

УДК 349.222.1 (447)

DOI <https://doi.org/10.32782/2311-8040/2023-4-15>

ПРИЗУПИНЕННЯ ДІЇ ПОЛОЖЕНЬ КОЛЕКТИВНИХ ДОГОВОРІВ ЩОДО БЕЗПЕЧНИХ І ЗДОРОВИХ УМОВ ПРАЦІ

Козак Зоряна Ярославівна,

кандидат юридичних наук, доцент,
доцент кафедри теорії права та прав людини,
Український католицький університет,
вулиця Іларіона Свенціцького, 17, Львів, 79011, Україна
ORCID: <https://orcid.org/0009-0009-6104-8853>

Лещух Данило Романович,

кандидат юридичних наук, доцент,
доцент кафедри соціального права юридичного факультету,
Львівський національний університет імені Івана Франка,
вулиця Університетська, 1, Львів, 79000, Україна
ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-0635-0143>

Анотація. У статті аналізується законодавство України у колективно-договірній сфері, зокрема його новели щодо призупинення та зупинення дії окремих положень колективних договорів. Автори пропонують використовувати два терміни «зупинення» та «призупинення» дії окремих положень колективного договору, обґрунтовують необхідність їхнього розмежування. Автори розглядають «зупинення» як винятковий механізм, який може запроваджувати парламент України лише після консультацій із соціальними партнерами на національному рівні. «Призупинення» дії окремих положень колективного договору розглядається як право сторін колективного договору. Автори пропонують внести зміни до Закону України «Про колективні угоди та договори», якими запровадити єдиний термін щодо права сторін колективного договору призупинити дію його окремих положень. «Призупинення» дії окремих положень колективного договору залишити як право сторін колективного договору, але залежно від причин, які його зумовили, передбачити односторонній та двосторонній порядок його реалізації.

Обґрунтовується, що правове регулювання «призупинення» має здійснюватися за допомогою обох методів трудового права: централізованого (імперативного) та децентралізованого (автономного) правового регулювання. Останній має становити основу «призупинення» дії окремих положень колективного договору. До компетенції сторін колективного договору належать питання щодо визначення підстав та умов, порядку запровадження «призупинення» колективного договору, поновлення його дії, визначення правових наслідків виконання чи невиконання призупинених зобов'язань колективного договору. Водночас за централізованим рівнем необхідно залишити питання встановлення мінімальних гарантій та вимог щодо запровадження «призупинення», які є обов'язковими для сторін колективного договору. Автор пропонує на рівні закону встановити обмеження права сторін колективного договору та заборонити «призупиняти» дію положень колективних договорів, спрямованих на захист життя і здоров'я працівників на роботі.

Ключові слова: колективний договір, призупинення, безпека та здоров'я працівників на роботі, воєнний стан.

Kozak Zoriana, Leshchukh Danylo. Suspension of the provisions of collective bargaining contract on occupational safety and health

Abstract. The article analyses Ukrainian legislation in the collective bargaining sphere, in particular, its novelties regarding suspension and interruption of certain provisions of company collective bargaining contracts. The authors propose to use two terms “interruption” and “suspension” of certain provisions of a collective bargaining contract and justify the need to distinguish between them. The authors consider “interruption” as an exceptional mechanism that can be introduced by the Parliament of Ukraine only after consultations with the social partners at the national level. “Suspension” of certain provisions of a collective bargaining contract is seen as a right of the parties to the collective bargaining contract. The authors suggest to amend the Law of Ukraine “On Collective Bargaining Agreements and Contracts” to introduce a single term for the right of the parties to a collective bargaining contract

to suspend certain provisions of the contract. At the same time, the “suspension” of certain provisions of the collective bargaining contract remains the right of the parties, but depending on the reasons that caused it, it can be implemented unilaterally or bilaterally.

The author argues that legal regulation of “suspension” should be carried out using both methods of labour law: centralised (imperative/mandatory) and decentralised (autonomous) legal regulation. The latter should serve as the basis for the suspension of certain provisions of a collective bargaining contract. The parties to a collective bargaining contract are competent to determine the grounds and conditions, the procedure for introducing the “suspension” of a collective agreement, and the restoring of its validity, as well as to determine the legal consequences of fulfilling or failing to fulfil the suspended obligations of the collective bargaining contract. At the same time, the issue of establishing minimum guarantees and requirements for the introduction of “suspension”, which are binding on the parties to a collective bargaining contract, should be left to the central level. The authors propose that the law should limit the rights of the parties to a collective bargaining contract and prohibit the “suspension” of provisions of collective bargaining agreements aimed at protecting the life and health of employees at work.

Key words: collective bargaining contract, suspension, occupational safety and health, martial law.

Вступ. Трудове законодавство України в колективно-договірній сфері постійно реформується через вплив різноманітних чинників, які вимагають його адаптації до нових реалій. Серед факторів, які зумовили перегляд законодавства, можна виокремити необхідність врахування особливостей трудових відносин в умовах воєнного стану, подальшого узгодження національного законодавства з актами Європейського Союзу.

Останніми значимими змінами стало прийняття 15 березня 2022 року Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» (далі – Закону № 2136-IX) [1] та 23 лютого 2023 року Закону України «Про колективні угоди та договори» [2]. Однією з основних трансформацій у сфері колективно-договірного регулювання є введення цими законами нових механізмів, які раніше були відсутні у національних законодавчих актах України, – призупинення та зупинення дії окремих положень колективних договорів. Ці новації є необхідними для забезпечення відповідності законодавства та колективно-договірної практики сучасним вимогам та реаліям українського ринку праці.

Матеріали та методи. Запроваджені законодавцем новели одразу викликали інтерес серед представників науки трудового права, про що свідчить проведення окремих круглих столів, присвячених обговоренню новоприйнятих законів, зокрема і питань зупинення та призупинення дії окремих положень колективних договорів (наприклад, [3; 4]).

На практиці роботодавці почали застосовувати механізм зупинення дії окремих положень колективних договорів, встановлених Законом № 2136-IX (наприклад, [5; 6]). Це вплинуло на реалізацію прав працівників та спричинило виникнення індивідуальних трудових спорів, звернення працівників до судів щодо оспорювання невиплати коштів, передбачених колективними договорами, дія положень яких була зупинена (наприклад, [7; 8; 9]). Для надання методологічної допомоги підготовлено низку рекомендацій як державними органами виконавчої влади [10], так і профспілковою стороною [11; 12] щодо практичного застосування цього Закону.

Реалізація Закону № 2136-IX у частині зупинення та призупинення дії окремих положень колективних договорів загострила питання різнотлумачення порядку їх застосування, виду та змісту положень колективних договорів, дія яких може бути зупинена чи призупинена, як і не вирішено питання їхніх правових наслідків. Проблема правової визначеності таких механізмів є актуальною і з огляду на те, що відповідні норми Закону України «Про колективні угоди та договори», зараз хоча і не застосовуються (закон набирає чинності через шість місяців з дня припинення чи скасування воєнного стану), але вони не позбавлені тих недоліків, які наявні у Законі № 2136-IX. Тому цей Закон уже потребує корегування з урахуванням практики застосування Закону № 2136-IX, наукових напрацювань та рекомендацій.

Метою цієї статті є з'ясування правової природи зупинення та призупинення дії окремих положень колективних договорів, їх спільних та відмінних ознак, умов та порядку впровадження, правових наслідків, а також можливості застосування таких механізмів щодо положень колективних договорів, якими забезпечується безпека та здоров'я працівників на роботі. Тому методологічним підґрунтям цієї статті є поєднання загальнонаукових та спеціальних методів наукового дослідження, таких як: аналіз, синтез, системно-структурний, формально-правовий тощо.

Результати. Обидва закони використовують два терміни «призупинення» та «зупинення» дії окремих положень колективних договорів. Проте умови та порядок їх застосування не є однаковими та суттєво відрізняються. Так, Закон № 2136-IX передбачив імперативне «призупинення» дії статті 44 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» та відповідних норм колективних договорів. Запроваджений цим Законом механізм «призупинення» визначає спеціальні його елементи:

– повноважний суб'єкт – Верховна Рада України як єдиний орган законодавчої влади в Україні, до компетенції якої входить прийняття, внесення змін, зупинення, скасування законів;

– об'єкт «призупинення» – законодавчі положення щодо зобов'язань роботодавців відраховувати кошти первинним профспілковим організаціям на культурно-масову, фізкультурну і оздоровчу роботу. Закон № 2136-IX також «призупинив» дію відповідних положень колективних договорів. У зв'язку з чим доцільно звернути увагу на те, що Комітет з питань свободи об'єднань (МОП) неодноразово висловлював застереження щодо використання такого імперативного механізму, оскільки він порушує принципи ведення колективних переговорів та свободи сторін колективних договорів [13, пункти 1448–1450];

– акт запровадження «призупинення» – запроваджується законом (Законом № 2136-IX)

і не потребує жодних локальних нормативно-правових актів чи договорів, які б конкретизували норму закону щодо запровадження «призупинення»;

– дія в часі – механізм «призупинення» запроваджується на період дії воєнного стану та втрачає свою дію з його скасуванням, або втрачить свою дію у зв'язку зі скасуванням відповідного законодавчого положення.

Натомість Закон України «Про колективні угоди та договори» передбачає зовсім інший механізм запровадження «призупинення» дії окремих положень колективних договорів. Повноважними суб'єктами застосування такого механізму є лише сторони колективного договору, «призупинення» стосується будь-яких положень колективного договору, зумовлено випадками, які визначені у колективному договорі та не є форс-мажорними обставинами (обставинами непереборної сили), має тимчасовий характер, оскільки строк його застосування має бути визначений рішенням, прийнятим сторонами колективного договору за взаємною згодою. «Призупинення» не запроваджується автоматично, оскільки потребує наявності у колективному договорі норм, які визначають умови та порядок призупинення на певний строк дії окремих положень договору, а також ухвалення сторонами колективного договору рішення, в якому відображене їх взаємне волевиявлення щодо запровадження «призупинення» дії окремих положень колективного договору.

Не є тотожними і механізми запровадження «зупинення» дії окремих положень колективних договорів, передбачені Законом № 2136-IX та Законом України «Про колективні угоди та договори». Зокрема, Закон № 2136-IX наділяє таким правом лише роботодавця і не встановлює жодних вимог до його реалізації, ані щодо положень колективних договорів, які можуть бути зупинені, ані щодо порядку «зупинення». На практиці роботодавці одноосібно ухвалювали відповідні рішення та у кращому випадку доводили до відома працівників та професійних спілок інформацію про прийняті рішення. Дискурс як серед представників профспілкових організацій, прак-

тиків, так і науковців виник навколо питання, чи конструкція, передбачена ст. 11 Закону № 2136-ІХ, дозволяє роботодавцю одноосібно (самостійно, в односторонньому порядку, без залучення профспілкової сторони) «зупинити» дію окремих положень колективних договорів. Одні дають ствердну відповідь, хоча застерігають, що це не відповідає природі договору [3, с. 72], інші схиляються до думки, що закон передбачає лише можливість роботодавця ініціювати «зупинення», а не його право «зупинити» дію відповідних положень колективного договору [14, с. 184]. Свої думки обґрунтовують тим, що, на відміну від ст. 11, інші положення Закону № 2136-ІХ чітко передбачають право роботодавця одноосібно приймати рішення (наприклад, щодо переведення працівника на іншу роботу без його згоди, надання та обмеження тривалості щорічних відпусток), а також, використовуючи конструкцію статей 38 та 39 КЗпП України (звільнення працівника з власної ініціативи), зазначають, що законодавець вказує на правомочного суб'єкта ініціативи, а не того, що цей суб'єкт самостійно припиняє дію трудового договору.

Погоджуємося з тим, що виклад ст. 11 Закону № 2136-ІХ є яскравим прикладом недотримання правил законотворчої техніки, правової невизначеності, що спричинило його різнотлумачення. Проте не згодні з аргументами щодо відсутності у роботодавця права «зупинити» дію окремих положень колективного договору. Статті 38 та 39 КЗпП України, навпаки, закріплюють право (а не ініціативу) працівника розірвати трудовий договір з власної ініціативи, аналогічно як і статті 40 та 41 КЗпП України дають право роботодавцю розірвати трудовий договір зі своєї ініціативи. Наслідком реалізації цих прав як працівником, так і роботодавцем є припинення трудового договору.

Якщо б пристати на думку авторів, що «зупинення» – це лише можливість роботодавця ініціювати запровадження такого механізму, то не було б потреби в ухваленні окремої статті Закону № 2136-ІХ. Адже таку ініціативу можна реалізувати за допомогою

чинного законодавства (КЗпП України, законів «Про соціальний діалог в Україні» та «Про колективні договори і угоди»), і зробити це може будь-яка сторона колективного договору, реалізуючи право на колективні переговори, зокрема в частині внесення змін до чинного колективного договору. Необхідність прийняття ст. 11 Закону № 2136-ІХ полягає у тому, що «зупинення» дії окремих положень колективного договору та «внесення змін» до колективного договору – це різні правові категорії. «Внесення змін» – це результат реалізації права на колективні переговори, а «зупинення» – один із видів так званих відхилень (*deviation*) від положень чинного колективного договору.

Упровадження відхилень у рамках систем колективних переговорів, які передають регулювання угодам нижчого рівня (у розумінні українського законодавства це колективні угоди нижчого рівня та колективні договори) або дозволяють нижчим рівням переговорів відступати від правил, встановлених угодами вищого рівня у ситуаціях економічних труднощів, не є новою тенденцією. Такі відхилення були витлумачені як основні тенденції до більш децентралізованого ведення колективних переговорів і посилення гнучкості колективних угод та договорів, що розпочалися на початку 1990-х років у Західній Європі, загострилися у 2008 році у зв'язку з економічною кризою та у 2019 році через COVID [15, с. 558]. Розрізняють «контрольовані форми відхилення» (наприклад, відступ від зобов'язань, застереження про відхилення), а також «менш контрольовані форми відхилення» (зокрема, застереження про відмову від виконання зобов'язань, зупинення їх виконання). Але, як правильно зазначають автори, більш важливим, ніж конкретні форми та види відхилень, є те, чи пов'язана можливість такого відхилення з певними правилами, процедурами та положеннями, визначеними колективними угодами, чи може роботодавець в односторонньому порядку прийняти рішення про відмову або відхилення [16, с. 32].

Наприклад, у Португалії передбачена можливість тимчасового призупинення дії

частини або всього колективного договору на підприємствах, що перебувають у кризовому стані, але за умови письмової угоди між об'єднаннями роботодавців та профспілками [17, с. 492]. В Іспанії реформа ринку праці 2012 року дозволила компаніям використовувати механізм тимчасового призупинення окремих положень колективних договорів, зокрема тих, що стосуються оплати праці. Протягом 2020 року майже 500 компаній скористалися можливістю призупинити дію положень колективних договорів, здебільшого зупинення було узгоджено з представниками працівників, які визнали, що були вагомі економічні причини його прийняття [18, с. 14].

З огляду на викладене, вважаємо, що згідно зі ст. 11 Закону № 2136-IX роботодавець має право «зупинити» дію окремих положень колективного договору. Питання виникає щодо порядку реалізації ним свого права. Чи може він одноосібно реалізувати своє право. Закон № 2136-IX не встановив жодних вимог до порядку запровадження «зупинення». Але цей закон і не призупинив чи зупинив дію Закону України «Про соціальний діалог в Україні», який передбачає різні форми соціального діалогу, серед яких – здійснення консультацій, що проводяться за пропозицією сторони соціального діалогу з метою визначення та зближення позицій сторін у разі прийняття ними рішень, що належать до їхньої компетенції.

Колективно-договірне регулювання в Україні має усталену практику, згідно з якою сторони колективного договору уже включають у зміст колективних договорів положення про недопущення чи заборону односторонньої відмови будь-якою стороною від виконання колективного договору, одноосібного зупинення виконання своїх зобов'язань. Така практика існувала як до повномасштабного вторгнення росії [19, пункти 1.4.4., 4.1.8.; 20, с. 5, 10], вона продовжується і під час дії воєнного стану [21, пункти 1.11.3; 22, пункти 1.6, 1.9]. Наслідком «зупинення» дії окремих положень колективних договорів є зупинення виконання роботодавцем своїх зобов'язань,

а тому одноосібне впровадження зупинення, коли сторони у колективних договорах уже встановили таку заборону, є неправомірним.

Закон України «Про колективні угоди та договори» також передбачає механізм «зупинення» дії окремих положень колективних договорів, який дещо схожий на той, що встановлений Законом № 2136-IX, – односторонність ухвалення рішення, тимчасовий характер, зумовленість умовами надзвичайного характеру, які унеможливають виконання зобов'язань. Проте Закон України «Про колективні угоди та договори» висуває інші вимоги до запровадження «зупинення» – впровадити таку правову конструкцію може будь-яка сторона колективного договору, для якої настали форс-мажорні обставини (обставини непереборної сили). І хоча цей Закон передбачає ухвалення одноосібного рішення і також не встановлює вимог до порядку його прийняття (крім вимоги повідомити відповідних суб'єктів про прийняте рішення), проте сторона колективного договору не зможе автоматично реалізувати своє право на «зупинення», попередньо не погодивши це питання з іншою стороною колективного договору. Адже закон вимагає наявності юридичного факту для того, щоб ухвалити одноосібне рішення – перелік форс-мажорних обставин (обставин непереборної сили) має бути зазначений у колективному договорі. За відсутності такого переліку сторона колективного договору не зможе реалізувати своє право на «зупинення». У цьому випадку застосування «аналогії закону» (зокрема, ст. 14-1 Закону України «Про торгово-промислові палати в Україні», яка наводить перелік форс-мажорних обставин) є неможливим, оскільки норма Закону України «Про колективні угоди та договори» містить два складники: один – це необхідність визначення переліку таких обставин (і тут можна було б використати «аналогію закону»), другий – це узгоджувальний порядок встановлення таких обставин, що потребує наявності обопільної згоди сторін колективного договору та предметного визначення цих обставин до конкретних суспільних відносин (щодо цього складника «аналогія

закону» неможлива). Визначаючи такий перелік та застосовуючи договірний метод правового регулювання, сторони наперед погоджуються, що з настанням конкретних обставин наявна потреба «зупинення» дії окремих положень колективного договору. Відсутність такого переліку у колективному договорі також можна розглядати як презумпцію волевиявлення сторін щодо обопільної відмови від запровадження механізму «зупинення». Її спростувати може будь-яка сторона колективного договору, реалізуючи своє право на ведення колективних переговорів, зокрема і з внесення змін до колективного договору.

Пропонуємо використовувати два терміни «зупинення» та «призупинення» дії окремих положень колективного договору, але відобразити їхню змістову різницю – «зупинення» запроваджується на централізованому рівні правового регулювання як імператив, а «призупинення» – на колективно-договірному. «Зупинення» дії окремих положень колективного договору залишити як крайній засіб, який може запроваджувати ВРУ. Своєрідним запобіжником, який дозволив би врахувати державою інтереси як сторони працівників, профспілкових організацій, так і сторони роботодавців, є практика здійснення узгоджувальних процедур соціальними партнерами на загальнодержавному рівні під час розроблення проєктів законодавчих та інших нормативно-правових актів [23].

Науковці для розуміння суті термінів дослідили їхні спільні та відмінні ознаки. Це своєю чергою дало їм можливість дійти висновку, що законодавцю потрібно використовувати єдиний термін «призупинення» дії окремих положень колективних договорів [3, с. 22], з двома правовими конструкціями [14, с. 183]. Підтримуємо думку С. Черноус та О. Тищенко, котрі пропонують використовувати єдиний термін «призупинення», який би охоплював дві правові конструкції: 1) призупинення окремих положень колективного договору за взаємною згодою сторін та 2) призупинення окремих положень колективного договору в односторонньому порядку у разі настання форс-мажорних обставин.

Підтримуємо висловлену пропозицію щодо внесення змін до Закону України «Про колективні угоди та договори», якими запровадити єдиний термін щодо права сторін колективного договору призупинити дію його окремих положень. «Призупинення» дії окремих положень колективного договору залишити як право сторін колективного договору, але залежно від причин, які його зумовили, передбачити односторонній та двосторонній порядок його реалізації. Односторонній запроваджується за наявності причин, які не залежать від волевиявлення сторони, мають екстраординарний, непередбачуваний та надзвичайний характер, що унеможливує виконання стороною своїх зобов'язань за колективним договором. Такими є форс-мажорні обставини (обставини непереборної сили). Двосторонній порядок запровадження може бути зумовлений іншими причинами, але не будь-якими причинами, а тими, які надалі можуть спричинити більш негативні соціально-економічні наслідки, ніж тимчасове невиконання зобов'язань за колективним договором. Наприклад, запобігання масовим вивільненням працівників.

Основним методом запровадження обох порядків «призупинення» дії окремих положень колективних договорів має бути лише колективно-договірний. У такому разі до компетенції сторін колективного договору належать питання щодо визначення підстав та умов, порядку запровадження «призупинення» колективного договору, поновлення його дії, визначення правових наслідків виконання чи невиконання призупинених зобов'язань колективного договору. Водночас за централізованим рівнем необхідно залишити питання встановлення мінімальних гарантій та вимог щодо запровадження «призупинення», які є обов'язковими для сторін колективного договору. Згідно із Законом України «Про колективні угоди та договори» такою вимогою є інформування зацікавлених осіб (працівників, іншої сторони колективного договору, органу, що здійснив повідомну реєстрацію цього договору). Така вимога має організаційно-формальний характер, оскільки

лише доводить до відома факт застосування призупинення дії окремих положень колективного договору. З метою захисту прав працівників можна було б передбачити у законах випадки, коли не допускається призупинення дії окремих положень колективних договорів, зокрема такими могли бути питання забезпечення безпеки та здоров'я працівників на роботі.

Важливим питанням «призупинення» є його правові наслідки, незалежно від того, чи воно запроваджується в односторонньому чи двосторонньому порядку. Загалом «призупинення» не впливає на правовідносини між сторонами, встановлені колективним договором, воно тимчасово звільняє сторони від обов'язку виконувати договір і не впливає на набуті права та обов'язки. Більше того, в період «призупинення» дії окремих положень колективного договору сторони повинні утримуватися від дій, які б могли перешкодити поновленню його дії. Тому після завершення обставин, які спричинили призупинення дії окремих положень колективного договору, сторони повинні виконати зобов'язання, які були відтерміновані.

Для пошуку відповіді на це питання можна звернутися до судової практики щодо призупинення виконання цивільних та господарських договорів у разі настання форс-мажорних обставин. Верховний суд зазначив, що форс-мажорні обставини не мають преюдиціальний (заздалегідь встановлений) характер [24]. Підтримуємо думку, що наявність форс-мажорних обставин не звільняє сторону від виконання зобов'язань за договором, а звільняє від юридичної відповідальності. При цьому звільнення від відповідальності не є автоматичним, а потребує наявності сукупності умов, серед яких: віднесення обставини до категорії форс-мажору відповідно до умов договору або за законом, наявність причинно-наслідкового зв'язку між обставиною (подією) і неможливістю виконання стороною своїх конкретних зобов'язань [25].

Суди у своїй практиці також дотримуються підходу, що у разі зупинення роботодавцем дії окремих положень колективного договору

останній у подальшому повинен виконати свої зобов'язання за колективним договором. Зокрема, суди зауважують, що зупинення дії колективного договору на період воєнного стану не позбавляє позивача (працівника) після закінчення воєнного стану звернутися до суду з такими вимогами у випадку, якщо відповідач не проведе з ним відповідний розрахунок [7–9]. Тому виплати за призупиненнями зобов'язаннями мають бути відновлені, відшкодовані та здійснені у разі припинення застосування призупинення дії окремих положень колективних договорів.

Не менш важливим є з'ясування, які ж положення колективних договорів можуть бути призупинені. Ані Закон № 2136-ІХ, ані Закон України «Про колективні угоди та договори» не містять жодних вимог до положень, які можуть бути зупинені чи призупинені. Значною мірою закони зосереджені на порядку запровадження останніх, не встановлюють якихось особливостей та винятків, а тому можна дійти висновку, що будь-які положення колективних договорів можуть бути зупинені чи призупинені. На нашу думку, такий висновок є передчасним і потребує критичного розгляду з огляду на принципи трудового права.

Представники науки трудового права наголошували на необґрунтованості та небезпечності широкої дискреції повноважень сторін колективного договору щодо можливості призупинення чи зупинення будь-яких його положень. Одні науковці намагалися визначити змістове розуміння та наповнення окремих положень, які можуть бути зупинені роботодавцем, шляхом системного тлумачення Закону № 2136-ІХ. Так, В. Яцишин такими вважає розірвання трудового договору за ініціативи роботодавця без попередньої згоди виборного органу первинної профспілкової організації, питання робочого часу та часу відпочинку, оплати праці та її гарантій, а також гарантій діяльності профспілкових організацій. Автор наголошує, що такі умови повинні бути передбачені у колективному договорі [26, с. 555–556]. Продовжуючи підхід системного аналізу закону та його тлумачення, варто звернути увагу, що законодавець у Законі

№ 2136-IX не встановив жодних особливостей, відмінностей чи обмежень у застосуванні трудового законодавства з питань безпеки та здоров'я працівників на роботі. Тому логічним висновком із цього є те, що зупинити такі положення під час дії воєнного часу не можна, оскільки національне законодавство з питань безпеки та здоров'я працівників на роботі застосовується у повному обсязі.

В. Олюха, Д. Мельничук та В. Шепелюк для окреслення положень, які можуть призупинитися, використали інший підхід – недопущення погіршення прав працівників, встановлених на централізованому рівні. Вони вказують, що умови, зазначені в колективному договорі щодо обов'язкових гарантій та пільг працівникам, які містяться в трудовому законодавстві, не можуть бути зупинені, а положення, що встановлюють більші пільги, гарантії тощо порівняно із законодавством, якраз можуть призупинитися [27, с. 33].

Підтримуємо такий підхід, оскільки сторони мають діяти у межах своїх повноважень. Вважаємо, що не можуть бути призупиненими положення колективних договорів, які:

– дублюють норми, встановлені на централізованому рівні. Зрештою, такі положення колективних договорів не містять локальних норм, а мають лише інформаційний характер та не породжують жодних правових наслідків. Наприклад, призупинення положення колективного договору, яке передбачає порядок реалізації права працівника відмовитися від дорученої роботи, якщо створилася виробнича ситуація, небезпечна для його життя чи здоров'я, буде нікчемним, оскільки таке право національний законодавець визнає державною гарантією, як і МОП фундаментальним правом у світі праці;

– конкретизують норми, встановлені на централізованому рівні. У цьому випадку сторони колективного договору зобов'язані, дотримуючись єдиних вимог, встановлених законами для всіх роботодавців та працівників, визначити кількість та якість пільг, гарантій, конкретизувати обсяг таких вимог. Наприклад, не можна призупинити положення колективного договору, які конкретизу-

ють пільги та гарантії працівників за роботу з небезпечними і шкідливими виробничими факторами, оскільки право на їх одержання визначено законом, а їх реалізація конкретизується колективним договором;

– містять заходи і засоби, що забезпечують безпечні, здорові умови праці та безпосередньо запобігають виникненню нещасних випадків, професійних захворювань, перешкоджають заподіяння шкоди життю та здоров'ю працівників. Наприклад, не можна призупинити положення колективного договору, які конкретизують зобов'язання роботодавця щодо забезпечення працівників, зайнятих на роботах зі шкідливими і небезпечними умовами праці, засобами індивідуального захисту, оскільки їх використання безпосередньо спрямоване на убезпечення життя та здоров'я працівників від негативного впливу шкідливих факторів виробництва на їхнє життя та здоров'я.

Водночас було б не коректно стверджувати, що дія жодних положень колективних договорів з питань безпеки та здоров'я працівників не може бути призупинена. Такими можуть бути положення, що встановлюють: гарантії, які є вищими, ніж ті, що передбачені законодавством (у частині, що перевищує державну гарантію); додаткові гарантії, які взагалі не передбачені законодавством (за винятком додаткових гарантій, що безпосередньо запобігають виникненню нещасних випадків, професійних захворювань, перешкоджають заподіяння шкоди життю та здоров'ю працівників).

Варто зазначити, що ключова роль в усуненні правових прогалин щодо встановлення змістовних характеристик та вимог до положень, які можуть бути призупиненими, належить самим сторонам колективних договорів. Сторони колективного договору можуть або передбачити коло тематичних питань, які не можуть бути призупинені, або, навпаки, визначити коло питань, положення колективних договорів з яких можуть призупинитися. Зрештою, зміст конкретного колективного договору не є ефемерним явищем, а складається з конкретних положень, тому сторони

у колективному договорі можуть зазначити чіткі положення, які не можуть бути призупинені. Але ані в першому, ані у другому випадку не можуть призупинятися положення, спрямовані на запобігання виникненню нещасних випадків, професійних захворювань, забезпечують збереження життя і здоров'я працівників на роботі. У такому разі інтереси та права працівника на безпечні та здорові умови праці мають пріоритет у захисті над економічними інтересами, що відображають необхідність введення призупинення дії окремих положень колективного договору.

Вважаємо, що законодавець може обмежити право призупиняти окремі положення колективних договорів із питань безпеки працівників, збереження їхнього життя і здоров'я на роботі. Визначальним принципом такого обмеження є пріоритет захисту життя і здоров'я працівників.

Висновки. Трудове законодавство України поповнилося новими правовими конструкціями – призупинення та зупинення дії окремих положень колективних договорів, введеними законами «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» та «Про колективні угоди та договори». Проте нововведення одразу спричинили різнотлумачення суті цих термінів, умов та порядку їх запровадження.

Для усунення правової невизначеності та недоліків законотворчої техніки пропонуємо законодавцю провести чітке розмежування термінів «зупинення» та «призупинення» дії окремих положень колективних договорів та скорегувати відповідні закони. «Зупинення» – механізм, який може застосовуватися у виняткових випадках парламентом України, обов'язковою умовою його запровадження є проведення консультацій зі сторонами соціального партнерства на національному рівні. «Призупинення» – механізм, який може застосовуватися сторонами колективного договору. У Закон України «Про колективні угоди та договори» варто внести зміни, якими запровадити єдиний термін щодо права сторін колективного договору призупинити дію його окремих положень. «Призупинення» дії окремих положень колективного договору

залишити як право сторін колективного договору, але залежно від причин, які його зумовили, передбачити односторонній та двосторонній порядок його реалізації.

Правове регулювання «призупинення» має здійснюватися за допомогою обох методів трудового права: централізованого (імперативного) та децентралізованого (автономного) правового регулювання. На рівні закону залишити положення, якими встановлюється право сторін колективного договору призупинити дію його окремих положень, визначаються мінімальні вимоги до порядків його реалізації. Пропонуємо на рівні закону встановити обмеження права сторін колективного договору та заборонити «призупиняти» дію положень колективних договорів, спрямованих на захист життя і здоров'я працівників на роботі.

За допомогою децентралізованого (автономного) методу правового регулювання сторонам колективного договору:

– необхідно визначити ті умови запровадження «призупинення», на які вказує законодавець (перелік форс-мажорних обставин (обставин непереборної сили), за наявності яких будь-яка зі сторін може одноосібно призупинити дію положень колективного договору; випадки та порядок призупинення окремих положень колективного договору, яке може бути здійснене за рішенням обох сторін колективного договору);

– доцільно визначити інші умови запровадження «призупинення», на які не вказує законодавець. Такими можуть бути: конкретизація одноосібного порядку призупинення дії окремих положень колективного договору; поновлення дії призупинених положень колективного договору, визначення правових наслідків виконання чи невиконання призупинених зобов'язань колективного договору. Сторони також можуть визначити положення колективного договору, які можуть бути призупиненими, шляхом окреслення питань, які не можуть бути призупинені (наприклад, такими можуть бути положення, спрямовані на забезпечення безпечних і здорових умов праці), або положення, які, навпаки, можуть

бути зупиненими (наприклад, питання, пов'язані з оплатою праці).

Закон України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» також потребує корегування як у частині використання терміна «призупинення» замість «зупинення» дії окремих положень колективного договору з ініціативи

роботодавця, так і порядку його запровадження. Доцільно передбачити проведення консультацій зі стороною найманих працівників як умову подальшого призупинення, а також право судового оскарження у разі непроведення консультацій чи неналежного врахування результатів таких консультацій.

Список використаних джерел:

1. Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану : Закон України від 15 березня 2022 року № 2136-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2136-20#Text>.
2. Про колективні угоди та договори : Закон України від 23 лютого 2023 року № 2937-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2937-20#Text>.
3. Особливості реалізації прав у сфері праці та соціального захисту в умовах воєнного стану: *Матеріали круглого столу (12 травня 2022 р.)*. Кафедра соціального права юридичного факультету Львівського національного університету імені Івана Франка, кафедра трудового права Національного юридичного університету імені Ярослава Мудрого, кафедра цивільного права і процесу юридичного факультету Донецького національного університету імені Василя Стуса, Громадська організація «Український Центр соціально-правових досліджень» / 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. 214 с.
4. Актуальні проблеми соціального права : матеріали круглого столу «Сучасні стандарти соціального діалогу: новели Закону «Про колективні угоди та договори», 23 травня 2023 р. Львів : ЛНУ ім. Івана Франка, 2023. Вип. 11. 80 с.
5. Зупинено дію окремих положень Колективного договору ТОВ «Нова пошта» (2022.04.22). *Профспілка «Нова пошта»*. URL: <https://profspilka.org/uk/zupyneno-diyu-okremykh-polozhen-kolektyvnohohovovu-tov-nova-poshta>.
6. Наказ «Про призупинення окремих положень Колективного договору КП «Київський метрополітен» на 2014–2022 роки» від 31.03.2022 № 65-Н. URL: <https://rev.org.ua/wp-content/uploads/2022/04/Metro-KD-31032022.pdf>.
7. Постанова Дніпровського апеляційного суду від 14 березня 2023 року у справі № 211/2582/22 (провадження № 22-ц/803/3335/23). Єдиний державний реєстр судових рішень. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/109578512>.
8. Постанова Дніпровського апеляційного суду від 19 липня 2023 р. у справі № 212/1249/23 (провадження № 22-ц/803/5709/23). Єдиний державний реєстр судових рішень. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/112293642>.
9. Рішення від 09 січня 2023 р. Жовтоводського міського суду Дніпропетровської області у справі № 176/2455/22 (провадження №2/176/115/23). Єдиний державний реєстр судових рішень. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/108334922>.
10. Коментар Мінекономіки до Закону України від 15 березня 2022 р. № 2136-IX «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» (23.03.2022). / Міністерство економіки України. URL: <https://www.me.gov.ua/Documents/Detail?lang=uk-UA&id=7ca63edc-a033-4a4e-a29b-9157cb5a69a2&title=KomentarMinekonomikiDoZakonuUkrainiVid15-Bereznia2022-R-2136-ikhproOrganizatsiiuTrudovikhVidnosinVUmovakhVonnogoStanu>.
11. Рекомендації щодо практичної колективно-договірної роботи в умовах воєнного стану (06.03.2023). Федерація профспілок України. URL: <https://www.fpsu.org.ua/napryamki-diyalnosti/mizhnarodna-robota/24023-rekomendatsii-shchodo-praktychnoi-kolektyvno-dohovirnoi-roboty-v-umovakh-voiennoho-stanu.html>.
12. Інформація-коментар щодо особливостей практичного застосування норм Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» (№ 2136). Додаток 1 до постанови Президії Центральної Ради Профспілки трудящих металургійної і гірничодобувної промисловості України від 29 березня 2022 р. № Х•М-11-2. Профспілка металургів і гірників України. URL: <http://pmguinfo.dp.ua/images/documents/iac/moi/pozakonu12.pdf>.
13. Restrictions on the principle of free and voluntary bargaining. Intervention by the authorities in collective bargaining. Compilation of decisions of the Committee on Freedom of Association. *ILO. NORMLEX*.

URL: https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:70002:0::NO::P70002_HIER_ELEMENT_ID,P70002_HIER_LEVEL:3948487,3.

14. Черноус С.М., Тищенко О.В. Проблеми правового регулювання призупинення та зупинення дії положень колективних угод та договорів в умовах воєнного стану та післявоєнний час. *Право і суспільство*. 2023. № 4. С. 179–188. URL: <http://pravoisuspilstvo.org.ua/archive/2023/42023/26.pdf>.

15. Mirella Damiani, Fabrizio Pompei, and Andrea Ricci. Opting Out, Collective Contracts and Labour Flexibility: Firm-Level Evidence for The Italian Case (2019). *BJR an International Journal of Relation Employment*. Volume 58. Number 3. September 2020. Pp. 558–586. URL: https://mpr.aub.uni-muenchen.de/97426/1/MPRA_paper_97426.pdf.

16. Collective bargaining in Europe in the 21st century. *Eurofound*. Publications Office of the European Union, Luxembourg. 2015. 84 p. URL: <https://www.eurofound.europa.eu/en/publications/2015/collective-bargaining-europe-21st-century>.

17. Collective bargaining in Europe: towards an endgame. Volume III. Edited by Torsten Müller, Kurt Vandaele and Jeremy Waddington. *European Trade Union Institute (ETUI)*. 2019. P. 483–668. URL: <https://www.etui.org/sites/default/files/Collective%20Bargaining%20Vol%20III%20final%20web%20version.pdf>.

18. Molina Óscar, Pedersini Roberto. Collective bargaining in seven European countries throughout the pandemic. *ILO Working Paper 74* (Geneva, ILO). 2022. 37 p. URL: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/documents/publication/wcms_854089.pdf.

19. Колективний договір на 2021–2023 роки Донецького юридичного факультету МВС України, схвалений 16 лютого 2021 року. URL: https://dnuvs.in.ua/wp-content/uploads/2022/08/kolektyvnyjdogovi_r20212023zdopovnennyamy.pdf.

20. Колективний договір на 2021–2025 роки Державного університету економіки і технологій МОН України, прийнятий 24 березня 2021 року. URL: <https://www.duet.edu.ua/storage/files/1d23eabef6db5a09b622ab8115e6f966.pdf>.

21. Колективний договір між адміністрацією та Радою трудового колективу Навчально-методичного центру цивільного захисту та безпеки життєдіяльності Волинської області на 2023–2025 роки, схвалений 27 грудня 2022 року. URL: <https://www.lutskrada.gov.ua/static/content/files/3/es/hi3j6esnlczipahcmn5f67gjjkvc3.pdf>.

22. Колективний договір між адміністрацією та первинною профспілковою організацією комунального закладу «Ліцей «Лідер» м. Самбора Самбірської міської ради Львівської області на 2023–2025 роки, схвалений 08.06.2023. URL: <https://sambircity.gov.ua/2023/07/31/kolektivnij-dogovirmizh-administraciyeu-ta-pervinnoyu-profspilkovoyu-organizaciyeu-komunalnogo-zakladu-licej-lider-m-sambora-sambirsko%D1%97-misko%D1%97-radi-lvivsko/>.

23. Порядок здійснення узгоджувальних процедур під час розроблення проєктів законодавчих та інших нормативно-правових актів. Додаток 5. *Генеральна угода про регулювання основних принципів і норм реалізації соціально-економічної політики і трудових відносин в Україні на 2019–2021 роки*. Підписана 14 травня 2019 року. URL: https://www.fpsu.org.ua/images/images/2019/June/260619/%D0%93%D0%A3_2019-2021.pdf.

24. Постанова Верховного Суду від 25 січня 2022 року у справі № 904/3886/21. Єдиний державний реєстр судових рішень. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/102797678>.

25. Боярчуков М. Форс-мажор під час війни: судова практика. *Юридична Газета online. Всеукраїнське професійне юридичне видання*. 22 листопада 2022 р. URL: <https://yur-gazeta.com/dumka-eksperta/forsmazhor-pid-chas-viyni-sudova-praktika.html>.

26. 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/bitstream/handle/11300/19500/%D0%af%D1%86%D0%b8%D1%88%D0%b8%D0%bd%20%D0%92%D0%b0%D0%b4%D0%b8%D0%bc%20%D0%92%D0%b0%D0%bb%D0%b5%D1%80%D1%96%D0%b9%D0%be%D0%b2%D0%b8%D1%87.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.

27. Vitalii Oliukha, Dmytro Melnychuk, Vira Shepeliuk. Collective agreement as a means of ensuring the stability of the enterprise in martial law. *Public Administration and Law Review*. 2022. Issue 1 (9). URL: <https://public.scnchub.com/palr/index.php/palr/article/view/127/105>.

References:

1. Zakon Ukrainy "Pro orhanizatsiiu trudovykh vidnosyn v umovakh voiennoho stanu" [The Law of Ukraine "On the Organization of Labour Relations under Martial Law"]. 15.03.2022, № 2136-IX. *zakon.rada.gov.ua*. Retrieved from: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2136-20#Text> [in Ukrainian].
2. Zakon Ukrainy "Pro kolektyvni uhody ta dohovory" [The Law of Ukraine "On Collective Agreements and Contracts"]. 23.02.2023, № 2937-IX. *zakon.rada.gov.ua*. Retrieved from: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2937-20#Text> [in Ukrainian].
3. Osoblyvosti realizatsii prav u sferi pratsi ta sotsial'noho zakhystu v umovakh voiennoho stanu (2022) [Peculiarities of the implementation of rights in the field of labour and social protection under martial law]: *Materialy kruhloho stolu (12 travnia 2022 r.)*. Kafedra sotsial'noho prava iurydychnoho fakul'tetu L'vivs'koho natsional'noho universytetu imeni Ivana Franka, kafedra trudovoho prava Natsional'noho iurydychnoho universytetu imeni Yaroslava Mudroho, kafedra tsyvil'noho prava i protsesu iurydychnoho fakul'tetu Donets'koho natsional'noho universytetu imeni Vasylia Stusa, Hromads'ka orhanizatsiia «Ukrains'kyj Tsentr sotsial'no-pravovykh doslidzhen'» / za zah. red. d.iu.n., prof. P.D. Pylypenka (holova), d.iu.n., prof. O.H. Seredy, d.iu.n., dots. L.P. Amelicheva (vidpov. red.). L'viv, Kharkiv, Vinnytsia. 2022. 214 p. [in Ukrainian].
4. Aktual'ni problemy sotsial'noho prava (2023) [Actual problems of social law]: *materialy kruhloho stolu "Suchasni standarty sotsial'noho dialohu: novely Zakonu "Pro kolektyvni uhody ta dohovory"*, 23.05.2023. L'viv: LNU im. Ivana Franka, 2023. V. 11. 80 p. [in Ukrainian].
5. Profspilka "Nova poshta" (2022). *Zupyneno diiu okremykh polozhen' Kolektyvnoho dohovoru TOV "Nova poshta"* [The effect of certain provisions of the Collective Agreement of LLC "Nova Poshta" has been suspended]. Profspilka «Nova poshta». 22.04.2022. Retrieved from: <https://profspilka.org/uk/zupyneno-diyu-okremykh-polozhen-kolektyvnoho-dohovoru-tov-nova-poshta> [in Ukrainian].
6. Nakaz "Pro pryzupynennia okremykh polozhen' Kolektyvnoho dohovoru KP "Kyivs'kyj metropoliten" na 2014–2022 roky" [Order "On Suspension of Certain Provisions of the Collective Bargaining Contract of Municipal enterprise "Kyiv Metropolitan" for 2014–2022"]. 31.03.2022 № 65-H. *KP "Kyivs'kyj metropoliten"*. Retrieved from: <https://rev.org.ua/wp-content/uploads/2022/04/Metro-KD-31032022.pdf> [in Ukrainian].
7. Postanova Dniprovs'koho apeliatsijnoho sudu [Resolution of the Dnipro Court of Appeal]. 14.03.2023 u spravi № 211/2582/22 (provadzhennia № 22-ts/803/3335/23). *Yedynyj derzhavnyj reiestr sudovykh rishen'*. Retrieved from: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/109578512> [in Ukrainian].
8. Postanova Dniprovs'koho apeliatsijnoho sudu [Resolution of the Dnipro Court of Appeal]. 19.07.2023 u spravi № 212/1249/23 (provadzhennia № 22-ii/803/5709/23). *Yedynyj derzhavnyj reiestr sudovykh rishen'*. Retrieved from: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/112293642> [in Ukrainian].
9. Rishennia Zhovtovods'koho mis'koho sudu Dnipropetrovs'koi oblasti [Decision of the Zhovtovodsk City Court of Dnipropetrovska oblast]. 09.01.2023 u spravi № 176/2455/22 (provadzhennia № 2/176/115/23). *Yedynyj derzhavnyj reiestr sudovykh rishen'*. Retrieved from: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/108334922> [in Ukrainian].
10. Ministerstvo ekonomiky Ukrainy (2022). *Pro orhanizatsiiu trudovykh vidnosyn v umovakh voiennoho stanu [On the organization of labour relations under martial law]*. Komentar Minekonomiky do Zakonu Ukrainy vid 15 bereznia 2022 r. № 2136-IX. Retrieved from: <https://www.me.gov.ua/Documents/Detail?lang=uk-UA&id=7ca63edc-a033-4a4e-a29b-9157cb5a69a2&title=KomentarMinekonomikiDoZakonuUkrainiVid15-Bereznia2022-R-2136-ikhproOrganizatsiiuTrudovykhVidnosinVUmovakhVonnogoStanu> [in Ukrainian].
11. Federatsiia profspilok Ukrainy (2023). *Rekomendatsii schodo praktychnoi kolektyvno-dohovirnoi roboty v umovakh voiennoho stanu [Recommendations for Practical Collective Bargaining under Martial Law]*. 06.03.2023. Retrieved from: <https://www.fpsu.org.ua/napryamki-diyalnosti/mizhnarodna-roboty/24023-rekomendatsii-shchodo-praktychnoi-kolektyvno-dohovirnoi-roboty-v-umovakh-voiennoho-stanu.html> [in Ukrainian].
12. Profspilka metalurhiv i hirnykiv Ukrainy (2022). *Informatsiia-komentar schodo osoblyvostej praktychnoho zastosuvannia norm Zakonu Ukrainy "Pro orhanizatsiiu trudovykh vidnosyn v umovakh voiennoho stanu"* [Information-commentary on peculiarities of practical application of the Law of Ukraine "On Organization of Labour Relations under Martial Law"]. Dodatok 1 do postanovy Prezydii Tsentral'noi Rady Profspilky trudaschykh metalurhijnoi i hirnychodobuvnoi promyslovosti Ukrainy vid 29 bereznia 2022 r. № Kh•M-11-2. Retrieved from: <http://pmguinfo.dp.ua/images/documents/iac/moi/pozakonu12.pdf> [in Ukrainian].
13. NORMLEX (site). Restrictions on the principle of free and voluntary bargaining. Intervention by the authorities in collective bargaining. Compilation of decisions of the Committee on Freedom of Association.

ILO. NORMLEX. *Information System on International Labour Standards*. Retrieved from: https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:70002:0::NO::P70002_HIER_ELEMENT_ID,P70002_HIER_LEVEL:3948487,3.

14. Chernous, S., & Tyschenko, O. (2023). Problemy pravovoho rehulivannia pryzupynennia ta zupynennia dii polozhen' kolektyvnykh uhod ta dohovoriv v umovakh voiennoho stanu ta pisliavoiennyj chas [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]. *Pravo i suspil'stvo*. 2023. № 4. Pp. 179–188. Retrieved from: <http://pravoisuspilstvo.org.ua/archive/2023/42023/26.pdf> [in Ukrainian].

15. Damiani, M., Pompei, P., & Ricci, A. (2019). *Opting Out, Collective Contracts and Labour Flexibility: Firm-Level Evidence for The Italian Case*. BJIR an International Journal of Relation Employment. Volume 58. Number 3. September 2020. Pp. 558–586. Retrieved from: https://mpr.ub.uni-muenchen.de/97426/1/MPPA_paper_97426.pdf.

16. Eurofound (2015). *Collective bargaining in Europe in the 21st century*. Eurofound. Publications Office of the European Union, Luxembourg. 2015. 84 p. Retrieved from: <https://www.eurofound.europa.eu/en/publications/2015/collective-bargaining-europe-21st-century>.

17. Müller, T., Vandaele, K., & Waddington, J. (ed.) (2019). *Collective bargaining in Europe: towards an endgame*. Volume III. European Trade Union Institute (ETUI). 2019. Pp. 483–668. Retrieved from: <https://www.etui.org/sites/default/files/Collective%20Bargaining%20Vol%20III%20final%20web%20version.pdf>.

18. Molina, Ó., & Pedersini, R. (2022). *Collective bargaining in seven European countries throughout the pandemic*. ILO Working Paper 74 (Geneva, ILO). 2022. 37 p. Retrieved from: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/documents/publication/wcms_854089.pdf.

19. Donets'kyj iurydychnyj fakul'tet MVS Ukrainy (2021). *Kolektyvnyj dohovir na 2021–2023 roky Donets'koho iurydychnoho fakul'tetu MVS Ukrainy [Collective Bargaining Contract for 2021–2023 of the Donetsk Law Faculty of the Ministry of Internal Affairs of Ukraine]*. 16.02.2021. Retrieved from: <https://dnuvs.in.ua/wp-content/uploads/2022/08/kolektyvnyjdohovir20212023zdopovnennyamy.pdf> [in Ukrainian].

20. Derzhavnyj universytet ekonomiky i tekhnolohij MON Ukrainy (2021). *Kolektyvnyj dohovir na 2021–2025 roky Derzhavnogo universytetu ekonomiky i tekhnolohij MON Ukrainy [Collective Bargaining Contract for 2021–2025 of the State University of Economics and Technology of the MES of Ukraine]*. 24.03.2021. Retrieved from: <https://www.duet.edu.ua/storage/files/1d23eabef6db5a09bb22ab8115e6f966.pdf> [in Ukrainian].

21. Navchal'no-metodychnyj tsentr tsyvil'noho zakhystu ta bezpeky zhyttiediial'nosti Volyns'koi oblasti (2022). *Kolektyvnyj dohovir mizh administratsiieiu ta Radoiu trudovoho kolektyvu Navchal'no-metodychnoho tsentru tsyvil'noho zakhystu ta bezpeky zhyttiediial'nosti Volyns'koi oblasti na 2023–2025 roky [Collective Bargaining Contract between the Administration and the Council of Labour of the Training and Methodological Centre of Civil Protection and Life Safety of Volyn Oblast for 2023–2025]*. 27.12.2022. Retrieved from: <https://www.lutskrada.gov.ua/static/content/files/3/es/hi3j6esnlezpahcmn5f67gjjkvc3.pdf> [in Ukrainian].

22. Komunal'nyj zaklad litsej "Lider" m. Sambora Sambirs'koi mis'koi rady L'vivs'koi oblasti (2023). *Kolektyvnyj dohovir mizh administratsiieiu ta pervynnoiu profspilkovoiu orhanizatsiieiu komunal'noho zakladu «Litsej Lider» m. Sambora Sambirs'koi mis'koi rady L'vivs'koi oblasti na 2023–2025 roky [Collective agreement between the administration and the primary trade union organization of the municipal institution lyceum "Leader" of Sambir, Sambir City Council, Lviv Oblast, for 2023–2025]*. 08.06.2023. Retrieved from: <https://sambircity.gov.ua/2023/07/31/kolektivnij-dohovir-mizh-administracijeyu-ta-pervinnoyu-profspilkovoyu-organizacijeyu-komunalnogo-zakladu-licej-lider-m-sambora-sambirsko%D1%97-misko%D1%97-ra-di-lvivsko/> [in Ukrainian].

23. Poriadok zdijsnennia uzgodzhuval'nykh protsedur pid chas rozroblennia proektiv zakonodavchykh ta inshykh normatyvno-pravovykh aktiv [Procedure for Conducting Coordination Procedures in the Development of Draft Legislative and Other Regulatory Acts]. Dodatok 5. *Heneral'na uhoda pro rehulivannia osnovnykh pryntsypiv i norm realizatsii sotsial'no-ekonomichnoi polityky i trudovykh vidnosyn v Ukraini na 2019–2021 roky*. 14.05.2019. Retrieved from: https://www.fpsu.org.ua/images/images/2019/June/260619%D0%93%D0%A3_2019-2021.pdf [in Ukrainian].

24. Postanova Verkhovnoho Sudu [Resolution of the Supreme Court] u spravi № 904/3886/21. 25.01.2022. *Yedynyj derzhavnyj reiestr sudovykh rishen'*. Retrieved from <https://reyestr.court.gov.ua/Review/102797678> [in Ukrainian].

25. Boiarchukov, M. (2022). Fors-mazhor pid chas vijny: sudova praktyka [Force majeure in time of war: court practice]. *Yurydychna Hazeta online*. Vseukrains'ke profesijne iurydyчне vydannia. 22.11.2022. Retrieved from: <https://yur-gazeta.com/dumka-eksperta/forsmazhor-pid-chas-viyni-sudova-praktika.html> [in Ukrainian].

26. Yatsyshyn, V. (2022). *Deiaki pytannia realizatsii zakonodavchyykh norm schodo zupynennia dii okremykh polozhen' kolektyvnoho dohovoru v umovakh pravovoho rezhymu voiennoho stanu v Ukraini [Some issues of implementation of legislative provisions on suspension of certain provisions of collective bargaining contract in the context of the legal regime of martial law in Ukraine]*. Yevropejs'kyj vybir Ukrainy, rozvytok nauky ta natsional'na bezpeka v realiiakh masshtabnoi vijs'kovoï ahresii ta hlobal'nykh vyklykiv XXI stolittia» (do 25-richchia Natsional'noho universytetu «Odes'ka iurydychna akademiia» ta 175-richchia Odes'koi shkoly prava): u 2 t.: materialy Mizhnar. nauk.-prakt. konf. (m. Odesa, 17 chervnia 2022 r.) / za zahal'noiu redaktsiieiu S.V. Kivalova. Odesa: Vydavnychyj dim «Hel'vetyka», 2022. T. 1. Pp. 554–557. Retrieved from: <http://dspace.onua.edu.ua/bitstream/handle/11300/19500/%d0%af%d1%86%d0%b8%d1%88%d0%b8%d0%bd%20%d0%92%d0%b0%d0%b4%d0%b8%d0%bc%20%d0%92%d0%b0%d0%bb%d0%b5%d1%80%d1%96%d0%b9%d0%be%d0%b2%d0%b8%d1%87.pdf?sequence=1&isAllowed=y> [in Ukrainian].

27. Oliukha, V., Melnychuk, D., & Shepeliuk, V. (2022). Collective agreement as a means of ensuring the stability of the enterprise in martial law. *Public Administration and Law Review*. 2022. Issue 1 (9). Retrieved from: <https://public.scnchub.com/palr/index.php/palr/article/view/127/105>.