



**Профспілка працівників
освіти і науки України**

**Запорізька обласна організація
Профспілки**

69044, м.Запоріжжя, майд. Профспілок, 5, факс. 233-43-41

Індивідуальні і колективні трудові спори

в питаннях і відповідях

**м. Запоріжжя
2014 р.**

В умовах складної економічної ситуації в Україні надзвичайно актуальним є питання захисту трудових прав і законних інтересів працівників.

Однією з гарантій їх захисту є правове регулювання порядку вирішення трудових спорів між роботодавцем і найманим працівником або трудовим колективом. Здебільшого трудові спори виникають в результаті порушення ним законодавства про працю з боку роботодавця та необізнаності працівників стосовно гарантованих їм прав та покладених на них обов'язків.

Законодавство про працю передбачає різні шляхи вирішення трудових спорів залежно від їх виду та участі у цьому різних органів. Індивідуальні трудові спори – найбільш поширений вид трудових спорів.

Відповіді на запитання дадуть можливість уявити собі порядок їх вирішення.

Індивідуальні трудові спори

Які органи розглядають індивідуальні трудові спори?

Незалежно від форми трудового договору трудові спори розглядаються:

- 1) комісіями по трудових спорах;
- 2) районними, районними у місті, міськими чи міськрайонними судами.

Такий порядок розгляду трудових спорів, що виникають між працівником і власником або уповноваженим ним органом, застосовується незалежно від форми трудового договору.

Установлений порядок розгляду трудових спорів не поширюється на спори про дострокове звільнення від виборної оплачуваної посади членів громадських та інших об'єднань громадян за рішенням органів, що їх обрали.

Який порядок створення комісії по трудових спорах (КТС)?

Створювати комісії з трудових спорів – право трудового колективу. Ініціативу щодо цього може виявляти профспілкова організація, яка й готує збори (конференцію) трудового колективу.

Порядок обрання, чисельність, склад і строк повноважень комісії визначаються загальними зборами (конференцією) трудового колективу підприємства, установи, організації. Комісія по трудових спорах обирає із свого складу голову, його заступників і секретаря комісії.

За рішенням загальних зборів (конференції) трудового колективу установи, організації можуть бути створені комісії по трудових спорах у структурних підрозділах. Ці комісії обираються колективами підрозділів і діють на тих же підставах, що й комісії по трудових спорах установ, організацій.

У комісіях по трудових спорах підрозділів можуть розглядатись трудові спори в межах повноважень цих підрозділів.

Організаційно-технічне забезпечення комісії по трудових спорах (надання обладнаного приміщення, друкарської та іншої техніки, необхідної літератури, організація діловодства, облік та зберігання заяв працівників і справ, підготовка та видача копій рішень і т. ін.) здійснюється власником або уповноваженим ним органом.

Комісія по трудових спорах установи, організації має печатку встановленого зразка.

За яких умов працівник може звернутися до КТС?

Трудовий спір підлягає розглядові в комісії по трудових спорах, якщо працівник самостійно або з участю профспілкової організації, що

представляє його інтереси, не врегулював розбіжності при безпосередніх переговорах з власником або уповноваженим ним органом.

В які строки працівник може звернутись до комісії по трудових спорах?

Працівник може звернутися до комісії по трудових спорах у тримісячний строк з дня, коли він дізнався або повинен був дізнатися про порушення свого права, а у спорах про виплату належної йому заробітної плати - без обмеження будь-яким строком.

У разі пропуску з поважних причин установленого строку комісія по трудових спорах може його поновити.

Заява працівника, що надійшла до комісії, підлягає обов'язковій реєстрації. (с.225 КЗпП України).

В які строки комісія по трудових спорах зобов'язана розглянути трудовий спір та який порядок розгляду?

Комісія по трудових спорах зобов'язана розглянути трудовий спір у десятиденний строк з дня подання заяви. Спори повинні розглядатися у присутності працівника, який подав заяву, представників власника або уповноваженого ним органу. Розгляд спору за відсутності працівника допускається лише за його письмовою заявою.

За бажанням працівника при розгляді спору від його імені може виступати представник профспілкового органу або за вибором працівника інша особа, в тому числі адвокат.

У разі нез'явлення працівника або його представника на засідання комісії розгляд заяви відкладається до наступного засідання. При повторному нез'явленні працівника без поважних причин комісія може винести рішення про зняття цієї заяви з розгляду, що не позбавляє працівника права подати заяву знову в межах тримісячного строку з дня, коли працівник дізнався або повинен був дізнатися про порушення свого права.

Комісія по трудових спорах має право викликати на засідання свідків, доручати спеціалістам проведення технічних, бухгалтерських та інших перевірок, вимагати від власника або уповноваженого ним органу необхідні розрахунки та документи.

Засідання комісії по трудових спорах вважається правомочним, якщо на ньому присутні не менше двох третин обраних до її складу членів.

Працівник і власник або уповноважений ним орган мають право заявити мотивований відвід будь-якому члену комісії. Питання про відвід вирішується більшістю голосів членів комісії, присутніх на засіданні. Член комісії, якому заявлено відвід, не бере участі у вирішенні питання про відвід.

На засіданні комісії ведеться протокол, який підписується головою або його заступником і секретарем(ст 226 КЗпП).

Який порядок прийняття рішень комісією по трудових спорах ?

Комісія по трудових спорах приймає рішення більшістю голосів її членів, присутніх на засіданні.

У рішенні зазначаються: повне найменування установи, організації, прізвище, ім'я та по батькові працівника, який звернувся до комісії, або його представника, дата звернення до комісії і дата розгляду спору, суть спору, прізвища членів комісії, власника або представників уповноваженого ним органу, результати голосування і мотивоване рішення комісії.

Копії рішення комісії у триденний строк вручаються працівникові, власникові або уповноваженому ним органу.

Чи можна оскаржити рішення комісії по трудових спорах ?

У разі незгоди з рішенням комісії по трудових спорах працівник чи власник або уповноважений ним орган можуть оскаржити її рішення до суду в десятиденний строк з дня вручення їм виписки з протоколу засідання комісії чи його копії.

Пропуск вказаного строку не є підставою відмови у прийнятті заяви.

Визнавши причини пропуску поважними, суд може поновити цей строк і розглянути спір по суті.

В разі, коли пропущений строк не буде поновлено, заява не розглядається, і залишається в силі рішення комісії по трудових спорах.(ст.228 КЗпП).

Який термін надається власнику для виконання рішення КТС?

Рішення комісії по трудових спорах підлягає виконанню власником або уповноваженим ним органом у триденний строк по закінченні десяти днів, передбачених на їх оскарження (стаття 228), за винятком випадків, передбачених частиною п'ятою статті 235 цього Кодексу.

Що робити в випадку невиконання власником рішення комісії по трудових спорах?

У разі невиконання власником або уповноваженим ним органом рішення комісії по трудових спорах у встановлений строк (стаття 229) працівникові комісією по трудових спорах установи, організації видається посвідчення, що має силу виконавчого листа.

У посвідченні вказуються найменування органу, який виніс рішення щодо трудового спору, дати прийняття і видачі та номер рішення, прізвище, ім'я, по батькові та адреса стягувача, найменування та адреса боржника, номери його рахунків у банках, рішення по суті спору, строк пред'явлення посвідчення до виконання. Посвідчення

засвідчується підписом голови або заступника голови комісії по трудових спорах підприємства, установи, організації та печаткою комісії по трудових спорах.

Посвідчення не видається, якщо працівник чи власник або уповноважений ним орган звернувся у встановлений статтею 228 строк із заявою про вирішення трудового спору до районного, районного у місті, міського чи міськрайонного суду.

На підставі посвідчення, пред'явленого не пізніше тримісячного строку до районного, міського (міста обласного значення), районного у місті відділу державної виконавчої служби, державний виконавець виконує рішення комісії по трудових спорах у примусовому порядку (ст.230КЗпП).

Який порядок розгляду трудових спорів місцевими судами?

Місцевими судами розглядаються трудові спори за заявами:

- 1) працівника чи власника або уповноваженого ним органу, коли вони не згодні з рішенням комісії по трудових спорах установи, організації (підрозділу);
- 2) прокурора, якщо він вважає, що рішення комісії по трудових спорах суперечить чинному законодавству.

Безпосередньо в місцевих судах розглядаються трудові спори за заявами:

- 1) працівників установ, організацій, де комісії по трудових спорах не обираються;
- 2) працівників про поновлення на роботі незалежно від підстав припинення трудового договору, зміну дати і формулювання причини звільнення, оплати за час вимушеного прогулу або виконання нижчеоплачуваної роботи, за винятком спорів працівників, вказаних у частині третій статті 221 і статті 222 цього Кодексу;
- 3) керівника установи, організації (філіалу, представництва, відділення та іншого відокремленого підрозділу), його заступників, головного бухгалтера підприємства, установи, організації, його заступників, а також службових осіб митних органів, державних податкових інспекцій, яким присвоєно персональні звання, і службових осіб державної контрольно-ревізійної служби та органів державного контролю за цінами; керівних працівників, які обираються, затверджуються або призначаються на посади державними органами, органами місцевого та регіонального самоврядування, а також громадськими організаціями та іншими об'єднаннями громадян з питань звільнення, зміни дати і формулювання причини звільнення, переведення на іншу роботу, оплати за час вимушеного прогулу і накладання дисциплінарних стягнень, за винятком спорів працівників, вказаних у частині третій статті 221 і статті 222 цього Кодексу;
- 4) власника або уповноваженого ним органу про відшкодування працівниками матеріальної шкоди, заподіяної установі,

організації;

5) працівників у питанні застосування законодавства про працю, яке відповідно до чинного законодавства попередньо було вирішено власником або уповноваженим ним органом і виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником) установи, організації (підрозділу) в межах наданих їм прав.

Безпосередньо в місцевих судах розглядаються також спори про відмову у прийнятті на роботу:

- 1) працівників, запрошених на роботу в порядку переведення з іншого установи, організації;
- 2) молодих спеціалістів, які закінчили вищий навчальний заклад і у встановленому порядку направлені на роботу в дану установу, організацію;
- 3) вагітних жінок, жінок, які мають дітей віком до трьох років або дитину-інваліда, а одиноких матерів - при наявності дитини віком до 14 років;
- 4) виборних працівників після закінчення строку повноважень;
- 5) працівників, яким надано право поворотного прийняття на роботу;
- 6) інших осіб, з якими власник або уповноважений ним орган відповідно до чинного законодавства зобов'язаний укласти трудовий договір.(ст.ст.231 -232КЗпП).

Трудові спори, які підлягають безпосередньому розглядові у місцевих судах, не можуть розглядатися в КТС.

Слід знати, що спори про переведення, зміну істотних умов праці можуть розглядатися і в комісії з трудових спорів.

У суді підлягають розглядові індивідуальні трудові спори працівників усіх установ, організацій незалежно від форми власності, виду діяльності й галузевої приналежності, у тому числі членів кооперативів, їх об'єднань, членів інших громадських організацій, які перебували з ними в трудових відносинах, осіб, які працюють за трудовим договором із фізичними особами (ст.ст. 3 і 221 КЗпП).

Необхідно враховувати, що спори, пов'язані з відстороненням працівників від роботи за постановою прокурора або слідчого, не підлягають судовому розгляду в порядку цивільного судочинства, а вирішуються в порядку, встановленому для оскарження постанов цих органів. Після скасування такої постанови трудовий спір вирішується в загальному порядку.

Важливо знати, що незалежно від того, порушена справа працівником, власником або уповноваженим ним органом чи прокурором, після вирішення спору в КТС, суд розглядає її в порядку позовного провадження, як трудовий спір, що вирішувався в КТС, тобто, як вимогу працівника до підприємства, установи, організації.

Згідно зі ст. 38 Закону України "Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності" виборний орган профспілкової організації на

підприємстві, в установі або організації представляє інтереси працівників за їх дорученням при розгляді трудових індивідуальних спорів, сприяє їх захисту.

Безпосередньо у місцевих судах вирішуються спори про оплату часу вимушеного прогулу, хоч би працівник і не вимагав поновлення на роботі.

Якщо внаслідок відмови у прийнятті на роботу або несвоечасного укладення трудового договору працівник мав вимушений прогул, то він відшкодовується згідно ч. 2 ст. 235 КЗпП про оплату вимушеного прогулу незаконно звільненому працівникові.

Хто є сторонами та учасниками трудових спорів?

При вирішенні індивідуального трудового спору в місцевому суді його сторонами є працівник і організація. Прокурор також учасник процесу розгляду трудового спору в суді.

Працівник, який подав позовну заяву до суду є позивачем, а організація, що оскаржує вимоги працівника, – відповідачем. Якщо власник або уповноважений ним орган звернеться із заявою до суду, коли вони не згодні з рішенням комісії з трудових спорів підприємства, установи, організації (підрозділу), то відповідачем у справі буде теж ця організація.

Організація виступає позивачем у трудовому спорі у випадку пред'явлення позову щодо відшкодування працівником матеріальної шкоди завданого цій організації.

У справах про трудові спори допускається участь не тільки представників сторін, а й представників профспілок і трудових колективів. Представники громадських організацій і трудових колективів, які не є стороною в справі, допускаються за ухвалою суду до участі в судовому розгляді, аби висловити судові позицію організацій або колективів, які уповноважили їх, з приводу справи, що розглядається судом.

Представники громадських організацій і трудових колективів мають право ознайомитися з матеріалами справи, бути присутніми на всіх судових засіданнях, подавати докази й брати участь в їх дослідженні, ставити запитання особам, які беруть участь у справі, свідкам та експертам, викладати свої доводи й міркування в усіх питаннях, що виникають під час судового розгляду, брати участь у судових дебатах.

Повноваження представників громадських організацій і трудових колективів стверджуються виписками з постанов загальних зборів або виборного органу громадської організації чи колективу, прийнятих з приводу справи, що розглядається судом.

Підсудність трудових спорів.

За трудовими спорами встановлена альтернативна підсудність. Поводи, що впливають з трудових правовідносин, можуть подаватися

також за місцем проживання позивача, позови про поновлення трудових прав можуть пред'являтися позивачем за місцем його проживання або за місцем знаходження відповідача.

Позови про відшкодування шкоди, заподіяної каліцтвом або іншим ушкодженням здоров'я, а також втратою годувальника, можуть пред'являтися позивачем за його місцем проживання чи за місцем заподіяння шкоди.

В які строки має звернутись працівник до суду за вирішенням трудового спору?

Працівник може звернутися з заявою про вирішення трудового спору безпосередньо до місцевого суду в тримісячний строк з дня, коли він дізнався або повинен був дізнатися про порушення свого права, а у справах про звільнення - в місячний строк з дня вручення копії наказу про звільнення або з дня видачі трудової книжки.

У разі порушення законодавства про оплату праці працівник має право звернутися до суду з позовом про стягнення належної йому заробітної плати без обмеження будь-яким строком.

У разі пропуску з поважних причин строків, установлених статтею 233 Кодексу, місцевий суд може поновити ці строки.

Який порядок поновлення на роботі та зміна формулювання причин звільнення ?

У разі звільнення без законної підстави або незаконного переведення на іншу роботу працівник повинен бути поновлений на попередній роботі органом, який розглядає трудовий спір.

При винесенні рішення про поновлення на роботі орган, який розглядає трудовий спір, одночасно приймає рішення про виплату працівникові середнього заробітку за час вимушеного прогулу або різниці в заробітку за час виконання нижчеоплачуваної роботи, але не більш як за один рік. Якщо заява про поновлення на роботі розглядається більше одного року не з вини працівника, орган, який розглядає трудовий спір, вносить рішення про виплату середнього заробітку за весь час вимушеного прогулу.

У разі визнання формулювання причини звільнення неправильним або таким, що не відповідає чинному законодавству, у випадках, коли це не тягне поновлення працівника на роботі, орган, який розглядає трудовий спір, зобов'язаний змінити формулювання і вказати в рішенні причину звільнення у точній відповідності з формулюванням чинного законодавства та з посиланням на відповідну статтю (пункт) закону.

Якщо неправильне формулювання причини звільнення в трудовій книжці перешкоджало працевлаштуванню працівника, орган, який розглядає трудовий спір, одночасно приймає рішення про виплату

йому середнього заробітку за час вимушеного прогулу в порядку і на умовах, передбачених частиною другою статті 235 КЗпП .

У разі затримки видачі трудової книжки з вини власника або уповноваженого ним органу працівникові виплачується середній заробіток за весь час вимушеного прогулу.

Рішення про поновлення на роботі незаконно звільненого або переведеного на іншу роботу працівника, прийняте органом, який розглядає трудовий спір, підлягає негайному виконанню.

Чи підлягає оплаті вимушений прогул при затримці виконання рішення про поновлення на роботі працівника ?

У разі затримки власником або уповноваженим ним органом виконання рішення органу, який розглядав трудовий спір про поновлення на роботі незаконно звільненого або переведеного на іншу роботу працівника, цей орган виносить ухвалу про виплату йому середнього заробітку або різниці в заробітку за час затримки.

Чи встановлена матеріальна відповідальність службової особи , яка винна в незаконному звільненні або переведенні працівника ?

Відповідно до п. 8 ст. 134 КЗпП службова особа, винна в незаконному звільненні або переведенні працівника на іншу роботу, несе матеріальну відповідальність у повному розмірі шкоди, заподіяної з її вини.

Встановивши, що звільнення або переведення здійснено з очевидним порушенням законодавства, суд у тому ж процесі може покласти на вину службову особу обов'язок відшкодувати підприємству, установі, організації заподіяну шкоду згідно з оплатою за час вимушеного прогулу або за час виконання нижчеоплачуваної роботи у розмірі, передбаченому законодавством про працю. Такий обов'язок покладається, якщо звільнення чи переведення здійснено з порушенням закону або якщо власник чи уповноважений ним орган затримав виконання рішення суду про поновлення на роботі.

Чи передбачено відшкодування власником або уповноваженим ним органом моральної шкоди?

Згідно зі ст.237(1) КЗпП України відшкодування моральної шкоди працівнику провадиться у разі, якщо порушення його законних прав призвели до моральних страждань, втрати нормальних життєвих зв'язків і вимагають від нього додаткових зусиль для організації свого життя.

Порядок відшкодування моральної шкоди визначається законодавством.

Розмір відшкодування моральної шкоди визначається судом в залежності від характеру правопорушення, глибини фізичних та

душевних страждань, погіршення здібностей потерпілого або позбавлення його можливості їх реалізації, ступеня вини особи, яка завдала моральної шкоди, якщо вона є підставою для відшкодування, а також з урахуванням інших обставин, які мають істотне значення. При визначенні розміру відшкодування враховуються вимоги розумності і справедливості.

Моральна шкода відшкодовується незалежно від майнової шкоди, яка підлягає відшкодування, та не пов'язана з розміром цього відшкодування.

Моральна шкода відшкодовується одноразово, якщо інше не встановлено договором або законом.

Який порядок задоволення грошових вимог?

При розгляді трудових спорів у питаннях про грошові вимоги, крім вимог про виплату працівникові середнього заробітку за час вимушеного прогулу або різниці в заробітку за час виконання нижче оплачуваної роботи (стаття 235), орган, який розглядає спір, має право винести рішення про виплату працівникові належних сум без обмеження будь-яким строком.

Які вимоги до оформлення позовних заяв з трудових спорів до суду?

Позовна заява щодо індивідуального трудового спору подається до суду в письмовій формі.

Позовна заява повинна містити:

- найменування суду, до якого подається заява;
- ім'я (найменування) позивача і відповідача, а також ім'я представника позивача, якщо позовна заява подається представником, їх місце проживання (перебування) або місцезнаходження, пошто вий індекс, номери засобів зв'язку;
- зміст позовних вимог;
- ціна позову щодо вимог майнового характеру;
- виклад обставин, якими позивач обґрунтовує свої вимоги;
- зазначення доказів, що підтверджують кожну обставину, наявність підстав для звільнення від доказування;
- перелік документів, що додаються до заяви.

Позовна заява підписується позивачем або його представником із зазначенням дати її подання.

Якщо позовна заява подається представником позивача, до позовної заяви додається довіреність чи інший документ, що підтверджує його повноваження.

Позивач повинен додати до позовної заяви її копії та копії всіх документів, що додаються до неї, відповідно до кількості відповідачів і третіх осіб.

Чи є процесуальні особливості розгляду трудових спорів у суді?

Слід враховувати, що розгляд і вирішення цивільних справ у судах проводиться на засадах змагальності.

Суд зобов'язаний вживати передбачені законом заходи до всебічного, повного й об'єктивного з'ясування обставин справи, роз'яснити особам, які беруть участь у справі, їх права й обов'язки і сприяти у здійсненні їх прав.

Кожна сторона повинна довести ті обставини, на які вона посилається як на підставу своїх вимог і заперечень.

Докази подаються сторонами й іншими особами, які беруть участь у справі.

Коли сторонам та іншим особам, які беруть участь у справі, важко потребувати докази суд за їх клопотаннями сприяє у витребуванні таких доказів.

Під час розгляду трудового спору в суді позивач може змінити свої позовні вимоги чи відмовитися від позову.

Як укладається мирова угода?

Мирова угода укладається сторонами з метою врегулювання спору на основі взаємних поступок і може стосуватись лише прав та обов'язків сторін та предмету позову.

Сторони можуть укласти мирову угоду і повідомити про це суд, зробивши спільну заяву. Якщо мирову угоду або повідомлення про неї викладено в адресованій суду письмовій заяві сторін, ця заява приєднується до справи.

До ухвалення судового рішення у зв'язку з укладенням сторонами мирової угоди суд роз'яснює сторонам наслідки такого рішення, перевіряє, чи не обмежений представник сторони, який висловив намір вчинити ці дії, у повноваженнях на їх вчинення.

У разі укладення сторонами мирової угоди суд постановляє ухвалу про закриття провадження у справі.

Закриваючи провадження у справі, суд, за клопотанням сторін може постановити ухвалу про визнання мирової угоди.

Як приймається рішення органом, що розглядає трудові спори, у разі неможливості поновлення працівника на роботі внаслідок припинення діяльності підприємства, установи, організації?

У разі, коли працівника звільнено без законної підстави або з порушенням встановленого порядку, але поновлення його на попередній роботі неможливе внаслідок ліквідації підприємства, установи, організації, орган, який розглядає трудовий спір, зобов'язує ліквідаційну комісію або власника (орган, уповноважений управляти майном ліквідованого підприємства, установи, організації, а у

відповідних випадках - правонаступника), виплатити працівникові заробітну плату за весь час вимушеного прогулу.

Одночасно орган, який розглядає трудовий спір, визнає працівника таким, якого було звільнено за пунктом 1 статті 40 цього Кодексу. На такого працівника поширюються пільги і компенсації, передбачені статтею 49-3 цього Кодексу для вивільнюваних працівників, а його зайнятість забезпечується відповідно до Закону України "Про зайнятість населення".

Чи можна захищати свої права в Європейському суді?

Верховна Рада України 17 липня 1997 р. ратифікувала Європейську конвенцію з прав людини, яка набрала чинності 11 вересня 1997 р. Громадяни України отримали право захищати свої порушені права в Європейському суді з прав людини у Страсбурзі.

До Європейського суду мають право звертатися фізична особа (група осіб) чи неурядова організація в разі порушення особистих, політичних і громадянських прав. Це – право на життя, на свободу й особисту недоторканість, заборона катувань, втручання влади в особисте й сімейне життя, порушення свободи совісті та віросповідання, права на недоторканість майна, права на власність, освіту, вільні вибори.

Розгляд міжнародним судом порушень трудових і соціально-економічних прав, скажімо, таких, як невивплата заробітної плати чи пенсії, передбачено Європейською соціальною хартією. Європейський суд не приймає до розгляду справи, за якими не використано всі національні механізми захисту прав людини, або події відбувалися до набрання чинності Європейською конвенцією з прав людини, або були порушені строки звернення до суду.

Уповноважений з прав людини Верховної Ради не представляє справи громадян у суді.

Звернення до Європейського суду можливе лише тоді, коли вичерпано всі національні механізми захисту прав людини. Якщо Європейський суд ухвалить рішення на користь людини (позивача), відшкодувати матеріальні чи моральні збитки має держава, яка є відповідачем. Звертаючись до міжнародної організації, особа оскаржує дії держави, а рішення Європейського суду — остаточне.

Порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)

Який документ визначає процедуру колективних трудових спорів?

Закон України «Про порядок вирішення трудових спорів (конфліктів) від 03.03.1998 р. № 137/98-ВР визначає правові і організаційні засади функціонування системи заходів по вирішенню колективних трудових спорів (конфліктів) і спрямований на здійснення взаємодії сторін соціально-трудова відносин у процесі врегулювання колективних трудових спорів (конфліктів), що виникли між ними.

Що таке колективний трудовий спір?

Колективний трудовий спір (конфлікт) - це розбіжності, що виникли між сторонами соціально-трудова відносин, щодо:

- а) встановлення нових або зміни існуючих соціально-економічних умов праці та виробничого побуту;
- б) укладення чи зміни колективного договору, угоди;
- в) виконання колективного договору, угоди або окремих їх положень;
- г) невиконання вимог законодавства про працю.

Сторони колективного трудового спору (конфлікту) це

- на виробничому рівні - наймані працівники (окремі категорії найманих працівників) підприємства, установи, організації чи їх структурних підрозділів або первинна профспілкова чи інша уповноважена найманими працівниками організація та роботодавець. За дорученням інтереси роботодавця у колективному трудовому спорі (конфлікті) може представляти інша особа, організація роботодавців, об'єднання організацій роботодавців; - на галузевому, територіальному рівнях - наймані працівники підприємств, установ, організацій однієї або декількох галузей (професій) або адміністративно-територіальних одиниць чи профспілки, їх об'єднання або інші уповноважені цими найманими працівниками органи та організації роботодавців, їх об'єднання або центральні органи виконавчої влади, або місцеві органи виконавчої влади, що діють на території відповідної адміністративно-територіальної одиниці; на національному рівні - наймані працівники однієї або декількох галузей (професій) чи профспілки або їх об'єднання чи інші уповноважені найманими працівниками органи та всеукраїнські об'єднання організацій роботодавців або Кабінет Міністрів України.

Як формуються вимоги найманих працівників, профспілок?

Вимоги найманих працівників на виробничому рівні формуються і затверджуються загальними зборами (конференцією) найманих працівників

або формуються шляхом збору підписів і вважаються чинними за наявності не менше половини підписів членів трудового колективу підприємства, установи, організації чи їх структурного підрозділу. Разом із висуненням вимог збори (конференція) найманих працівників визначають орган чи особу, які будуть представляти їх інтереси.

Вимоги найманих працівників на галузевому, територіальному чи національному рівнях формуються і затверджуються:

у випадках, коли інтереси найманих працівників представляє профспілка, об'єднання профспілок - рішенням виборного органу відповідної профспілки, об'єднання профспілок;

у випадках, коли інтереси найманих працівників представляють інші уповноважені ними організації (органи) - конференцією представників підприємств, установ, організацій, обраних зборами (конференцією) працівників підприємств, установ, організацій, які перебувають у стані трудового спору (конфлікту).

Вимоги найманих працівників, профспілки чи об'єднання профспілок оформляються відповідним протоколом і надсилаються роботодавцю або уповноваженій ним особі, організації роботодавців, об'єднанню організацій роботодавців.

Який порядок і строки розгляду вимог найманих працівників або профспілки?

Роботодавець або уповноважена ним особа, організація роботодавців, об'єднання організацій роботодавців зобов'язані розглянути вимоги найманих працівників, категорій найманих працівників, колективу працівників чи профспілки та повідомити їх представників про своє рішення у триденний строк з дня одержання вимог.

Якщо задоволення вимог виходить за межі компетенції роботодавця або уповноваженої ним особи, організації роботодавців, об'єднання організацій роботодавців, вони зобов'язані надіслати їх у триденний строк з дня одержання вимог власнику або до відповідного вищестоящого органу управління, який має право прийняти рішення. При цьому строк розгляду вимог найманих працівників кожною **інстанцією не повинен перевищувати трьох днів.**

Загальний строк розгляду вимог і прийняття рішення (з урахуванням часу пересилання) не повинен перевищувати **тридцяти днів** з дня одержання цих вимог роботодавцем або уповноваженою ним особою, організацією роботодавців, об'єднанням організацій роботодавців до моменту одержання найманими працівниками чи профспілкою повідомлення від роботодавця, уповноваженої ним особи, організації роботодавців, об'єднання організацій роботодавців, власника, відповідного вищестоящого органу управління про прийняте рішення.

Рішення роботодавця, уповноваженої ним особи, організації роботодавців, об'єднання організацій роботодавців, власника, відповідного вищестоящого органу управління викладається у письмовій формі і не

пізніше наступного дня надсилається уповноваженому представницькому органу іншої сторони колективного трудового спору (конфлікту) разом із соціально-економічним обґрунтуванням.

Коли виникає колективний трудовий спір?

Колективний трудовий спір виникає з моменту, коли уповноважений представницький орган найманих працівників, категорії найманих працівників, колективу працівників або профспілки одержав від роботодавця, уповноваженої ним особи, організації роботодавців, об'єднання організацій роботодавців повідомлення про повну або часткову відмову у задоволенні колективних вимог і прийняв рішення про незгоду з рішенням роботодавця, уповноваженої ним особи, організації роботодавців, об'єднання організацій роботодавців або коли строки розгляду вимог, передбачені цим Законом, закінчилися, а відповіді від роботодавця, уповноваженої ним особи, організації роботодавців, об'єднання організацій роботодавців не надійшло.

Про виникнення колективного трудового спору (конфлікту) орган, який представляє інтереси найманих працівників або профспілки, зобов'язаний у **триденний строк** письмово проінформувати роботодавця, місцевий орган виконавчої влади, орган місцевого самоврядування за місцезнаходженням підприємства та Національну службу посередництва і примирення.

Яка послідовність розгляду і вирішення колективного трудового спору?

Розгляд колективного трудового спору (конфлікту) здійснюється з питань, передбачених:

- пунктами "а" і "б" статті 2 зазначеного Закону (встановлення нових або зміни існуючих соціально-економічних умов праці та виробничого побуту, укладення чи зміни колективного договору, угоди) , - примирною комісією, а в разі неприйняття рішення у строки, встановлені статтею 9 цього Закону, - трудовим арбітражем;
- пунктами "в" і "г" статті 2 зазначеного Закону (виконання колективного договору, угоди; невиконання вимог законодавства про працю), - трудовим арбітражем.

Що таке примирна комісія та як вона утворюється?

Примирна комісія - орган, призначений для вироблення рішення, що може задовольнити сторони колективного трудового спору (конфлікту), та який складається із представників сторін.

Примирна комісія утворюється за ініціативою однієї із сторін на виробничому рівні - у триденний, на галузевому чи територіальному рівні - у п'ятиденний, на національному рівні - у десятиденний строк з моменту виникнення колективного трудового спору (конфлікту) з однакової кількості представників сторін.

Порядок визначення представників до примирної комісії визначається кожною із сторін колективного трудового спору (конфлікту) самостійно.

На час ведення переговорів і підготовки рішення примирної комісії її членам надається вільний від роботи час.

У разі потреби примирна комісія:

- залучає до свого складу незалежного посередника;
- консультується із сторонами колективного трудового спору (конфлікту), центральними та місцевими органами виконавчої влади, органами місцевого самоврядування та іншими заінтересованими органами.

Організаційне та матеріально-технічне забезпечення роботи примирної комісії здійснюється за домовленістю сторін, а якщо сторони не досягли згоди - в рівних частках.

Який порядок вирішення колективного трудового спору(конфлікту) примирною комісією?

Колективні трудові спори (конфлікти) розглядаються виробничою примирною комісією у п'ятиденний, галузевою та територіальною примирними комісіями - у десятиденний, примирною комісією на національному рівні - у п'ятнадцятиденний строк з моменту утворення комісій. За згодою сторін ці строки можуть бути продовжені.

Рішення примирної комісії оформляється протоколом та має для сторін обов'язкову силу і виконується в порядку і строки, які встановлені цим рішенням.

Після прийняття рішення щодо вирішення колективного трудового спору (конфлікту) примирна комісія припиняє свою роботу.

Що таке трудовий арбітраж?

Трудовий арбітраж - орган, який складається із залучених сторонами фахівців, експертів та інших осіб і приймає рішення по суті трудового спору (конфлікту).

Трудовий арбітраж утворюється з ініціативи однієї із сторін або незалежного посередника у триденний строк. у разі: неприйняття примирною комісією погодженого рішення щодо вирішення колективного трудового спору (конфлікту) з питань, передбачених пунктами "а" і "б" статті 2 Закону; виникнення колективного трудового спору (конфлікту) з питань, передбачених пунктами "в" і "г" статті 2 Закону.

Кількісний і персональний склад трудового арбітражу визначається за згодою сторін. Голова трудового арбітражу обирається з числа його членів.

До складу трудового арбітражу також можуть входити народні депутати України, представники органів державної влади, органів місцевого самоврядування й інші особи.

Який порядок вирішення колективного трудового спору (конфлікту) трудовим арбітражем?

Колективний трудовий спір (конфлікт) розглядається трудовим арбітражем з обов'язковою участю представників сторін, а в разі потреби - представників інших заінтересованих органів та організацій.

Трудовий арбітраж повинен прийняти рішення у десятиденний строк з дня його створення. За рішенням більшості членів трудового арбітражу цей строк може бути продовжено до двадцяти днів.

Рішення трудового арбітражу приймається більшістю голосів його членів, оформляється протоколом і підписується усіма його членами.

Рішення трудового арбітражу про вирішення колективного трудового спору (конфлікту) є обов'язковим для виконання, якщо сторони про це попередньо домовилися.

Що таке Національна служба посередництва і примирення?

Національна служба посередництва і примирення складається з висококваліфікованих фахівців та експертів з питань вирішення колективних трудових спорів (конфліктів) і має свої відділення в областях.

Рішення Національної служби посередництва і примирення мають рекомендаційний характер і повинні розглядатися сторонами колективного трудового спору (конфлікту) та відповідними центральними або місцевими органами виконавчої влади, органами місцевого самоврядування.

До компетенції Національної служби посередництва і примирення належить:

- здійснення реєстрації висунутих працівниками вимог та колективних трудових спорів (конфліктів);
- аналіз вимог, виявлення та узагальнення причин колективних трудових спорів (конфліктів), підготовка пропозицій для їх усунення;
- підготовка посередників та арбітрів, які спеціалізуються на вирішенні колективних трудових спорів (конфліктів);
- формування списків арбітрів та посередників;
- перевірка, в разі необхідності, повноважень представників сторін колективного трудового спору (конфлікту);
- посередництво у вирішенні колективного трудового спору (конфлікту);
- залучення до участі в примирних процедурах народних депутатів України, представників державної влади, органів місцевого самоврядування.

Як взаємодіє Національна служба посередництва і примирення із сторонами колективного трудового спору (конфлікту)?

Національна служба посередництва і примирення на прохання сторін колективного трудового спору (конфлікту) пропонує кандидатури незалежних посередників, членів трудового арбітражу, координує роботу трудового арбітражу, направляє своїх спеціалістів, експертів для участі у роботі примирних органів.

Представники Національної служби посередництва і примирення можуть брати участь у вирішенні колективного трудового спору (конфлікту) на всіх його стадіях.

Сторони колективного трудового спору (конфлікту) після додержання передбаченої цим Законом примірної процедури мають право звернутися по сприяння у вирішенні цього спору (конфлікту) до Національної служби посередництва і примирення, яка розглядає всі матеріали і в десятиденний строк надсилає сторонам свої рекомендації.

Якщо у вимогах найманих працівників чи профспілки містяться питання, вирішення яких відповідно до законодавства віднесено до компетенції центральних або місцевих органів виконавчої влади, органів місцевого самоврядування, Національна служба посередництва і примирення надсилає свої рекомендації разом з відповідними матеріалами керівникам цих органів, які повинні їх розглянути у семиденний строк і проінформувати про прийняті ними рішення сторони колективного трудового спору (конфлікту) та Національну службу посередництва і примирення.

Що таке страйк?

Страйк - це тимчасове колективне добровільне припинення роботи працівниками (невихід на роботу, невиконання своїх трудових обов'язків) підприємства, установи, організації (структурного підрозділу) з метою вирішення колективного трудового спору (конфлікту).

Страйк застосовується як крайній засіб (коли всі інші можливості вичерпано) вирішення колективного трудового спору (конфлікту) у зв'язку з відмовою роботодавця або уповноваженої ним особи, організації роботодавців, об'єднання організацій роботодавців задовольнити вимоги найманих працівників або уповноваженого ними органу, профспілки, об'єднання профспілок чи уповноваженого нею (ними) органу.

Відповідно до статті 44 Конституції України ті, хто працює, мають право на страйк для захисту своїх економічних і соціальних інтересів.

Порядок здійснення права на страйк встановлюється вищезазначеним Законом.

Страйк може бути розпочато, якщо примірні процедури не привели до вирішення колективного трудового спору (конфлікту) або роботодавець або уповноважена ним особа, організація роботодавців, об'єднання організацій роботодавців ухиляється від примірних процедур або не виконує угоди, досягнутої в ході вирішення колективного трудового спору (конфлікту).

Як оголошується страйк?

Рішення про оголошення страйку на підприємстві приймається за поданням виборного органу первинної профспілкової організації (профспілкового представника) чи іншої організації найманих працівників, уповноваженої представляти інтереси найманих працівників, загальними зборами (конференцією) найманих працівників шляхом голосування і вважається прийнятим, якщо за нього проголосувала більшість найманих

працівників або дві третини делегатів конференції. Рішення про оголошення страйку оформляється протоколом.

Рекомендації щодо оголошення чи неоголошення галузевого або територіального страйку приймаються на галузевому або територіальному рівнях на конференції, зборах, пленумі чи іншому виборному органі представників найманих працівників та/або профспілок і надсилаються відповідним трудовим колективам чи профспілкам.

Наймані працівники підприємств галузі чи адміністративно-територіальних одиниць самостійно приймають рішення про оголошення чи неоголошення страйку на своєму підприємстві.

Страйк вважається галузевим чи територіальним, якщо на підприємствах, на яких оголошено страйк, кількість працюючих становить більше половини загальної кількості працюючих відповідної галузі чи території.

Нікого не може бути примушено до участі або до неучасті у страйку.

Орган (особа), який очолює страйк, зобов'язаний письмово попередити роботодавця або уповноважену ним особу, організацію роботодавців, об'єднання організацій роботодавців не пізніше як за сім днів до початку страйку, а у разі прийняття рішення про страйк на безперервно діючому виробництві - за п'ятнадцять днів.

Роботодавець або уповноважена ним особа, організація роботодавців, об'єднання організацій роботодавців зобов'язані у найкоротший строк попередити постачальників і споживачів, транспортні організації, а також інші заінтересовані підприємства, установи, організації щодо рішення найманих працівників про оголошення страйку.

Місцеперебування під час страйку працівників, які беруть у ньому участь, визначається органом (особою), що керує страйком, за погодженням із роботодавцем.

У разі проведення зборів, мітингів, пікетів за межами підприємства орган (особа), який очолює страйк, повинен повідомити про запланований захід місцевий орган виконавчої влади чи орган місцевого самоврядування не пізніше ніж за три дні.

Хто керує страйком?

Страйк на підприємстві очолює орган (особа), що визначається загальними зборами (конференцією) найманих працівників при прийнятті рішення про оголошення страйку.

Галузевий чи територіальний страйк очолює (координує) орган (особа), визначений конференцією, зборами, пленумом чи іншим виборним органом представників найманих працівників, профспілкових чи інших організацій працівників, уповноважених представляти відповідні трудові колективи.

Орган (особа), що очолює страйк, діє під час страйку в межах прав, передбачених Законом, інформує працівників про хід вирішення колективного трудового спору (конфлікту).

Повноваження органу (особи) як керівника страйку припиняються, якщо сторони підписали угоду про врегулювання колективного трудового спору (конфлікту), а також у разі прийняття рішення про відміну або про припинення страйку.

Як укладається угода про вирішення колективного трудового спору (конфлікту) та хто контролює її виконання?

Під час страйку сторони колективного трудового спору (конфлікту) зобов'язані продовжувати пошук шляхів його вирішення, використовуючи для цього усі наявні можливості.

Угода про вирішення колективного трудового спору (конфлікту) підписується керівником або іншим повноважним представником органу, що очолює страйк, і роботодавцем або уповноваженою ним особою, головою організації роботодавців, об'єднання організацій роботодавців.

Контроль за виконанням умов цієї угоди здійснюється сторонами колективного трудового спору (конфлікту) або уповноваженими ними органами (особами).

Які страйки визнаються незаконними?

Незаконними визнаються страйки:

- а) оголошені з вимогами про зміну конституційного ладу, державних кордонів та адміністративно-територіального устрою України, а також з вимогами, що порушують права людини;
- б) оголошені без додержання найманими працівниками, профспілкою, об'єднанням профспілок чи уповноваженими ними органами положень статей 2, 4, 6, частин першої і п'ятої статті 12, частин першої, третьої і шостої статті 19 Закону, а саме ті, які:
 - причина оголошення страйку не підпадає під визначення розбіжностей з колективного трудового спору;
 - не були у свій час сформовані вимоги найманих працівників та не надсилались роботодавцю, як це передбачено Законом;
 - роботодавець не надав повну або часткову відмову у задоволенні вимог найманих працівників;
 - якщо трудовий спір не був на розгляді в трудовому арбітражі та по ньому не виносились рішення;
 - якщо рішення про оголошення страйку було прийнято без проведення загальних зборів (конференції) найманих працівників з цього приводу та (або) на загальних зборах (конференції) за його проведення проголосувало менш ніж половина найманих працівників або менш ніж дві третини делегатів конференції; орган, що очолює страйк, письмово не попередив роботодавця за сім днів до початку страйка;
- в) розпочаті з порушенням найманими працівниками, профспілкою, об'єднанням профспілок чи уповноваженими ними органами вимог статті 20, частин другої та третьої статті 24 цього Закону, а саме:

-орган, що очолює страйк, не був визначений загальними зборами (конференцією) трудового колективу;
г) які оголошені та/або проводяться під час здійснення примирних процедур, передбачених цим Законом.

Як приймається рішення про визнання страйку незаконним?

Заява роботодавця або уповноваженої ним особи, організації роботодавців, об'єднання організацій роботодавців про визнання страйку незаконним розглядається у судовому порядку.

Справа щодо цієї заяви повинна бути розглянута судом, включаючи строки підготовки справи до судового розгляду, не пізніш як у семиденний строк.

Рішення суду про визнання страйку незаконним зобов'язує учасників страйку прийняти рішення про припинення або відміну оголошеного страйку, а працівників розпочати роботу не пізніше наступної доби після дня вручення копії рішення суду органів (особі), що очолює страйк.

У яких випадках забороняється проведення страйку?

Забороняється проведення страйку за умов, якщо припинення працівниками роботи створює загрозу життю і здоров'ю людей, довкіллю або перешкоджає запобіганню стихійному лиху, аваріям, катастрофам, епідеміям та епізоотіям чи ліквідації їх наслідків.

Забороняється проведення страйку працівників (крім технічного та обслуговуючого персоналу) органів прокуратури, суду, Збройних Сил України, органів державної влади, безпеки та правопорядку.

У разі оголошення надзвичайного стану Верховна Рада України або Президент України можуть заборонити проведення страйків на строк, що не перевищує одного місяця. Подальша заборона має бути схвалена спільним актом Верховної Ради України і Президента України. У разі оголошення воєнного стану автоматично настає заборона проведення страйків до моменту його відміни.

Які гарантії для працівників під час страйку?

Участь у страйку працівників, за винятком страйків, визнаних судом незаконними, не розглядається як порушення трудової дисципліни і не може бути підставою для притягнення до дисциплінарної відповідальності.

За рішенням найманих працівників чи профспілки може бути утворено страйковий фонд з добровільних внесків і пожертвувань.

За працівниками, які не брали участі у страйку, але у зв'язку з його проведенням не мали можливості виконувати свої трудові обов'язки, зберігається заробітна плата у розмірах не нижче від установлених законодавством та колективним договором, укладеним на цьому підприємстві, як за час простою не з вини працівника. Облік таких працівників є обов'язком роботодавця.

Які наслідки участі працівників у страйку?

Організація страйку, визнаного судом незаконним, або участь у ньому є порушенням трудової дисципліни.

Час страйку працівникам, які беруть у ньому участь, не оплачується.

Час участі працівника у страйку, що визнаний судом незаконним, не зараховується до загального і безперервного трудового стажу.

Хто несе відповідальність за організацію та участь у страйку, визнаного судом незаконним?

Особи, які є організаторами страйку, визнаного судом незаконним, або які не виконують рішення про визнання страйку незаконним, а так само особи, які перешкоджають припиненню незаконного страйку, притягаються до дисциплінарної або адміністративної відповідальності згідно із законодавством.

Працівники, які беруть участь у страйку, визнаному судом незаконним, несуть відповідальність згідно із законодавством.

Проведення мітингів, демонстрацій

Хто може звернутися з заявою на проведення мітингу, вуличного походу і демонстрації?

Стаття 39 Конституції України передбачає, що “громадяни мають право – збиратися мирно, без зброї і проводити збори, мітинги, походи і демонстрації, про проведення яких завчасно сповіщаються органи виконавчої влади чи органи місцевого самоврядування”. Згідно з Указом Президії Верховної Ради СРСР “Про порядок організації і проведення зборів, мітингів, вуличних походів і демонстрацій в СРСР” від 28.07.1988 р. з заявою про проведення зборів, мітингу, вуличного походу або демонстрації до виконавчих органів місцевого самоврядування, можуть звертатись особи, які досягли вісімнадцятирічного віку, – уповноважені трудових колективів підприємств, установ і організацій, органів кооперативних та інших громадських організацій, органів громадської самодіяльності й окремих груп громадян.

Куди необхідно подати заяву, в якій формі та в який термін?

Заява про проведення зборів, мітингу, вуличного походу або демонстрації подається до виконавчого органу місцевої ради в письмовій формі, як правило, не пізніше як за десять днів до наміченої дати їх проведення. В заяві зазначаються мета, форма, місце проведення заходу або маршрути руху, час його початку і закінчення, передбачувана кількість учасників, прізвища, імена та по батькові уповноважених (організаторів), місце їх проживання і роботи (навчання), дата подачі заяви. Виконавчий орган розглядає заяву і повідомляє уповноваженим (організаторам) про прийняте рішення не пізніше як за п'ять днів до часу проведення заходу, зазначеного в заяві. Якщо виконавчий орган виявить порушення законодавства з боку організаторів масових заходів то він повинен звернутися до суду з заявою про заборону проведення заходів. При цьому виконавчий орган має право при потребі запропонувати тим, хто звернувся з заявою, інші час і місце проведення заходу. Рішення та дії які порушують право на проведення зборів, мітингів та демонстрацій можуть бути оскаржені у суді.