

УДК 349.2:331.104

DOI <https://doi.org/10.24144/2307-3322.2025.90.2.54>

## ПОНЯТТЯ ТА ПРАВОВА ПРИРОДА КОЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРУ

**Корнілов Д.С.,**

*аспірант гуманітарно-правового факультету*

*Національний аерокосмічний університет*

*«Харківський авіаційний інститут»*

*ORCID: 0000-0002-4595-6271*

*e-mail: d.s.kornilov@khai.edu*

### **Корнілов Д.С. Поняття та правова природа колективного договору.**

У статті досліджено правову природу колективного договору як основного інструменту колективно-договірного регулювання трудових відносин у межах соціального діалогу. Визначено, що на локальному рівні колективний договір забезпечує узгодження інтересів між роботодавцем і працівниками, визначає умови праці, оплати, робочого часу та відпочинку, а також соціально-економічні гарантії. Встановлено, що впродовж тривалого часу законодавство України не містило нормативного визначення колективного договору, що зумовлювало різноманіття наукових підходів до його тлумачення та невизначеність у правозастосовній практиці. Проаналізовано наукові висновки щодо поняття колективного договору, а також положення Закону України «Про колективні договори і угоди» та нового Закону України «Про колективні угоди та договори» (який ще не набрав чинності), у якому вперше закріплено офіційне визначення колективного договору як письмового нормативного документа, що укладається з метою врегулювання виробничих, трудових та соціально-економічних відносин між роботодавцем і працівниками або їх представниками. Розглянуто зміни, що були внесені у новому Законі, та їх можливий вплив на розвиток соціального діалогу й підвищення ефективності договірної регулювання. Додатково здійснено порівняльний аналіз національного регулювання з міжнародними стандартами Міжнародної організації праці, які закріплюють принципи свободи об'єднання та права на колективні переговори, а також визначають орієнтири для належної договірної практики. За результатами дослідження запропоновано внести зміни до статті 2 Закону України «Про колективні угоди та договори» та передбачити, що колективний договір – це письмовий нормативний документ локального характеру, укладений відповідно до встановленої законом процедури між роботодавцем і працівниками (їхніми представниками) в межах конкретного підприємства, установи чи організації, з метою регулювання виробничих, трудових і соціально-економічних відносин та встановлення гарантій, що підвищують мінімальні стандарти, визначені законодавством.

**Ключові слова:** колективно-договірне регулювання праці, колективний договір, правова природа колективного договору, соціальний діалог, трудові відносини.

### **Kornilov D.S. The concept and legal nature of the collective agreement.**

The article examines the legal nature of the collective agreement as the main instrument of collective-contractual regulation of labor relations within the framework of social dialogue. It is determined that, at the local level, the collective agreement ensures the reconciliation of interests between the employer and employees, defines the conditions of work, remuneration, working time and rest, as well as socio-economic guarantees. It has been established that, for a long time, Ukrainian legislation did not contain a statutory definition of the collective agreement, which led to a variety of scholarly approaches to its interpretation and uncertainty in law enforcement practice. The paper analyzes academic conclusions regarding the concept of the collective agreement, as well as the provisions of the Law of Ukraine “On Collective Agreements and Accords” and the new Law of Ukraine “On Collective Accords and Agreements” (which has not yet entered into force), in which, for the first time, an official definition of the collective agreement is enshrined as a written normative document concluded with the purpose of regulating production, labor, and socio-economic relations between the employer and employees or their

representatives. The changes introduced in the new Law and their possible impact on the development of social dialogue and the improvement of the effectiveness of contractual regulation are considered. In addition, a comparative analysis of the national regulation with the international standards of the International Labour Organization is carried out, which enshrine the principles of freedom of association and the right to collective bargaining, as well as set guidelines for proper contractual practice. Based on the results of the study, it is proposed to amend Article 2 of the Law of Ukraine "On Collective Accords and Agreements" to provide that a collective agreement is a written normative document of a local nature, concluded in accordance with the procedure established by law between the employer and employees (their representatives) within a specific enterprise, institution, or organization, with the aim of regulating production, labor, and socio-economic relations and establishing guarantees that exceed the minimum standards set by legislation.

**Key words:** collective-contractual regulation of labor, collective agreement, legal nature of the collective agreement, social dialogue, labor relations.

**Постановка проблеми.** Чинне законодавство про колективно-договірне регулювання праці не містить визначення колективного договору. Це призвело до великої кількості наукових досліджень, які формувались близько 30-ти років. За цей період науковцями було опрацьовано безліч наукових теорій, однак жодна з них не стала домінуючою з огляду на суперечності правової природи колективного договору. Новий Закон України «Про колективні угоди та договори» (який ще не набув чинності) врахував напрацювання науковців щодо визначення колективного договору, проте залишив простір для його подальшого вдосконалення. Нова редакція цього поняття не в повній мірі відображає комплексну правову природу колективного договору та його функціональне значення у системі колективно-договірного регулювання праці. Для ефективного функціонування колективного договору необхідно подальше удосконалення нормативної бази.

**Мета дослідження:** комплексний аналіз наукових здобутків та нового законодавчого визначення колективного договору, виявлення їх концептуальних та практичних недоліків, розбіжностей а також обґрунтування пропозицій щодо удосконалення статті 2 Закону України «Про колективні угоди та договори» в частині визначення поняття колективного договору, з метою більш точного відображення правової природи цього інституту, його локального характеру, процедурних особливостей, зокрема підвищення мінімальних стандартів трудових і соціально-економічних гарантій.

**Стан опрацювання проблематики.** Дослідженню поняття колективного договору приділили увагу такі науковці, як Г.І. Чанишева, Н.В. Коленда, М.В. Сорочишин, О.А. Трюхан, О.В. Тищенко, Ю.І. Артюх, Ю.М. Гришина, П.Д. Пилипенко, Ю.С. Даниліна, Г.А. Трунова, О.В. Забродіна, Н.Д. Гетьманцева, С.М. Прилипко, О.С. Арсентьева, С.Ю. Соколов та інші. Вони сформуливали основні засади колективного договору, проте ці напрацювання не мають системного характеру та потребують подальшого дослідження. Науковці по-різному трактують правову природу цього інституту, що зумовлює відсутність єдиного підходу до визначення поняття колективного договору. Така розбіжність у підходах ускладнює формування цілісної концепції колективного договору та його ефективне практичне застосування.

**Виклад основного матеріалу.** Колективно-договірне регулювання трудових відносин на локальному рівні створює можливість для роботодавців і працівників спільно визначати умови праці, рівень оплати, режим робочого часу та відпочинку, а також інші ключові елементи трудових відносин, які закріплюються в колективному договорі. Його основою є взаємна згода та співпраця сторін, що сприяє зміцненню довіри між ними, підвищенню ефективності праці та стабільності функціонування підприємства. Такий підхід дає змогу швидко адаптувати трудові домовленості до змін економічної ситуації та враховувати особливості діяльності конкретного підприємства чи галузі.

Станом на сьогоднішній день, вітчизняні науковці по-різному визначають правову природу колективного договору, одні вважають його локальним нормативно-правовим актом, інші – угодою для врегулювання інтересів сторін. Відмінності у підходах стосуються як його сутності, так і ролі у трудовому праві, що водночас свідчить про наукову зацікавленість та потребу в подальшому опрацюванні й удосконаленні цього інституту.

Так, наприклад, Арсентьева О.С. та Соколов С.Ю. зазначають, що колективний договір – це правовий акт, який укладається з метою регулювання соціально-трудова відносин на рівні певного підприємства, установи, організації або їх структурного підрозділу між повноважними представниками працівників і роботодавця [1].

Прилипко С.М. та Ярошенко О.М. розглядають колективний договір, як локальний нормативно-правовий акт, який регулює трудові, соціально-економічні та виробничі відносини між роботодавцем та працівниками підприємства, установи, організації [2, с. 199].

На думку Забродіної О.В., колективний договір – угода, яка укладається для узгодження інтересів на підприємствах, установах, організаціях незалежно від форм власності і господарювання, які використовують найману працю і мають права юридичної особи, між власником або уповноваженим ним органом (особою), з однієї сторони, і виборними органами первинних профспілкових організацій, а в разі їх відсутності – представниками, вільно обраними на загальних зборах найманих працівників або уповноважених ними органів, з другої сторони, яка містить зобов'язання сторін щодо врегулювання трудових, виробничих та інших соціально-економічних відносин та нормативні положення, які встановлюють умови праці, її оплату, режими робочого часу та часу відпочинку тощо, а також додаткові порівняно з законодавством трудові і соціально - побутові пільги для працівників [3].

Іншин М.І. зазначає, що колективний договір – це акт соціального партнерства, який укладається між колективом працівників і роботодавцем на основі актів трудового законодавства та у їх розвиток, з метою ефективного правового регулювання відносин з питань праці [4].

Жернаков В.В. за результатом власних досліджень визначає колективний договір як угоду, котра укладається для узгодження інтересів на підприємствах, установах, організаціях незалежно від форм власності і господарювання, що використовують найману працю і мають права юридичної особи, між власником або уповноваженим ним органом (особою), з одного боку, і виборними органами первинних профспілкових організацій, а в разі їх відсутності – представниками, вільно обраними на загальних зборах найманих працівників або уповноважених ними органів – з другого, яка містить зобов'язання сторін щодо врегулювання трудових, виробничих та інших соціально-економічних відносин і нормативні положення, які встановлюють умови праці, її оплату, режими робочого часу та відпочинку тощо, а також додаткові порівняно із законодавством трудові і соціально побутові пільги для працівників [5].

Лазор І.В. стверджує, що колективний договір – це локальний нормативно-правовий акт, що укладається на певний строк роботодавцем і працівниками в особі їх представників, виражає їх узгоджену волю з питань регулювання трудових, виробничих і соціально-економічних відносин, закріплює їх права, обов'язки, гарантії реалізації трудових прав і інтересів, і норми якого поширюються на всіх працівників, у тому числі майбутніх [6, с. 102].

Зазначені наукові підходи свідчать про відсутність єдності у визначенні правової природи колективного договору, що зумовлено як теоретичними, так і практичними чинниками. Дискусія щодо його розуміння як угоди чи локального нормативно-правового акта має не лише доктринальне, а й прикладне значення, адже правова кваліфікація визначає порядок укладення, дію, зміну, припинення та захист прав працівників. Розгляд його виключно як угоди підкреслює договірний характер регулювання, а як нормативного акта – обов'язковість для всіх працівників. На нашу думку, доцільним видається застосування комплексного підходу, що поєднує обидва аспекти. Колективний договір є і результатом узгодженого волевиявлення сторін, і джерелом норм, які регулюють трудові відносини в межах конкретного підприємства.

Разом із тим, ми вважаємо, що в основі правової природи колективного договору лежить саме його договірна сутність. Історично склалося так, що ще до запровадження відповідного законодавства працівники та роботодавці добровільно уклали домовленості, які мали всі ознаки колективного договору. Це відбувалося не під тиском держави, а на підставі усвідомлення сторонами взаємної вигоди від врегулювання умов праці, оплати, безпеки, соціальних гарантій. І вже пізніше держава, визнавши важливість такого механізму, закріпила його на нормативному рівні, надавши йому офіційний статус і правовий захист.

Ключовою відмінністю колективного договору від класичного нормативно-правового акта є процедура його підготовки, що ґрунтується на спільній розробці умов представниками працівників і роботодавця. Цей процес передбачає діалог, взаємні поступки й компроміси, характерні для договірної, а не імперативної регуляції. Водночас обов'язковість його норм для всіх працівників та дія протягом визначеного строку надають йому ознак локального нормативно-правового акта. Проте ці ознаки є наслідком правового оформлення домовленостей, а не проявом його первинної сутності. Отже, колективний договір доцільно розглядати як особливу форму нормативного договору, що поєднує вираження згоди сторін і встановлення загальнообов'язкових правил, маючи гібридну природу та унікальну ефективність.

В Україні тривалий час не існувало законодавчого визначення колективного договору: ані Кодекс законів про працю, ані чинна редакція Закону «Про колективні договори і угоди» його не містили. Це зумовлювало правову невизначеність щодо сутності, структури та юридичної природи договору, відкриваючи простір для наукових дискусій. Лише новий Закон України «Про колективні угоди та договори» (який ще не набрав чинності) вперше закріпив нормативне визначення. Так, відповідно до абзацу четвертого статті 2 цього Закону, колективний договір – це письмовий нормативний документ, що укладається відповідно до цього Закону з метою регулювання виробничих, трудових, соціально-економічних відносин між роботодавцем і працівниками, їх представниками [7].

Звертаємо увагу, що законодавець не став віддавати перевагу жодному з традиційних підходів, ані угоді, ані локальному нормативно-правовому акту. Натомість він обрав нейтральне й водночас гнучке формулювання – письмовий нормативний документ. Такий підхід свідчить про врахування законодавцем напрацювань наукової спільноти, а також про прагнення сформувати збалансовану модель, яка охоплює як договірний характер колективного договору, так і його нормативну дію. Разом із тим, подібна формула не закриває дискусію, а навпаки залишає простір для подальших теоретичних досліджень колективного договору як особливої форми нормативного договору, яка поєднує в собі елементи договірної волевиявлення та нормативної функції регулювання трудових і соціально-економічних відносин.

Міжнародний підхід до визначення поняття колективного договору закріплений у Рекомендаціях щодо колективних договорів № 91 яка прийнята Генеральною конференцією МОП від 29.06.1951 року. Цим документом проголошувалось, що «колективним договором» розуміють усяку письмову угоду щодо умов праці та найму, яка укладається, з одного боку, між роботодавцем, групою роботодавців або однією чи кількома організаціями роботодавців та, з другого боку, однією чи кількома представницькими організаціями працівників або, за відсутності таких організацій, - представниками самих працівників, належним чином обраними і уповноваженими згідно з законодавством країни [8].

Визначення колективного договору, закріплене у Рекомендації МОП № 91 від 1951 року, має безперечну історичну цінність як базовий міжнародний орієнтир щодо формування колективних трудових відносин. Однак, з огляду на його більш ніж 70-річну давність, це визначення значною мірою відображає уявлення про колективний договір, характерні для середини ХХ століття, коли ключовим завданням було забезпечення мінімальних гарантій захисту прав працівників через інструмент угоди. Колективний договір у розумінні МОП визначається насамперед як узгодження умов праці між роботодавцями та представниками працівників, без наголосу на нормативну силу документа чи особливості його дії в межах конкретної правової системи. Сучасне українське законодавство, натомість, робить крок у напрямку еволюційного переосмислення ролі колективного договору, визначаючи його як письмовий нормативний документ, що регулює трудові, виробничі та соціально-економічні відносини. Такий підхід є результатом тривалих наукових дискусій і практичних напрацювань у сфері трудового права, що враховують специфіку національної моделі соціального діалогу. Визначення колективного договору як нормативного документа у чинному Законі «Про колективні угоди та договори» не слід розглядати як відступ від міжнародних стандартів, а навпаки, як логічну адаптацію універсального підходу МОП до вітчизняних умов. Саме тому визначення, закріплене в українському законодавстві, є сучасним і більш придатним для регулювання трудових відносин у межах національної моделі соціального діалогу.

Враховуючи наукові напрацювання, а також положення національного й міжнародного законодавства, можна виокремити ключові ознаки колективного договору як особливого правового інституту. На нашу думку, найбільш ґрунтовно ці ознаки були сформульовані у працях Лазора І.В., який пропонує виділити такі характерні риси колективного договору:

- має нормативну природу, оскільки є нормативно-правовим актом, містить загальнообов'язкові правила поведінки, і виконання якого забезпечується державою;
- поширюється на необмежене коло осіб, у тому числі автоматично вносить зміни в сторону поліпшення становища працівників у раніше укладені трудові договори;
- є джерелом права строкового характеру і дозволяє враховувати динаміку ринкових відносин у регулюванні найманої праці на конкретному підприємстві (установі, організації);
- компетентними особами, правомочними створювати це джерело права, є роботодавець і працівники, представники яких на основі «делегованої нормотворчості» розробляють зміст цього джерела права;

– носить договірний характер і виражає узгоджену волю роботодавця і працівників, представники яких на основі принципу сумлінного ведення переговорів приймають для сторін певні обов'язки, що не суперечать чинному законодавству, встановлюють права та гарантії реалізації трудових прав та інтересів;

– виходячи з договірної природи колективного договору, порядок виконання його положень, контроль за виконанням та відповідальність представників сторін за порушення зобов'язань за колективним договором встановлюється сторонами за взаємним погодженням;

– виходячи з нормативно-правової природи колективного договору, виконання його положень носить обов'язковий характер, тому порушення норм колективного договору є підставою для ініціювання індивідуальних та/або колективних трудових спорів, забезпечується державним захистом, у тому числі судовим, заходами дисциплінарної, матеріальної, адміністративної та кримінальної відповідальності, які застосовуються до винних осіб у встановленому законом порядку [6].

Позиція Лазора І.В. щодо запропонованих ознак колективного договору є виваженою та ґлибоко обґрунтованою. Погоджуючись із наведеними характеристиками, варто відзначити, що автор також виділяє як нормативно-правову, так і договірну природу колективного договору. Науковець акцентує увагу на подвійній правовій природі колективного договору – як акту, що водночас виступає джерелом права і є результатом домовленості між сторонами соціального діалогу. Такий підхід, на нашу думку, дозволяє комплексно оцінити правову сутність колективного договору та підкреслює його важливу роль у регулюванні соціально-трудових відносин на локальному рівні.

Підхід І.В. Лазора до класифікації ознак колективного договору є досить вичерпним і системним. Водночас, з огляду на сучасні тенденції розвитку трудового права, пропонуємо ще кілька додаткових ознак, які, на нашу думку, доцільно включити з метою вдосконалення характеристики правової природи колективного договору.

Колективний договір має локальний характер дії. Він поширюється лише на конкретне підприємство, установу чи організацію та охоплює всіх працівників, у тому числі новоприйнятих. Це вирізняє його від галузевих, територіальних і генеральних угод та дозволяє враховувати організаційні, економічні й виробничі особливості, забезпечуючи гнучкість і адаптивність регулювання.

Наявність відповідної процедури укладання. Виникнення колективного договору є результатом дотримання чітких процедур визначених законом і не може виникнути поза межами законодавчого порядку. Така процедура передбачає створення представницьких органів, підготовку проєкту, переговори, врегулювання розбіжностей, підписання та повідомну реєстрацію. Такий порядок гарантує легітимність, баланс інтересів і передбачуваність процесу.

Колективний договір є невід'ємною частиною соціального діалогу. Він є результатом узгодження між роботодавцем і працівниками умов праці, оплати та соціальних гарантій, забезпечує участь сторін у регулюванні трудових відносин та узгодженість із галузевими угодами.

Здатність колективного договору встановлювати підвищені соціально-трудова гарантії порівняно з чинним законодавством. Положення договору можуть деталізувати й розширювати норми законодавства, встановлюючи вигідніші для працівників умови (додаткові відпустки, підвищена оплата праці, соціальні гарантії тощо), забороняється лише їх погіршення.

**Висновки.** Враховуючи вищезазначені ознаки, вважаємо, що закріплене Законом України «Про колективні угоди та договори» визначення поняття колективного договору потребує уточнення та доопрацювання, зокрема в частині відображення його ключових правових характеристик. У нинішньому формулюванні відсутній акцент на локальній дії колективного договору, наявності спеціальної процедури його укладання, а також на його здатності встановлювати поліпшені умови праці порівняно із чинним законодавством. На нашу думку, ці ознаки не лише розкривають правову природу колективного договору, а й слугують важливим орієнтиром для сторін при його укладенні, забезпечуючи належне правозастосування та уникнення юридичних помилок на практиці.

Пропонуємо внести зміни до статті 2 Закону України «Про колективні угоди та договори» та передбачити, що колективний договір – це письмовий нормативний документ локального характеру, укладений відповідно до встановленої законом процедури між роботодавцем і працівниками (їхніми представниками) в межах конкретного підприємства, установи чи організації, з метою регулювання виробничих, трудових і соціально-економічних відносин та встановлення гарантій, що підвищують мінімальні стандарти, визначені законодавством.

Таке удосконалення забезпечить відповідність колективного договору сучасним тенденціям розвитку трудового права, підвищити якість правового регулювання у сфері соціального діалогу

та закладе основи для ефективного функціонування колективно-договірної системи. Конкретизація законодавчого визначення колективного договору сприятиме формуванню правосвідомості учасників трудових відносин, посиленню гарантій працівників та укріпленню договірної автономії сторін. Такі пропозиції відповідають як національним трудовим пріоритетам, так і загальноновизнаним міжнародним підходам, які, водночас, потребують адаптації до української моделі соціального діалогу.

#### **СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:**

1. Арсентьєва О.С. Колективні договори та угоди як основа соціального партнерства. URL: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/app\\_2014\\_29\\_7](http://nbuv.gov.ua/UJRN/app_2014_29_7) (дата звернення 08.08.2025).
2. Прилипко С.М., Ярошенко О.М. Трудове право України: підручник. Харків: ФІНН, 2009. 728 с.
3. Забродіна О.В. Трудове право України. URL: [https://duikt.edu.ua/uploads/1\\_1922\\_65473899.pdf](https://duikt.edu.ua/uploads/1_1922_65473899.pdf) (дата звернення 08.08.2025).
4. Трудове право України підручник / За загальною редакцією М.І. Іншина, В.Л. Костюка, В.П. Мельника. Київ: Центр учбової літератури, 2016. 472 с.
5. Жернаков В.В., Прилипко С.М., Ярошенко О.М. Трудове право. URL: <https://files.znu.edu.ua/files/Bibliobooks/Inshi44/0033954.pdf> (дата звернення 08.08.2025).
6. Лазор І.В. Поняття і правова природа колективного договору. URL: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/app\\_2012\\_25\\_11](http://nbuv.gov.ua/UJRN/app_2012_25_11) (дата звернення 08.08.2025).
7. Про колективні угоди та договори: Закон України від 23.02.2023 № 2937-IX URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2937-20#Text> (дата звернення 08.08.2025).
8. Рекомендація щодо колективних договорів № 91: Міжнародний документ від 29.06.1951 № 91 URL: [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993\\_231#Text](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_231#Text) (дата звернення 08.08.2025).
9. Про колективні договори і угоди: Закон України від 01.07.1993 року № 3356-XII URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/3356-12> (дата звернення 08.08.2025).
10. Про соціальний діалог в Україні: Закон України від 23.12.2010 № 2862-VI URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2862-17#Text> (дата звернення 08.08.2025).