 2018 року у справі № 212/2490/16  
(позов профспілки до роботодавця)

У справі № 212/2490/16-ц позивач просив задовольнити позов про зобов'язання відповідача зробити перерахування грошових коштів на культурно-масову, фізкультурну та оздоровчу роботу з розрахунку не менше ніж 0,3 % від фонду оплати праці працівників - членів Профспілки.

Апеляційний суд дійшов обґрунтованого висновку, що за наявності чинного колективного договору, відсутності ініціативи позивача щодо внесення змін до існуючого колективного договору, який є регулятором правовідносин між профспілковим органом та роботодавцем, зокрема в частині порядку виконання роботодавцем обов'язку по відрахуванню грошових коштів на культурно-масову, фізкультурну та оздоровчу роботу на користь профспілкового органу, ДП не несе обов'язку по перерахуванню коштів на культурно-масову, фізкультурну і оздоровчу роботу у розмірах, передбачених колективним договором та угодами, але не менше ніж 0,3 % фонду оплати праці, кожній з первинних профспілкових організацій, які діють на підприємстві.

Враховуючи вимоги статті 44 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» та умови колективного договору, які регулюють дані правовідносини, а також обставини справи, у відсутній обов'язок по перерахуванню грошових коштів позивачу на культурно-масову, та оздоровчу роботу, а тому підстави для задоволення позовних вимог відсутні.







---

Верховний  
Суд

---

Дякую за увагу!