



Верховний
Суд



Міжнародна
організація
праці



Свобода асоціації та колективні переговори Конвенція № 154 «Про сприяння колективним переговорам» Application of the ILO Collective Bargaining Convention No.154

Євгеній Краснощоків
суддя Верховного Суду

НАВЧАННЯ ДЛЯ СУДДІВ ТА ПРАЦІВНИКІВ СУДІВ
З ПИТАНЬ ЗАСТОСУВАННЯ МІЖНАРОДНИХ ТРУДОВИХ
НОРМ У СУДОВІЙ ПРАКТИЦІ

Київ-Будапешт-Турин, 3 жовтня 2025 року

Одним з головних напрямків діяльності Міжнародної організації праці (МОП) є розробка конвенцій та рекомендацій, що стосуються різних аспектів у сфері праці.

Конвенція - міжнародний договір, укладений між державами. Ці конвенції розробляються МОП спільно з представниками урядів, роботодавців і працівників, приймаються Міжнародною конференцією праці та підлягає ратифікації державами членами МОП.

За статусом конвенції поділяють на:

Фундаментальні (основні) - закріплюють основні принципи прав людини у сфері праці.

Пріоритетні (керівні) - стосуються ключових питань, які стосуються управління у трудових відносинах.

Технічні - регулюють конкретні технічні аспекти трудової сфери.

Країна, що ратифікувала конвенцію, бере на себе зобов'язання імплементувати її у своє законодавство та застосовувати на практиці, а також регулярно звітувати про заходи, вжиті нею для реалізації конвенції.

Протокол - міжнародний договір, укладений між державами, яким вносяться зміни до Конвенцій.

Рекомендація - є інструментом (настановою) МОП щодо застосування Конвенцій, не має зобов'язуючого характеру та не підлягає ратифікації.

Основні документи МОП

Статут МОП 1919 року

Базується на 2-х основних принципах — універсальності та тристороннього представництва. Універсальність означає, перш за все, можливість вступу до МОП будь-якої держави, яка погоджується виконувати зобов'язання відповідно до Статуту.

МОП є єдиною організацією у системі ООН, в якій представники роботодавців і працівників — соціальні партнери мають однакове з представниками уряду право голосу у формуванні її політики та програм діяльності.

Визначає основні завдання МОП:

Забезпечення повної зайнятості та підвищення рівня життя.

Рівні можливості для освіти, професії та розвитку.

Захист трудових прав жінок, молоді, усіх працівників.

Соціальне забезпечення, охорона здоров'я.

Міжнародне співробітництво у сфері праці.

Основні документи МОП

Декларація – це офіційна заява щодо принципів, політики та прагнень, приймаються Міжнародною конференцією праці (МКП) і їх дія поширюється на всі держави-члени МОП.

Філадельфійська декларація 1944 року, яка стала частиною Статуту МОП і, зокрема, заклала основу для реального визнання права на ведення колективних переговорів.

Декларація основних принципів та прав у світі праці 1998 року, якими визначено чотири принципи та права: свобода асоціації та реальне визнання права на ведення колективних переговорів; скасування всіх форм примусової або обов'язкової праці; реальна заборона дитячої праці; недопущення дискримінації в галузі праці та занять.

Декларація про соціальну справедливість у цілях справедливої глобалізації 2008 року також визначає свободу асоціацій та реальне визнання права на ведення колективних переговорів основою для вирішення завдань гідної праці.

Декларація МОП до 100-річчя про майбутнє сфери праці 2019 року, зокрема підтверджує, що свобода об'єднання та право на колективні переговори є фундаментальним принципом МОП, основою демократичного суспільства і справедливих умов праці, яке має зберігатися навіть у контексті технологічних змін, трансформації ринку праці, глобалізації.

Основні документи МОП щодо свободи асоціацій та колективних переговорів

Конвенції

- C087 - Свобода асоціації та захист права на організацію Конвенції, 1948 р. (No 87)
- C098 - Конвенція про право на організацію та колективні переговори, 1949 р. (No 98)
- C135 - Конвенція про представників трудящих, 1971 р. (No 135)
- C141 - Конвенція про організації сільських робітників, 1975 р. (No 141)
- C151 - Конвенція про трудові відносини (державна служба) 1978 р. (No 151)
- C154 - Конвенція про колективні переговори, 1981 р. (No 154)

Рекомендації

- R091 - Рекомендація щодо колективних договорів, 1951 р. (No 91)
- R092 - Рекомендація про добровільне примирення та арбітраж, 1951 р. (No 92)
- R094 - Співробітництво на рівні Рекомендації щодо зобов'язання, 1952 р. (No 94)
- R113 - Консультація (промисловий і національний рівні) Рекомендація, 1960 р. (No 113)
- R129 - Повідомлення в рамках Рекомендації щодо зобов'язання, 1967 р. (No 129)
- R130 - Рекомендація щодо розгляду скарг, 1967 р. (No 130)
- R143 - Рекомендація представників трудящих, 1971 р. (No 143)
- R149 - Рекомендація сільських робітничих організацій, 1975 р. (No 149)
- R159 - Рекомендація з трудових відносин (державна служба), 1978 р. (No 159)
- R163 - Рекомендація щодо колективних переговорів, 1981 р. (No 163)

Основні ресурси МОП щодо застосування міжнародних трудових норм (МТН)

NORMLEX - База даних про міжнародні стандарти праці

https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_en/f?p=NORMLEXPUB:1:0::NO:::

КОМПЕНДІУМ - База даних судових рішень

<https://compendium.itcilo.org/en>

NATLEX - Національне законодавство про трудові та соціальні права

<https://natlex.ilo.org/dyn/natlex2/r/natlex/fe/home>

СТОРІНКА МОП, ПРИСВЯЧЕНА СТАНДАРТАМ

<https://www.ilo.org/international-labour-standards>

Основні документи Ради Європи

ЄВРОПЕЙСЬКА СОЦІАЛЬНА ХАРТІЯ (переглянута)

Страсбург, 3 травня 1996 року

{Хартію ратифіковано із заявами Законом № 137-V від 14.09.2006}

Частина I

Сторони визнають метою своєї політики, яку вони запроваджуватимуть усіма відповідними засобами як національного, так і міжнародного характеру, досягнення умов, за яких можуть ефективно здійснюватися такі права та принципи:

...

5. Усі працівники та роботодавці мають право на свободу об'єднання у національні або міжнародні організації для захисту своїх економічних і соціальних інтересів.

6. Усі працівники та роботодавці мають право на укладання колективних договорів.

22. Працівники мають право брати участь у визначенні та поліпшенні умов праці та виробничого середовища на підприємстві.

29. Усі працівники мають право отримувати інформацію та консультації під час колективного звільнення.

Основні документи Ради Європи

ЄВРОПЕЙСЬКА КОНВЕНЦІЯ З ПРАВ ЛЮДИНИ

СТАТТЯ 11

Свобода зібрань та об'єднання

1. Кожен має право на свободу мирних зібрань і свободу об'єднання з іншими особами, включаючи право створювати профспілки та вступати до них для захисту своїх інтересів.
2. Здійснення цих прав не підлягає жодним обмеженням, за винятком тих, що встановлені законом і є необхідними в демократичному суспільстві в інтересах національної або громадської безпеки, для запобігання заворушенням чи злочинам, для охорони здоров'я чи моралі або для захисту прав і свобод інших осіб. Ця стаття не перешкоджає запровадженню законних обмежень на здійснення цих прав особами, що входять до складу збройних сил, поліції чи адміністративних органів держави.

Корисне посилання - Посібник зі статті 11 Європейської конвенції з прав людини. Свобода зібрань та об'єднання. Підготовлено Секретаріатом Суду. https://ks.echr.coe.int/documents/d/echr-ks/guide_art_11_ukr

Національне законодавство та судова практика щодо свободи асоціацій, колективних переговорів

Кодекс законів про працю України

Закони України:

- «Про колективні договори і угоди»,
- «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності»,
- «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)»,
- «Про організації роботодавців, їх об'єднання, права і гарантії їх діяльності»,
- «Про соціальний діалог в Україні».

ОГЛЯД судової практики Касаційного цивільного суду у складі Верховного Суду щодо застосування законодавства України про колективні договори і угоди

https://supreme.court.gov.ua/userfiles/media/new_folder_for_uploads/supreme/ogliady/Oglyad_KCS_kolekt_dogov_ygodu_2018_05_2024.pdf

Україна є членом МОП з 12.05.1954 року.

Ратифікувала **72** Конвенції, з яких:

9 з 10 – основних, **4 з 4** – пріоритетних, **59 з 178** – технічних.

З **72** конвенцій, ратифікованих Україною, на сьогодні чинними є **61**.

Питання:

Чи застосовують українські суди всі ратифіковані Україною Конвенції МОП при вирішенні трудових спорів?

Так – застосовують всі Конвенції, Ні – застосовують окремі Конвенції.



Застосовують окремі Конвенції.

Системно застосовуються лише Конвенції:

№ 158 Про припинення трудових відносин з ініціативи роботодавця 1982 року, яка передбачає гарантії захисту від необґрунтованого припинення трудових відносин;

№ 95 Про захист заробітної плати 1949 року (загальні принципи та гарантій оплати праці);

інші – поодинокі випадки.



Вирішення **колективних** трудових спорів в Україні (досудовий порядок, юрисдикція) ?



Постанова Великої Палати Верховного Суду від 17 вересня 2019 року у справі № 904/4107/18
(провадження № 12-68гс19)
<https://reyestr.court.gov.ua/Review/84788861>

Колективні трудові спори - це спори між найманими працівниками, трудовим колективом (профспілкою) і власником чи уповноваженим ним органом, у яких ідеться про зіткнення інтересів сторін трудових правовідносин і порядок вирішення яких визначено Законом України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)».

Оскільки сторонами цього спору є первинна профспілкова організація та роботодавець, а спір виник у зв'язку з невиконанням роботодавцем вимог законодавства про працю щодо забезпечення діяльності професійної спілки з питань, віднесених до її повноважень, **цей спір є трудовим та віднесений до цивільного судочинства.**

Постанова Великої Палати Верховного Суду від 01 жовтня 2019 року у справі № 916/2721/18
(провадження № 12-64гс19)

<https://reyestr.court.gov.ua/Review/84788861>

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

розгляд заяви власника або уповноваженого ним органу про визнання страйку незаконним (стаття 23 Закону ...);

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 ...);

невиконання роботодавцем обов'язку щодо створення умов діяльності профспілок, регламентованих колективним договором (частини друга, четверта статті 42 Закону ...).

Постанова Великої Палати Верховного Суду від 01 жовтня 2019 року у справі № 916/2721/18
(провадження № 12-64гс19)
<https://reyestr.court.gov.ua/Review/84788861>

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.**

Рішення Конституційного Суду України

(щодо права на судовий захист під час розв'язання колективного трудового спору)

від 13 листопада 2024 року № 10-р(II)/2024

<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/v010p710-24#n2>

Визнано окремі приписи статті 7 Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)», а саме: «розгляд колективного трудового спору (конфлікту) здійснюється з питань, передбачених: пунктами «а» і «б» статті 2 цього Закону, - примирною комісією, а в разі неприйняття рішення у строки, встановлені статтею 9 цього Закону, - трудовим арбітражем», такими, що відповідають Конституції України (є конституційними).

Конституційний суд у цій справі застосував Конвенцію МОП № 154, Рекомендації щодо розгляду скарг № 130 та щодо сприяння колективним переговорам № 163 та надав тлумачення окремих приписів статті 7 Закону.

Зазначив, що цими приписами встановлено **обов'язковий досудовий порядок урегулювання спору**, і вони не містять заборони на звернення до суду в разі, коли колективний трудовий спір (конфлікт), що є **юридичним спором**, не було розв'язано в досудовому порядку, тобто примирною комісією та/або трудовим арбітражем.

Конвенція МОП № 154 про сприяння колективним переговорам 1981 року (Convention concerning the Promotion of Collective Bargaining)

(ратифіковано Постановою ВР № 3932-XII від 04.02.94, дата набрання чинності: 16.05.95)

Ратифікували 51 країна

Мета (преамбула):

розвиток і сприяння вільним колективним переговорам як основного інструменту регулювання трудових відносин;

забезпечення участі працівників у визначенні умов праці;

зробити колективні переговори нормою і звичайною практикою у сфері праці, забезпечити для них правові та інституційні умови, у тому числі в державному секторі.

Сфера застосування (Стаття 1):

всі галузі економічної діяльності (державний і приватний сектори);

можливі винятки - збройні сили та поліція;

можливі особливості - державна служба.

Колективні переговори (статті 2, 3):

визначаються як всі переговори між роботодавцем (групою роботодавців чи їх організаціями) та організаціями працівників (представниками працівників – якщо це передбачено національним законодавством) з метою:

- визначення умов праці та зайнятості;
- регулювання відносин між роботодавцями та працівниками;
- регулювання відносин між роботодавцями або їх організаціями та організаціями працівників.

Держави-учасниці зобов'язуються вживати заходів для сприяння колективним переговорам.

Цілі заходів для сприяння колективним переговорам (стаття 5):

- поширення колективних переговорів на всіх роботодавців і працівників;
- поширення колективних переговорів на всі питання, зазначені в статті 2 цієї Конвенції;
- сприяння розробленню правил і процедур проведення колективних переговорів;
- створення органів і процедур розв'язання трудових конфліктів.

Держави-учасниці зобов'язуються забезпечити правові та інституційні умови для проведення колективних переговорів:

- за умови недопущення обмежень та перешкод свободі колективних переговорів, у тому числі функціонування систем, де колективні переговори проходять у рамках примирного та/або арбітражного механізму **(стаття 6, 8)**;
- за умови проведення попередніх консультацій та домовленостей між державними органами та організаціями роботодавців і працівників **(стаття 7)**.

Рекомендація щодо сприяння колективним переговорам № 163
(Collective Bargaining Recommendation)
(яка доповнює Конвенцію № 154 про сприяння колективним переговорам 1981 року)

Мета:

визначити механізми реалізації положень Конвенції № 154 державами-членами для розвитку ефективної системи вільних і рівноправних колективних переговорів.

Методи забезпечення застосування:

через імплементацію у національне законодавство;
колективними договорами;
арбітражними рішеннями;
іншими способами відповідно до національної практики.

Засоби сприяння:

- створення процедур та гарантій для розвитку вільних, незалежних і представницьких організацій роботодавців та працівників;
- їх визнання на основі визначених і об'єктивних критеріїв (оцінка відповідності критеріям репрезентативності на національному, галузевому та територіальному рівнях);
- забезпечення проведення переговорів на рівні підприємства, галузі, регіональному чи національному рівнях, координації між цими рівнями;
- забезпечення та допомога у відповідному навчанні і підготовці кадрів для участі в переговорах;

Засоби сприяння:

- надання учасникам переговорів відповідних повноважень для проведення і завершення переговорів;
- забезпечення умов та розумних обмежень доступу до інформації, потрібної для належного ведення переговорів (про соціально-економічне становище виробничого підрозділу, підприємства, країни і відповідної галузі);
- сприяння у застосування примірних (посередницьких) процедур для врегулювання конфліктів між сторонами переговорів (про угоди, у зв'язку з їх тлумаченням і застосуванням, а також спорів, передбачених Рекомендацією № 130 щодо розгляду скарг 1967 року).

Захист прав на свободу асоціацій та колективних переговорів

В структурі МОП працюють наглядові органи (комітети), зокрема **Комітет з питань свободи об'єднань (CFA)**, який розглядає скарги щодо ймовірних порушень свободи об'єднань (прав профспілок), за результатами розгляду яких Адміністративна рада МОП надає Урядами держав-членів відповідні рекомендації.

Рішення наглядових органів МОП є важливим джерелом релевантного тлумачення положень міжнародних трудових норм (МТН).

Збірник рішень Комітету з питань свободи об'єднань

https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_en/f?p=NORMLEXPUB:70001:0::NO

Demir and Baykara v. Turkey

справа № 34503/97, ЄСПЛ, ВЕЛИКА ПАЛАТА, від 12 листопада 2008 року

[https://hudoc.echr.coe.int/eng#{%22itemid%22:\[%22001-89558%22\]}](https://hudoc.echr.coe.int/eng#{%22itemid%22:[%22001-89558%22]})

Чи захищає 11 Конвенції право на колективні переговори?

У цій справі ЄСПЛ, ґрунтуючись на конвенціях МОП № 87, 98 і 151, а також на заявах наглядових органів МОП, переглянув свою попередню практику, у якій право вести колективні перемовини й укласти колективні трудові угоди не становило невід'ємного елемента статті 11 і не було обов'язковим для ефективного здійснення свободи об'єднання у профспілки. Беручи до уваги зміни у трудовому праві та практиці Договірних Держав у таких справах, Суд постановив, що право на колективні перемовини з роботодавцем загалом стало одним із суттєвих елементів «права створювати професійні спілки та вступати до них для захисту [чиїхось] інтересів», викладених у статті 11 Конвенції, що передбачає, що Держави зберігають за собою право організовувати свою систему так, щоб за потреби надавати особливий статус представницьким профспілкам (§§ 153–154).

Велика палата вказала, що положення Європейської конвенції з прав людини можуть тлумачитися у світлі міжнародних договорів, а також щодо відповідних норм міжнародного права, які розглядаються як «загальні правові принципи, визнані цивілізованими країнами» або «принципи, встановлені текстами універсального масштабу», або «міжнародно визнані норми», незалежно від того, чи були вони підписані та ратифіковані урядом, що захищається (§§ 74–86).

Рішення Конституційного Суду України

(справа про свободу утворення профспілок)

18 жовтня 2000 року № 11-рп/2000

<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/v011p710-00#Text>

Визнано неконституційними окремі положення:

- статті 11 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності», якими обмежується право громадян на свободу об'єднання;
- статті 16 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» в частині встановлення таких умов легалізації профспілок, які фактично пов'язують початок діяльності створеної з метою забезпечення і захисту інтересів працівників організації як профспілки з моментом її реєстрації у відповідних органах, що рівнозначно вимозі про попередній дозвіл на утворення профспілки.

Конституційний суд у цій справі застосував Конвенцію МОП про свободу асоціації і захист права на організацію (N 87), за якою Україна взяла на себе обов'язок ужити необхідних заходів щодо гарантування трудящим вільного здійснення права на організацію (профспілку), що визначені у її статтях 1, 2, 7, 8, 10, 11. Зазначив, що національне законодавство держав-учасниць не може порушувати гарантії, передбачені цією Конвенцією.

Постанова Верховного Суду у складі колегії суддів Третьої судової палати Касаційного цивільного суду від 27 листопада 2019 року у справі № 296/1091/16-ц

Умови застосування та обов'язковість положень колективних договорів для його сторін

Для обов'язковості виконання роботодавцем зобов'язань у сфері соціально-трудова відносин, передбачених тією чи іншою галузевою (міжгалузевою) угодою, необхідно встановити чи входить профспілкова організація підприємства до організаційної ланки всеукраїнської профспілки та її об'єднання, а також віднесення підприємства до сфери управління міністерства або іншого центрального органу виконавчої влади, який є суб'єктом сторони органів виконавчої влади цієї угоди. При цьому під час визначення обов'язковості застосування положень колективних угод необхідно враховувати норми Рекомендацій Міжнародної організації праці № 91, основоположне значення яких взято до уваги у ратифікованій Україною Конвенції Міжнародної організації праці № 154, а саме: що усякий колективний договір має зв'язувати сторони, що його підписали, а також осіб, від імені яких його укладено.

Постанова Верховного Суду у складі колегії суддів Другої судової палати Касаційного цивільного суду від 28 вересня 2022 року у справі № 686/4970/21

Щодо гарантій захисту представників працівників

У статті 1 Конвенції про захист прав представників працівників на підприємстві та можливості, що їм надаються № 135 визначено, що представники працівників на підприємстві користуються ефективним захистом від будь-якої дії, яка може завдати їм шкоди, включаючи звільнення, що ґрунтується на їхньому статусі чи на їхній діяльності як представників працівників, чи на їхньому членстві у профспілці або на їхній участі в профспілковій діяльності, в тій мірі, в якій вони діють відповідно до чинного законодавства чи колективних договорів або інших спільно погоджених умов.

Апеляційний суд встановив, що відсутні докази того, що звільнення позивача ґрунтується на його членстві у профспілці або участі у профспілковій діяльності, тому колегія суддів відхиляє доводи касаційної скарги з посиланням на порушення відповідачем положень Конвенції.

Посилання у касаційній скарзі на недопущення звільнення чи дострокового розірвання контракту з ініціативи роботодавця з працівником, який обраний до складу профспілкового комітету без погодження з вищим за рівнем профорганом, необґрунтоване, оскільки звільнення на підставі пункту 2 частини першої статті 36 КЗпП за закінченням строку дії трудового договору не вважається звільненням з ініціативи роботодавця.

Постанова Верховного Суду у складі колегії суддів Другої судової палати Касаційного цивільного суду від 06 лютого 2018 року у справі № 521/4221/16

Розподіл тягара доказування у трудових справах

Актом національного законодавства України є зокрема Конвенція Міжнародної Організації Праці № 158 про припинення трудових відносин з ініціативи підприємця 1982 року, яку ратифіковано Постановою Верховної Ради України від 04 лютого 1994 року N 3933-XII. Згідно із статтею 4 вказаної Конвенції трудові відносини з працівниками не припиняються, якщо тільки немає законних підстав для такого припинення, пов'язаного із здібностями чи поведінкою працівника або викликаного виробничою потребою підприємства, установи чи служби. За змістом статті 4 цієї Конвенції тягар доведення законної підстави для звільнення лежить на роботодавцеві, а отже, висновок суду апеляційної інстанції про те, що позивач не довів, що шкода завдана підприємству не з його вини, не може бути підставою для відмови у задоволенні позову, такий висновок суперечить принципу розподілу тягара доказування у трудових справах.



Верховний
Суд

Дякую за увагу!