

**МІНІСТЕРСТВО ВНУТРІШНІХ СПРАВ УКРАЇНИ
ХАРКІВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ ВНУТРІШНІХ
СПРАВ
ФАКУЛЬТЕТ № 2
КАФЕДРА ТРУДОВОГО ТА ГОСПОДАРСЬКОГО ПРАВА**

ТЕКСТ ЛЕКЦІЇ

з навчальної дисципліни «Основи правових знань. Трудове право»
обов'язкових компонент освітньої програми першого рівня вищої освіти
(Облік і оподаткування (Облікова аналітика)
Accounting and taxation (Accounting analytics)
галузь знань – 07 Управління та адміністрування; спеціальність – 071 Облік і
оподаткування; спеціалізація – Поліцейські)

за темою № 9: Трудові спори

Харків (Вінниця) 2023

ЗАТВЕРДЖЕНО

Науково-методичною радою
Харківського національного
університету внутрішніх справ
Протокол від 25.09.2023 № 8

СХВАЛЕНО

Вченою радою факультету № 2
Харківського національного
університету внутрішніх справ
Протокол від 29.08.2023 № 7

ПОГОДЖЕНО

Секцією Науково-методичної ради
ХНУВС з юридичних дисциплін
Протокол від 22.09.2023 № 8

Розглянуто на засіданні кафедри трудового та господарського права факультету
№ 2 ХНУВС (протокол від 28.08.2023 № 8)

Розробник:

Завідувач кафедри трудового та господарського права факультету № 2 ХНУВС,
доктор юридичних наук, професор **Мельник К.Ю.**

Рецензенти:

1. Професор кафедри цивільного права і процесу Донецького національного університету імені Василя Стуса, доктор юридичних наук, професор **Амелічева Л.П.**
2. Декан факультету № 4 Харківського національного університету внутрішніх справ, доктор юридичних наук, професор **Марчук М.І.1.**

План лекції

1. Поняття, причини та види трудових спорів.
2. Індивідуальні трудові спори.
3. Колективні трудові спори.
4. Страйк як засіб вирішення колективного трудового спору.

Література:

Основна:

- 1) [Трудове право України : підручник / \[автор. кол.: С. М. Бортник, К. Ю. Мельник, Л. В. Могілевський та ін.\]; МВС України, Харків. нац. ун-т внутр. справ. – Харків, 2019. – 408 с.](#)
- 2) [Мельник К. Ю. Трудове право України : підручник / К. Ю. Мельник. – Харків : Діса плюс, 2014. – 480 с.](#)
- 3) [Рим О. М. Трудове право Європейського Союзу : монографія. Львів : «ГАЛИЧ-ПРЕС», 2020. 596с.](#)
- 4) [Мельник, К. Ю. Проблеми юридичних гарантій трудових прав працівників при укладенні, зміні та розірванні трудового договору : монографія / К. Ю. Мельник, А. О. Бабенко. — Харків : Харків. нац. ун-т внутр. справ, 2016. — 240с.](#)
- 5) [Мельник К. Ю. Проблеми правового регулювання виникнення трудових правовідносин з поліцейськими : монографія /К. Ю. Мельник, С. М. Бортник, О. В. Худякова // за заг.ред. К. Ю. Мельника; Харк. нац. ун-т внутр. справ –Х.:Усправі, 2017. – 230 с.](#)
- 6) [Актуальні проблеми трудового законодавства, законодавства про державну службу та службу в правоохоронних органах: матеріали VII Всеукраїнської науково-практичної конференції \(м. Харків, 16 листопада 2018 р.\) ; за заг. ред. К. Ю. Мельника. Х. : Харків. нац. ун-т внутр. справ, 2018. 427 с.](#)
- 7) [Напрями розвитку науки трудового права та права соціального забезпечення : матеріали VI Всеукраїнської науково-практичної конференції, присвяченої 25-річчю кафедри трудового та господарського права Харківського національного університету внутрішніх справ \(м. Харків, 3 листопада 2017 р.\) ; за заг. ред. К. Ю. Мельника. – Х.: Харків. нац. ун-т внутр. справ, 2017. – 462 с.](#)
- 8) [Сфера дії трудового права та права соціального забезпечення : матеріали V Всеукраїнської наук.-практ. конф. \(м. Харків, 28 жовтня 2016 р.\) ; за заг. ред. К. Ю. Мельника / МВС України, Харк. нац. ун-т внутр. справ. – Х. : ХНУВС, 2016. – 426 с.](#)
- 9) [Сучасні проблеми трудового та пенсійного законодавства : матеріали IV Всеукраїнської наук.-практ. конф. \(м. Харків, 27 листопада 2015 р.\) ; за заг. ред. К. Ю. Мельника / МВС України, Харк. нац. ун-т внутр. справ. – Х. : ХНУВС, 2015. – 354 с.](#)
- 10) [Єдність і диференціація трудового права та права соціального](#)

забезпечення : матеріали III Всеукраїнської наук.-практ. конф. (м. Харків, 28 листоп. 2014 р.) ; за заг. ред. К. Ю. Мельника / МВС України ; Харк. нац. ун-т внутр. справ. – Х. : ХНУВС, 2014. – 324 с.

- 11) Трудове законодавство: шляхи реформування : матеріали II Всеукраїнської наук.-практ. конф. (м. Харків, 12 квіт. 2013 р.) ; за заг. ред. К. Ю. Мельника / МВС України, Харк. нац. ун-т внутр. справ. – Х. : ХНУВС, 2013. – 364 с.
- 12) Конституція України від 28 черв. 1996 р. № 254к/96-ВР // Відомості Верховної Ради України. 1996. № 30. Ст. 141.
- 13) Кодекс законів про працю України від 10 груд. 1971 р. № 322-VIII // Відомості Верховної Ради УРСР. 1971. Додаток до № 50. Ст. 375.
- 14) Про Національну поліцію : закон України від 2 липня 2015 р. № 580-VIII // Відомості Верховної Ради (ВВР), 2015, № 40-41, ст.379.
- 15) Про соціальний діалог в Україні: закон України від 23.12.2010 р. № 2862-VI // Відомості Верховної Ради України (ВВР), 2011, № 28, ст.255 .
- 16) Про організації роботодавців, їх об'єднання, права і гарантії їх діяльності : закон України від 22. червня 2012 р. № 5026-VI // Відомості Верховної Ради України. 2013. № 22. Ст. 216.
- 17) Про колективні договори і угоди : закон України від 1 липня 1993 р. № 3356-XII // Відомості Верховної Ради України. 1993. № 36. Ст. 361.
- 18) Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів) : закон України від 3 березня 1998 р. № 137/98-ВР // Відомості Верховної Ради України. 1998. № 34.Ст. 227.
- 19) Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності : закон України від 15 вересня 1999 р. № 1045-XIV // Відомості Верховної Ради України. 1999. № 45. Ст. 397.
- 20) Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану: закон України 15.03.2022 р. № 2136-IX //// База даних (БД) «Законодавство України» / Верховна Рада (ВР) України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2136-20#Text>
- 21) Про практику застосування судами законодавства про оплату праці : постанова Пленуму Верховного Суду України від 24 грудня 1999 р. № 13.
- 22) Про практику розгляду судами трудових спорів : постанова Пленуму Верховного Суду України від 06 листопада 1992 р.№ 9.

Додаткова:

- 23) Андріїв В. М. Юридичний механізм забезпечення трудових прав працівників: монографія / В.М. Андріїв. — Чернігів : Черніг. держ. ін.-т права, соц. технологій та праці, 2011. — 305 с.
- 24) Венедіктов С. В. Теоретико-правові засади сучасної концепції трудового правовідношення в Україні: монографія / С. В. Венедіктов. — Х. : ХНУ імені В. Н. Каразіна, 2011. — 224 с.
- 25) Дараганова Н. В. Трудові спори : навчальний посібник / Дараганова Н.В. —

К. : Алерта, 2012. – 272 с.

26) Костюк В. Л. Правосуб'єктність у трудовому праві: проблеми теорії та практики: монографія / В. Л. Костюк. — К. : Видавець Карпенко В. М., 2012. — 464 с.

27) Мельничук Н. О. Договірне регулювання трудових відносин в нових економічних умовах: монографія / Н. О. Мельничук. — К. : Хай-Тек Прес, 2012.— 340 с.

28) Сокол М. В. Порядок вирішення колективних трудових спорів і конфліктів в Україні : монографія / М. В. Сокол ; Волин. нац. ун-т ім. Лесі Українки. – Луцьк : ПП Іванюк В.П, 2011. – 208 с.

29) Чанишева Г. І. Примирні процедури вирішення трудових спорів : монографія / Чанишева Г. І., Дейнека В. М. – К. : вид-во Фенікс, 2016. – 196 с.

30) Трудові спори та порядок їх розгляду: навч. посіб. / авт.: П. А. Бущенко, А. М. Слюсар, Н. М. Швець; за заг. ред. В. В. Жернакова. Х.: Нац. ун-т “Юрид. акад. України ім. Ярослава Мудрого”, 2013. 110 с.

Текст лекції

1. Поняття, причини та види трудових спорів

У процесі праці нерідко виникають певні обставини, які породжують розбіжності між працівниками та роботодавцями. Такі розбіжності обумовлені, передусім, полярністю інтересів праці і капіталу у трудових правовідносинах. Так, роботодавець вступає у трудові правовідносини для того, щоб отримати необхідну для виробництва або надання послуг працю та мінімізувати свої витрати на неї. Працівник навпаки бажає отримати оплату праці в якомога більшому розмірі та належний відпочинок від роботи.

Однак власне розбіжності, які виникли між стороною працівників та стороною роботодавців, ще не є трудовим спором. Такі розбіжності можуть бути вирішеними їх сторонами.

Трудовий спір виникає тоді, коли працівник та роботодавець, не врегулювавши розбіжності при безпосередніх переговорах, звертаються за їх вирішенням до відповідного органу (посадової особи), наділеного відповідними повноваженнями з їх вирішення (індивідуальні трудові спори), а також коли уповноважений представницький орган працівників, категорії працівників, колективу працівників або профспілки одержав від роботодавця, уповноваженої ним особи, організації роботодавців, об'єднання організацій роботодавців повідомлення про повну або часткову відмову в 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 закінчилися, а відповіді від роботодавця, уповноваженої ним особи, організації роботодавців, об'єднання організацій роботодавців не надійшло (колективні трудові спори).

Розрізняють об'єктивні та суб'єктивні причини виникнення трудових спорів. Об'єктивні – це ті, що не залежать від волі працівників і роботодавців та мають характер об'єктивно обумовлених закономірностей (недосконалість діючого трудового законодавства, важке фінансове становище підприємства, викликане економічною кризою в державі тощо). Суб'єктивні – це ті, що залежать від волі працівників і роботодавців та, передусім, пов'язані з недоліками та помилками в процесі праці (порушення роботодавцем трудового законодавства, недоліки в організації праці і відпочинку працівників, невірне тлумачення працівниками або роботодавцями норм трудового законодавства, умов колективного чи трудового договору тощо).

Отже, трудовий спір – це розбіжності, що виникли з приводу застосування трудового законодавства, колективних угод, локальних нормативно-правових актів, трудового договору або пов'язані зі встановленням нових чи зміною існуючих умов праці, які не були врегульовані шляхом безпосередніх переговорів між стороною працівників та стороною роботодавців.

Трудові спори можна класифікувати за такими підставами:

- за суб'єктами: індивідуальні та колективні. Суб'єктами індивідуального трудового спору, як правило, є працівник, з однієї сторони, і роботодавець – з іншої. Разом з тим у спорах з приводу відмови в укладенні трудового договору сторонами будуть претендент на відповідну посаду та роботодавець, а у спорах з приводу поновлення на роботі – звільнений працівник та роботодавець. Суб'єктами колективного трудового спору (конфлікту) є, з однієї сторони, працівники чи профспілка (профспілки) або їх об'єднання чи інші уповноважені працівниками органи, з іншої – роботодавець чи організація роботодавців (організації роботодавців) або їх об'єднання. Також суб'єктами певних колективних трудових спорів (конфліктів) можуть бути Кабінет Міністрів України чи центральні або місцеві органи виконавчої влади;

- за характером: позовні та непозовні. До трудових спорів позовного характеру належать спори про застосування трудового законодавства. Вони виникають з приводу відновлення порушеного права і розглядаються на підставі позову. Це спори про поновлення на роботі, про стягнення заробітної плати, гарантійних і компенсаційних виплат, про надання відпустки тощо. До трудових спорів непозовного характеру належать спори, пов'язані зі встановленням нових чи зміною існуючих умов праці. Вони виникають з приводу вирішення питань, не врегульованих законодавством;

- за порядком розгляду: трудові спори, які розглядаються в загальному порядку; трудові спори, які розглядаються виключно в судовому порядку; трудові спори, які розглядаються в особливому порядку. Загальний порядок для індивідуальних трудових спорів полягає в їх розгляді в комісії по трудових спорах і в суді, якщо рішення комісії по трудових спорах не задовольняє одну зі сторін спору. У випадку задоволення сторін рішенням комісії по трудових спорах спір вважається вирішеним. Для колективних трудових спорів загальний

порядок полягає в їх розгляді примирними комісіями і трудовим арбітражем, а у випадку невіршення спору – за допомогою страйку.

Винятково в судовому порядку розглядаються індивідуальні трудові спори, передбачені ст. 232 КЗпП України. Судовому розгляду підлягають колективні трудові спори, стосовно яких заборонений страйк, у випадку їх невіршення примирними органами.

В особливому порядку розглядаються індивідуальні трудові спори окремих категорій працюючих (суддів, прокурорсько-слідчих працівників, працівників навчальних, наукових та інших установ прокуратури, які мають класні чини, а також членів громадських та інших об'єднань громадян про дострокове звільнення їх від виборної платної посади). Такі трудові спори вирішуються у порядку підпорядкованості або в іншому порядку, передбаченому законодавством;

– за видами правовідносин, з яких виникає трудовий спір: трудові спори, що виникають з трудових правовідносин; трудові спори, що виникають з правовідносин, пов'язаних із трудовими.

2. Індивідуальні трудові спори

Індивідуальний трудовий спір – це неврегульовані розбіжності між роботодавцем і працівником (претендентом на посаду, звільненим працівником) з питань застосування трудового законодавства, колективних угод, локальних нормативно-правових актів, трудового договору або встановлення чи зміни індивідуальних умов праці, про які заявлено в орган (посадовій особі) наділений відповідними повноваженнями з їх вирішення.

Порядок вирішення індивідуальних трудових спорів має низку особливостей. По-перше, такий порядок регламентований нормами трудового та цивільного процесуального законодавства. По-друге, поряд із судами індивідуальні трудові спори можуть розглядати спеціально створені органи – комісії по трудових спорах, а також інші органи та посадові особи, передбачені законодавством. По-третє, у вирішенні індивідуального трудового спору можуть брати участь представники профспілок.

Індивідуальні 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 роботодавцем, застосовується незалежно від форми трудового договору. Разом з тим зазначений порядок розгляду трудових спорів не поширюється на спори про дострокове звільнення від виборної платної посади членів громадських та інших об'єднань громадян за рішенням органів, що їх обрали (ст. 221 КЗпП України). Особливості розгляду трудових спорів суддів, прокурорсько-слідчих працівників, а також працівників навчальних, наукових та інших установ прокуратури, які мають класні чини, встановлюється законодавством (ст. 222 КЗпП України).

Порядок вирішення індивідуальних трудових спорів у комісіях по трудових спорах. Комісія по трудових спорах (КТС) – спеціальний орган, який обирається загальними зборами (конференцією) трудового колективу підприємства, установи, організації з числом працюючих не менш як 15 чоловік для вирішення розбіжностей між працівником та роботодавцем.

Правова регламентація утворення та функціонування КТС здійснюється нормами Кодексу законів про працю України, який закріплює правовий статус КТС як обов'язкового первинного органу з розгляду більшості індивідуальних трудових спорів, що виникають на підприємствах, в установах, організаціях за винятком спорів, зазначених у ст. 222 КЗпП України (трудові спори суддів, прокурорсько-слідчих працівників, а також працівників навчальних, наукових та інших установ прокуратури, які мають класні чини) та 232 КЗпП України (трудові спори, що підлягають безпосередньому розглядові у районних, районних у місті, міських чи міськрайонних судах).

Правовий статус КТС як обов'язкового первинного органу з розгляду більшості індивідуальних трудових спорів сьогодні підмивається нормами Конституції України, що дозволяють працівнику одразу звертатися до суду оминаючи КТС. Так, Конституція України з одного боку дозволяє встановлювати обов'язковий досудовий порядок урегулювання будь-якого спору (ч. 4 ст. 124), з іншого – дозволяє одразу звертатися до суду (ч. 1 ст. 55).

На останнє звертається увага у актах Конституційного Суду України та Пленуму Верховного Суду України. Так, у Рішенні Конституційного Суду України від 25 грудня 1997 р. № 9-зп вирішено, що ч. 1 ст. 55 Конституції України треба розуміти так, що кожному гарантується захист прав і свобод у судовому порядку. Суд не може відмовити у правосудді, якщо громадянин України, іноземець, особа без громадянства вважають, що їх права і свободи порушені або порушуються, створено або створюються перешкоди для їх реалізації або мають місце інші ущемлення прав та свобод. Відмова суду у прийнятті позовних та інших заяв, скарг, оформлених відповідно до чинного законодавства, є порушенням права на судовий захист, яке згідно зі ст. 64 Конституції України не може бути обмежене. Постанова Пленуму Верховного Суду України «Про застосування Конституції України при здійсненні правосуддя» від 1 листопада 1996 р. № 9 передбачає, що суд не вправі відмовити особі в прийнятті позовної заяви чи скарги лише з тієї підстави, що її вимоги можуть бути розглянуті в передбаченому законом досудовому порядку (п. 8). Аналогічне положення закріплене і в п. 3 Постанови Пленуму Верховного Суду України «Про практику розгляду судами трудових спорів» від 6 листопада 1992 р. № 9.

Правом на звернення із заявою до КТС володіє лише працівник. Роботодавець не має такого права. Трудовий спір підлягає розглядові в КТС, якщо працівник самотійно або з участю профспілкової організації, що представляє його інтереси, не врегулював розбіжності при безпосередніх переговорах з роботодавцем.

Реалізація права працівника на звернення до КТС залежить, передусім, від її існування на підприємстві, в установі, організації. Слід відзначити, що КТС утворюється лише на тих підприємствах, установах, організаціях, у яких працює не менше 15 осіб. КТС обирається загальними зборами (конференцією) трудового колективу підприємства, установи, організації. Ними же визначаються порядок обрання, чисельність, склад і строк повноважень КТС. Умовою утворення КТС на підприємстві є те, що кількість робітників у її складі повинна бути не менше половини її складу.

Законодавством передбачена можливість створення КТС у цехах та інших аналогічних підрозділах за рішенням загальних зборів (конференції) трудового колективу підприємства, установи, організації. Такі КТС обираються колективами підрозділів і діють на тих же підставах, що й КТС підприємств, установ, організацій. У КТС підрозділів підприємств, установ, організацій можуть розглядатися індивідуальні трудові спори в межах повноважень цих підрозділів.

Чинний сьогодні в частині, що не суперечить законодавству України, Закон СРСР «Про трудові колективи і підвищення їх ролі в управлінні підприємствами, установами, організаціями» від 17 червня 1983 р. № 9500-Х передбачає, що збори вважаються правомочними, якщо в них бере участь більш як половина загальної кількості членів колективу, а конференція – не менш як дві третини делегатів. Рішення загальних зборів (конференції) трудового колективу приймаються відкритим голосуванням більшістю голосів членів колективу, присутніх на зборах (конференції). При проведенні зборів трудового колективу по цехах та інших підрозділах підприємства, установи, організації рішення вважається прийнятим, якщо за нього проголосувала більшість членів трудового колективу, присутніх на зборах. Рішення доводяться до відома всіх членів колективу (ст.ст. 20 та 21).

Роботодавець зобов'язаний здійснювати організаційно-технічне забезпечення КТС (надання обладнаного приміщення, друкарської та іншої техніки, необхідної літератури, організація діловодства, облік та зберігання заяв працівників і справ, підготовка та видача копій рішень тощо). КТС підприємства, установи, організації має печатку встановленого зразка.

Кодекс законів про працю України встановлює такі строки звернення до КТС: тримісячний строк з дня, коли працівник дізнався або повинен був дізнатися про порушення свого права; без обмеження будь-яким строком – у спорах про виплату належної йому заробітної плати. У разі пропуску з поважних причин встановленого строку КТС може його поновити (ст. 225).

КТС зобов'язана розглянути трудовий спір у десятиденний строк з дня подання заяви. Спори повинні розглядатися в присутності працівника, який подав заяву, представників роботодавця. 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 КТС розгляд заяви відкладається до наступного засідання. При повторному нез'явленні працівника без поважних причин КТС 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.

КТС має право викликати на засідання свідків, доручати спеціалістам проведення технічних, бухгалтерських та інших перевірок, вимагати від роботодавця необхідні розрахунки та документи.

Засідання КТС вважається правомочним, якщо на ньому присутні не менше двох третин обраних до її складу членів. Працівник і роботодавець 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.

КТС приймає рішення більшістю голосів її членів, присутніх на засіданні. У рішенні зазначаються: повне найменування підприємства, 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, роботодавця або його представника, результати голосування і мотивоване рішення комісії. Копії рішення комісії у триденний строк вручаються працівнику та роботодавцю.

У разі незгоди з рішенням КТС працівник чи роботодавець 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 КТС.

Рішення КТС підлягає виконанню роботодавцем у триденний строк по закінченні десяти днів, передбачених на його оскарження, за винятком рішення про поновлення на роботі незаконно звільненого або переведеного на іншу роботу працівника, яке підлягає негайному виконанню.

У разі невиконання роботодавцем рішення КТС у встановлений строк працівникові КТС підприємства, 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 КТС підприємства, установи, організації та печаткою комісії по трудових спорах. Посвідчення не видається, якщо працівник чи роботодавець звернувся у встановлений 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 органу державної виконавчої служби або приватному виконавцю, державний виконавець чи приватний виконавець виконує рішення КТС у примусовому порядку.

Порядок вирішення індивідуальних трудових спорів у суді. Вирішення індивідуальних трудових спорів у судах здійснюється переважно на підставі норм Цивільного процесуального кодексу України. Кодекс законів про працю України закріплює окремі аспекти такого порядку, зокрема випадки, коли розгляд трудових спорів належить до виняткової компетенції судів (ст. 232 КЗпП України), строки звернення до суду за вирішенням трудових спорів (ст. 233 КЗпП України) тощо.

Безпосередньо в районних, районних у місті, міських чи міськрайонних судах розглядаються трудові спори за заявами:

- працівників підприємств, установ, організацій, де КТС не обираються;
- 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 ч. 3 ст. 221 і ст. 222 КЗпП України;
- керівника підприємства, установи, організації (філіалу, представництва, відділення та іншого відокремленого підрозділу), його заступників, головного бухгалтера підприємства, установи, організації, його заступників, а також службових осіб органів доходів і зборів, яким присвоєно спеціальні звання, і службових осіб центральних органів виконавчої влади, що реалізують державну політику у сферах державного фінансового контролю та контролю за цінами; керівних працівників, які обираються, затверджуються або призначаються на посади державними органами, органами місцевого 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 ч. 3 ст. 221 і ст. 222 КЗпП України;
- роботодавця про відшкодування працівниками матеріальної шкоди, заподіяної підприємству, установі, організації;
- працівників у питанні застосування законодавства про працю, яке відповідно до чинного законодавства попередньо було вирішено роботодавцем і виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником) підприємства, установи, організації (підрозділу) в межах наданих їм прав;

– працівників про оформлення трудових відносин у разі виконання ними роботи без укладення трудового договору та встановлення періоду такої роботи.

Безпосередньо в районних, районних у місті, міських чи міськрайонних судах розглядаються також спори про відмову у прийнятті на роботу:

– працівників, запрошених на роботу в порядку переведення з іншого підприємства, установи, організації;

– молодих спеціалістів, які закінчили вищий навчальний заклад і в установленому порядку направлені на роботу на дане підприємство, в установу, організацію;

– вагітних жінок, жінок, які мають дітей віком до трьох років або дитину з інвалідністю, а одиноких матерів (батьків) - при наявності дитини віком до чотирнадцяти років;

– виборних працівників після закінчення строку повноважень;

– працівників, яким надано право поворотного прийняття на роботу;

– інших осіб, з якими роботодавець відповідно до чинного законодавства зобов'язаний укласти трудовий договір. Пункт 6 постанови Пленуму Верховного Суду України «Про практику розгляду судами трудових спорів» від 6 листопада 1992 р. № 9 наводить такі приклади обов'язкового укладення трудового договору роботодавцем (коли у випадках, передбачених законодавством, роботодавець зобов'язаний приймати в порядку працевлаштування інвалідів і неповнолітніх, направлених на роботу в рахунок броні; осіб, які були звільнені в зв'язку з направленням на роботу за кордон, призовом на строкову чи альтернативну військову службу і повернулись після закінчення цієї роботи чи служби). Також у Постанові вказується, що безпосередньо в судах розглядаються позови осіб, які вважають, що їм відмовлено в укладенні трудового договору всупереч гарантіям, передбаченим ст. 22 КЗпП України.

Крім цього в районних, районних у місті, міських чи міськрайонних судах розглядаються трудові спори за заявами працівника чи роботодавця, коли вони не згодні з рішенням КТС підприємства, установи, організації (підрозділу).

Працівник може звернутися із заявою про вирішення трудового спору безпосередньо до районного, районного у місті, міського чи міськрайонного 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.

Роботодавець може звернутися до суду із заявою про стягнення з працівника матеріальної шкоди, заподіяної підприємству, установі, організації у строк в один рік з дня виявлення заподіяної працівником шкоди. Для звернення до суду вищестоящого органу встановлено також однорічний строк.

У разі пропуску з поважних причин вищезазначених строків районний, районний у місті, міський чи міськрайонний суд може поновити ці строки.

Кодекс законів про працю України особливу увагу приділяє порядку поновлення на попередній роботі працівника в разі його звільнення без законної підстави або незаконного переведення на іншу роботу. Таке поновлення здійснює орган, 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, виносить 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 за собою 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.

У разі наявності підстав для поновлення на роботі працівника, який був звільнений у зв'язку із здійсненим ним або членом його сім'ї повідомленням про порушення вимог Закону України «Про запобігання корупції» іншою особою, та за його відмови від такого поновлення орган, який розглядає трудовий спір, приймає рішення про виплату йому компенсації у розмірі шестимісячного середнього заробітку.

У разі затримки видачі трудової книжки з вини роботодавця 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 (ст. 235 КЗпП України).

У разі затримки роботодавцем 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 (ст. 236 КЗпП України).

Суд покладає на службову особу, винну в незаконному звільненні або переведенні працівника на іншу роботу, обов'язок покрити шкоду, заподіяну підприємству, установі, організації у зв'язку з оплатою працівникові часу вимушеного прогулу або часу виконання нижчеоплачуваної роботи. Такий обов'язок покладається, якщо звільнення чи переведення здійснено з

порушенням закону або якщо роботодавець затримав виконання рішення суду про поновлення на роботі (ст. 237 КЗпП України).

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 п. 1 ст. 40 КЗпП України. На такого працівника поширюються пільги і компенсації, передбачені для вивільнюваних працівників, а його зайнятість забезпечується відповідно до Закону України «Про зайнятість населення» (ст. 240-1 КЗпП України).

Трудове законодавство передбачає обов'язок роботодавця відшкодувати працівнику моральну шкоду в разі, якщо порушення законних прав працівника призвели до моральних страждань, втрати нормальних життєвих зв'язків і вимагають від нього додаткових зусиль для організації свого життя.

Відповідно до постанови Пленуму Верховного Суду України «Про судову практику в справах про відшкодування моральної (немайнової) шкоди» від 31 березня 1995 р. № 4 під моральною шкодою слід розуміти втрати немайнового характеру внаслідок моральних чи фізичних страждань, або інших негативних явищ, заподіяних фізичній чи юридичній особі незаконними діями або бездіяльністю інших осіб. Моральна шкода може полягати, зокрема, у: приниженні честі, гідності, престижу або ділової репутації, моральних переживаннях у зв'язку з ушкодженням здоров'я; порушенні права власності (в тому числі інтелектуальної), прав, наданих споживачам, інших цивільних прав у зв'язку з незаконним перебуванням під слідством і судом; порушенні нормальних життєвих зв'язків через неможливість продовження активного громадського життя, порушенні стосунків з оточуючими людьми; настанні інших негативних наслідків.

Особливий порядок вирішення індивідуальних трудових спорів. Національне законодавство встановлює для окремих трудових спорів, визначених в ч. 3 ст. 221 КЗпП України (спори про дострокове звільнення від виборної платної посади членів громадських та інших об'єднань громадян за рішенням органів, що їх обрали), та трудових спорів окремих категорій працівників, передбачених ст. 222 КЗпП України (судді, прокурорсько-слідчі працівники, працівники навчальних, наукових та інших установ прокуратури, які мають класні чини) особливий порядок вирішення.

Наприклад, відповідно до ст. 108 Закону України «Про судоустрій і статус суддів» від 2 червня 2016 р. № 1402-VIII дисциплінарне провадження щодо судді здійснюють дисциплінарні палати Вищої ради правосуддя. Стаття 51 Закону України «Про Вищу раду правосуддя» від 21 грудня 2016 р. № 1798-

VIII передбачає, що право оскаржити рішення Дисциплінарної палати у дисциплінарній справі до Вищої ради правосуддя має суддя, щодо якого ухвалено відповідне рішення. Скаржник має право оскаржити рішення Дисциплінарної палати у дисциплінарній справі до Вищої ради правосуддя за наявності дозволу Дисциплінарної палати на таке оскарження. Скарга на рішення Дисциплінарної палати має бути подана не пізніше тридцяти днів з дня його ухвалення. Вища рада правосуддя може поновити строк для оскарження рішення Дисциплінарної палати, якщо визнає, що він був пропущений з поважних причин. Скарга на рішення Дисциплінарної палати може бути подана виключно до Вищої ради правосуддя. Подання скарги на рішення Дисциплінарної палати про притягнення до дисциплінарної відповідальності судді зупиняє застосування дисциплінарного стягнення.

Вища рада правосуддя розглядає скарги на рішення Дисциплінарної палати не пізніше шістдесяти днів із дня їх надходження. Цей строк може бути продовжений Вищою радою правосуддя не більше ніж на шістдесят днів у разі потреби додаткової перевірки обставин та/або матеріалів справи. У розгляді скарги не беруть участі члени Вищої ради правосуддя, які входять до Дисциплінарної палати, що ухвалила оскаржуване рішення.

За результатами розгляду скарги на рішення Дисциплінарної палати Вища рада правосуддя має право:

- 1) скасувати повністю рішення Дисциплінарної палати про притягнення до дисциплінарної відповідальності судді та закрити дисциплінарне провадження;
- 2) скасувати частково рішення Дисциплінарної палати про притягнення до дисциплінарної відповідальності судді та ухвалити нове рішення;
- 3) скасувати повністю або частково рішення Дисциплінарної палати про відмову в притягненні до дисциплінарної відповідальності судді та ухвалити нове рішення;
- 4) змінити рішення Дисциплінарної палати, застосувавши інший вид дисциплінарного стягнення;
- 5) залишити рішення Дисциплінарної палати без змін.

Копія рішення Вищої ради правосуддя, ухваленого за результатами розгляду скарги на рішення Дисциплінарної палати, у семиденний строк з дня ухвалення вручається чи надсилається судді та скаржнику або їх представникам.

Національне законодавство передбачає і для інших, окрім вищезазначених, категорій працівників особливий порядок вирішення індивідуальних трудових спорів. Зокрема, такий порядок встановлено для вирішення трудових спорів поліцейських Законом України «Про Дисциплінарний статут Національної поліції України» від 15 березня 2018 р. № 2337-VIII. Так, відповідно до ст. 24 Закону поліцейський має право оскаржити застосоване до нього дисциплінарне стягнення протягом місяця з дня його виконання (реалізації) шляхом подання

рапорту до прямого керівника особи, яка застосувала дисциплінарне стягнення, а також шляхом звернення до суду в установленому порядку.

Розгляд рапорту про незгоду з дисциплінарним стягненням здійснюється протягом 30 календарних днів з дня його реєстрації в органі поліції шляхом проведення перевірки викладених у рапорті фактів та обставин, що, на думку поліцейського, не були враховані під час проведення службового розслідування та під час прийняття рішення про застосування до нього дисциплінарного стягнення. У разі підтвердження фактів, викладених у рапорті, керівник, який здійснює його розгляд, зобов'язаний негайно вжити заходів до поновлення прав поліцейського, усунення обставин, що призвели до таких порушень, та вирішити питання про притягнення до відповідальності осіб, винних у вчиненні порушень.

Про результати розгляду рапорту уповноважений керівник письмово інформує поліцейського, який подав скаргу.

У разі поновлення порушених прав поліцейського у судовому порядку вищий керівник зобов'язаний негайно вжити заходів до поновлення прав поліцейського, усунення обставин, що призвели до таких порушень, та притягти до відповідальності осіб, винних у вчиненні порушень.

3. Колективні трудові спори

Колективний трудовий спір (конфлікт) – це розбіжності, що виникли між сторонами соціально-трудових відносин, щодо: встановлення нових або зміни існуючих соціально-економічних умов праці та виробничого побуту; укладення чи зміни колективного договору, угоди; виконання колективного договору, угоди або окремих їх положень; невиконання вимог законодавства про працю (ст. 2 Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» від 3 березня 1998 р. № 137/98-ВР).

Як вже відзначалося раніше, трудові спори виникають у випадку неврегулювання розбіжностей між працівниками і роботодавцями при безпосередніх переговорах, тому не можна повністю погодитися із законодавчим визначенням колективного трудового спору (конфлікту). З огляду на сучасне законодавство та базуючись на наукових доробках під колективним трудовим спором (конфліктом) слід розуміти неврегульовані розбіжності між стороною працівників та стороною роботодавця з питань встановлення нових або зміни існуючих соціально-економічних умов праці та виробничого побуту; укладення чи зміни колективного договору, угоди; виконання колективного договору, угоди або окремих їх положень; невиконання вимог законодавства про працю.

Національний законодавець, використовуючи термін «колективний трудовий спір (конфлікт)», вважаємо вказує на поділ таких спорів на спори права та конфлікти інтересів. Так, неврегульовані розбіжності з питань виконання колективного договору, угоди або окремих їх положень, а також невиконання вимог законодавства про працю є спорами права. Спір виникає з

порушення роботодавцем прав працівників, передбачених трудовим законодавством, колективним договором, угодою. Неврегульовані розбіжності з питань встановлення нових або зміни існуючих соціально-економічних умов праці та виробничого побуту, а також укладення чи зміни колективного договору, угоди належать до конфліктів інтересів. Конфлікт виникає через зіткнення протилежних інтересів сторони працівників і сторони роботодавця, де кожна зі сторін прагне встановити вигідні для неї умови праці (прийняти локальний нормативно-правовий акт відповідного змісту), однак у жодної з них немає юридичного права наполягати на виконанні своїх вимог.

Для всіх категорій колективних трудових спорів («спорів права» і «конфліктів інтересів») національне законодавство встановлює єдину процедуру їх вирішення шляхом примирних процедур.

Залежно від рівня колективного трудового спору (конфлікту) його сторонами є:

- на виробничому рівні: працівники (окремі категорії працівників) підприємства, установи, організації чи їх структурних підрозділів або первинна профспілкova чи інша уповноважена працівниками організація та роботодавець. За дорученням інтереси роботодавця в колективному трудовому спорі (конфлікті) може представляти інша особа, організація роботодавців, об'єднання організацій роботодавців;

- на галузевому, територіальному рівнях: працівники підприємств, установ, організацій однієї або декількох галузей (професій) або адміністративно-територіальних одиниць чи профспілки, їх об'єднання або інші уповноважені цими 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: працівники однієї або декількох галузей (професій) чи профспілки або їх об'єднання чи інші уповноважені працівниками органи та всеукраїнські об'єднання організацій роботодавців або Кабінет Міністрів України.

Порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів) комплексно регулюється Законом України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» від 3 березня 1998 р. № 137/98-ВР. Статті 4 та 5 Закону передбачають попередню перед виникненням колективного трудового спору (конфлікту) процедуру вирішення розбіжностей. Так, у випадку виникнення розбіжностей працівники формують свої вимоги до роботодавця щодо їх вирішення. Вимоги працівників на виробничому рівні формуються і затверджуються загальними зборами (конференцією) працівників або 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) працівників визначають орган чи особу, які будуть представляти їх інтереси.

Вимоги працівників на галузевому, територіальному чи національному рівнях формуються і затверджуються: у випадках коли інтереси працівників представляє профспілка, об'єднання профспілок – рішенням виборного органу відповідної профспілки, об'єднання профспілок; у випадках коли інтереси 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 працівників, профспілки чи об'єднання профспілок оформляються відповідним протоколом і надсилаються роботодавцю або уповноваженій ним особі, організації роботодавців, об'єднанню організацій роботодавців.

Роботодавець або уповноважена ним особа, організація роботодавців, об'єднання організацій роботодавців зобов'язані розглянути вимоги працівників, категорій працівників, колективу працівників чи профспілки та повідомити їх представників про своє рішення в 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 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 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 в письмовій формі й не пізніше наступного дня надсилається уповноваженому представницькому органу іншої сторони колективного трудового спору (конфлікту) разом із соціально-економічним обґрунтуванням.

Якщо роботодавець своїм рішенням задовольнив усі вимоги працівників, то розбіжності зникають й колективний трудовий спір (конфлікт) не виникає.

Виникнення колективного трудового спору (конфлікту) пов'язано з моментом, коли уповноважений представницький орган працівників, категорії працівників, колективу працівників або профспілки одержав від роботодавця, уповноваженої ним особи, організації роботодавців, об'єднання організацій роботодавців повідомлення про повну або часткову відмову в 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 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 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.

Вирішення колективних трудових спорів (конфліктів) в Україні здійснюється в примирному порядку, вирішальне значення в якому надається досягненню компромісу між сторонами, що виражається в угоді про вирішення спору, яка може бути укладена на будь-якій стадії розгляду спору.

Закон України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» від 3 березня 1998 р. № 137/98-ВР покладає вирішення колективного трудового спору (конфлікту) на два примирні органи: примирну комісію і трудовий арбітраж. Примирна комісія – це орган, призначений для вироблення рішення, що може задовольнити сторони колективного трудового спору (конфлікту), та який складається із представників сторін. Трудовий арбітраж – це орган, який складається із залучених сторонами фахівців, експертів та інших осіб і приймає рішення по суті трудового спору (конфлікту).

Законодавством передбачена наступна послідовність розгляду і вирішення колективних трудових спорів (конфліктів). Так, розгляд колективних трудових спорів (конфліктів) з питань встановлення нових або зміни існуючих соціально-економічних умов праці та виробничого побуту і укладення чи зміни колективного договору, угоди здійснюється примирною комісією, а в разі неприйняття нею рішення у відповідні строки – трудовим арбітражем. Розгляд колективних трудових спорів (конфліктів) з питань виконання колективного договору, угоди або окремих їх положень та невиконання вимог законодавства про працю здійснюється трудовим арбітражем.

Сторонам колективного трудового спору (конфлікту) забороняється ухилятися від участі в примирній процедурі. Сторони колективного трудового спору (конфлікту), примирна комісія і трудовий арбітраж зобов'язані використати для врегулювання колективного трудового спору (конфлікту) всі можливості, не заборонені законодавством.

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

Порядок вирішення колективного трудового спору (конфлікту) примирною комісією передбачено Законом України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» від 3 березня 1998 р. № 137/98-ВР, Положенням про примирну комісію, затвердженим Наказом Національної

служби посередництва і примирення від 18 листопада 2008 р. № 130, Положенням про посередника, затвердженим Наказом Національної служби посередництва і примирення від 18 листопада 2008 р. № 133.

Примирна комісія утворюється за ініціативою однієї зі 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 зі 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 зі сторонами колективного трудового спору (конфлікту), центральними та місцевими органами виконавчої влади, органами місцевого самоврядування та іншими заінтересованими органами.

Незалежний посередник – це визначена за спільним вибором сторін особа, яка сприяє встановленню взаємодії між сторонами, проведенню переговорів, бере участь у виробленні примирною комісією взаємоприйняттого рішення.

Національна служба посередництва і примирення для забезпечення проведення примирних процедур в Україні формує Список посередників. Для участі в примирній процедурі НСПП пропонує посередника за письмовою заявою сторін колективного трудового спору (конфлікту). Протягом 24 годин після надходження заяви НСПП пропонує сторонам колективного трудового спору (конфлікту) кандидатури посередників зі Списку посередників для вибору одного з них.

Після отримання доручення для участі в примирних процедурах посередник протягом доби зобов'язаний повідомити про це адміністрацію за місцем своєї основної роботи та погодити всі питання, пов'язані з його тимчасовою відсутністю. Посередник приступає до виконання повноважень незалежного посередника з моменту отримання письмового доручення від НСПП, про що він повідомляє сторони колективного трудового спору (конфлікту) протягом доби.

Розгляд примирною комісією колективних трудових спорів (конфліктів) здійснюється у наступні строки: 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.

Сторони колективного трудового спору (конфлікту) зобов'язані надавати примирній комісії інформацію, необхідну для ведення переговорів. Члени примирної комісії не мають права розголошувати відомості, що є державною або іншою захищеною законом таємницею.

Примирна комісія під час своєї роботи зобов'язана забезпечити дотримання принципу змагальності сторін колективного трудового спору (конфлікту) та свободи в наданні ними своїх доказів і в доведенні їх переконливості. Обов'язок доказування покладається на сторони колективного трудового спору (конфлікту): кожна сторона повинна довести ті обставини, на які вона посилається як на підставу своїх вимог і заперечень.

Рішення примирної комісії приймається після дослідження усіх обставин справи більшістю голосів членів примирної комісії, які входять до складу примирної комісії. Рішення оголошується в засіданні примирної комісії. Кожній стороні й НСПП на другий день після прийняття рішення направляється по одному примірнику рішення. Рішення примирної комісії викладається в письмовій формі й підписується членами примирної комісії, які за нього голосували. Окрема думка члена примирної комісії викладається письмово та додається до рішення примирної комісії.

Рішення примирної комісії має для сторін обов'язкову силу та виконується в порядку і строки, які встановлені цим рішенням. Після прийняття рішення щодо вирішення колективного трудового спору (конфлікту) примирна комісія припиняє свою роботу.

Порядок вирішення колективного трудового спору (конфлікту) трудовим арбітражем передбачено Законом України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» від 3 березня 1998 р. № 137/98-ВР, Положенням про трудовий арбітраж, затвердженим Наказом Національної служби посередництва і примирення від 18 листопада 2008 р. № 135, Положенням про арбітра, затвердженим Наказом Національної служби посередництва і примирення від 18 листопада 2008 р. № 132.

Трудовий арбітраж утворюється з ініціативи однієї зі сторін або незалежного посередника в триденний строк у разі неприйняття примирною комісією погодженого рішення щодо вирішення колективного трудового спору (конфлікту) з питань встановлення нових або зміни існуючих соціально-економічних умов праці та виробничого побуту або укладення чи зміни колективного договору, угоди, а також виникнення колективного трудового спору (конфлікту) з питань виконання колективного договору, угоди або окремих їх положень чи невиконання вимог законодавства про працю.

Склад трудового арбітражу формується шляхом призначення угодою між сторонами колективного трудового спору членів трудового арбітражу. Для забезпечення проведення примирних процедур в Україні НСПП формує Список арбітрів. Арбітр – це підготовлена НСПП особа, яка в разі залучення її сторонами колективного трудового спору (конфлікту) для участі в роботі трудового арбітражу набуває статусу члена трудового арбітражу і має право розгляду колективного трудового спору (конфлікту) з метою прийняття рішення по його суті.

Арбітр пропонується для участі в роботі трудового арбітражу НСПП за письмовою заявою однієї зі сторін колективного трудового спору (конфлікту).

Протягом 24 годин після надходження письмової заяви від сторін колективного трудового спору (конфлікту) НСПП пропонує сторонам колективного трудового спору (конфлікту) кандидатури арбітрів зі Списку арбітрів. У подальшому сторони колективного трудового спору (конфлікту) за своїм вибором можуть залучати до участі в роботі трудового арбітражу будь-якого арбітра, що входить до Списку арбітрів, з наступним повідомленням про це НСПП.

Після отримання доручення для участі в роботі трудового арбітражу арбітр протягом доби зобов'язаний повідомити про це адміністрацію за місцем своєї основної роботи та погодити всі питання, пов'язані з його тимчасовою відсутністю. Арбітр приступає до виконання своїх повноважень члена трудового арбітражу з моменту отримання письмового доручення від НСПП, про що він повідомляє сторони колективного трудового спору (конфлікту) протягом доби.

Трудовий арбітраж може розглядати справи в складі трьох членів трудового арбітражу або в будь-якій непарній кількості членів трудового арбітражу. Сторони колективного трудового спору (конфлікту) для вирішення конкретного спору на свій розсуд можуть домовитися про кількісний і персональний склад трудового арбітражу. За всіх умов трудовий арбітраж може розглядати справи в будь-якій непарній кількості членів трудового арбітражу. Якщо сторони не погодили кількісний склад трудового арбітражу, то розгляд колективного трудового спору (конфлікту) здійснюється трудовим арбітражем у складі трьох членів трудового арбітражу.

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

Членами трудового арбітражу не можуть бути представники сторін колективного трудового спору (конфлікту). Членом трудового арбітражу може бути призначена особа, яка прямо чи опосередковано не заінтересована в результаті вирішення спору, а також має визнані сторонами знання, досвід, ділові та моральні якості, необхідні для вирішення спору.

Член трудового арбітражу не може брати участі в розгляді справи, а після його призначення підлягає відводу чи самовідводу:

- якщо він особисто чи опосередковано заінтересований у результаті розгляду справи;
- якщо він є родичем однієї зі сторін або інших осіб, які беруть участь у справі, або перебуває з цими особами чи сторонами в особливих стосунках;
- на його прохання або за спільним рішенням сторін;
- у разі встановлення стороною обставин, які дають їй підстави вважати упередженим або необ'єктивним ставлення члена трудового арбітражу до справи, про яке сторона дізналася після його призначення;

- якщо член трудового арбітражу бере участь у вирішенні спору, який прямо чи опосередковано пов'язаний з виконанням ним службових повноважень, наданих державою.

Колективний трудовий спір (конфлікт) розглядається трудовим арбітражем з обов'язковою участю представників сторін, а в разі потреби – представників інших заінтересованих органів та організацій. Члени трудового арбітражу не мають права розголошувати відомості, що є державною таємницею або іншою захищеною законом таємницею.

Трудовий арбітраж під час своєї роботи зобов'язаний забезпечити дотримання принципу змагальності сторін колективного трудового спору (конфлікту) та свободи в наданні ними своїх доказів і в доведенні їх переконливості. Обов'язок доказування покладається на сторони колективного трудового спору (конфлікту): кожна сторона повинна довести ті обставини, на які вона посилається як на підставу своїх вимог і заперечень.

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

Приймається рішення трудового арбітражу після дослідження усіх обставин справи більшістю голосів членів трудового арбітражу, які входять до складу трудового арбітражу. Рішення оголошується в засіданні трудового арбітражу, викладається в письмовій формі й підписується повним складом трудового арбітражу, що розглядав справу, в тому числі й членом трудового арбітражу, який має окрему думку. Окрема думка члена трудового арбітражу викладається письмово та додається до рішення трудового арбітражу.

Рішення трудового арбітражу є обов'язковим до виконання, якщо сторони колективного трудового спору (конфлікту) попередньо про це домовились. Рішення трудового арбітражу є остаточним і оскарженню не підлягає, крім випадків, передбачених законодавством України.

Рішення трудового арбітражу не пізніше ніж у триденний строк після його прийняття надсилається сторонам колективного трудового спору (конфлікту), виконавцям, визначеним цим рішенням, та НСПП. Рішення трудового арбітражу розглядається сторонами колективного трудового спору (конфлікту) в семиденний строк після його отримання. Якщо рішення трудового арбітражу не змогло врегулювати розбіжностей між сторонами колективного трудового спору (конфлікту), то причини розбіжностей з обґрунтуванням позицій сторін у письмовій формі доводяться в триденний строк після розгляду до відома кожної зі сторін колективного трудового спору (конфлікту) та НСПП. Повноваження трудового арбітражу припиняються одночасно з припиненням розгляду і винесенням рішення по суті колективного трудового спору (конфлікту).

Особливе значення для вирішення колективних трудових спорів (конфліктів) має діяльність **Національної служби посередництва і примирення**. Правовий статус НСПП закріплено Законом України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» від 3 березня

1998 р. № 137/98-ВР та Положенням про Національну службу посередництва і примирення, затвердженим Указом Президента України від 17 листопада 1998 р. № 1258/98.

Національна служба посередництва і примирення є постійно діючим державним органом, створеним Президентом України для сприяння врегулюванню колективних трудових спорів (конфліктів). Вона складається з висококваліфікованих фахівців та експертів з питань вирішення колективних трудових спорів (конфліктів) і має свої відділення в Автономній Республіці Крим та 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.

Національна служба посередництва і примирення та її відділення проводять оцінювання відповідності критеріям репрезентативності, підтвердження репрезентативності профспілок, їх організацій та об'єднань, організацій роботодавців та їх об'єднань для участі в колективних переговорах з укладення генеральної, галузевих (міжгалузевих), територіальних угод, обрання (делегування) представників до тристоронніх або двосторонніх органів соціального діалогу, участі в міжнародних заходах. Порядок оцінювання відповідності критеріям репрезентативності та підтвердження репрезентативності суб'єктів сторін профспілок та роботодавців затверджується Національною службою посередництва і примирення після погодження сторонами соціального діалогу на національному рівні.

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 в 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 примирної процедури мають право звернутися за сприянням 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 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 із відповідними матеріалами керівникам цих органів, які повинні їх розглянути в семиденний строк і проінформувати про прийняті ними рішення сторони колективного трудового спору (конфлікту) та Національну службу посередництва і примирення.

4. Страйк як засіб вирішення колективного трудового спору

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).

Право на страйк є одним з основних трудових прав працівників, яке закріплено як на міжнародному, так і на національному рівні. Так, відповідно до ст. 8 Міжнародного пакту про економічні, соціальні і культурні права держави, які беруть участь у цьому Пакті, зобов'язуються забезпечити право на страйки при умові його здійснення відповідно до законів кожної країни. Стаття 6 ч. II Європейської соціальної хартії (переглянутої) передбачає право працівників і роботодавців на колективні дії у випадках конфліктів інтересів, включаючи право на страйк, з урахуванням зобов'язань, які можуть впливати з раніше укладених колективних договорів.

В Україні право працюючих на страйк для захисту своїх економічних і соціальних інтересів гарантується Конституцією України. Так, відповідно до ст. 44 Конституції України ті, хто працює, мають право на страйк для захисту своїх економічних і соціальних інтересів. Порядок здійснення права на страйк встановлюється Законом України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» від 3 березня 1998 р. № 137/98-ВР та Положенням про порядок проведення страйку як крайнього засобу вирішення колективного трудового спору (конфлікту) та примирних процедур під час страйку, затвердженим Наказом Національної служби посередництва і примирення від 18 листопада 2008 р. № 131.

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 працівників або

уповноваженого ними органу, профспілки, об'єднання профспілок чи уповноваженого нею (ними) органу.

Розпочати страйк можна у випадку, якщо примирні процедури не привели до вирішення колективного трудового спору (конфлікту) або роботодавець чи уповноважена ним особа, організація роботодавців, об'єднання організацій роботодавців ухиляються від примирних процедур або не виконують угоди, досягнутої в ході вирішення колективного трудового спору (конфлікту).

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

У рішенні про оголошення страйку вказуються: перелік розбіжностей між сторонами соціально-трудових відносин, які стали причиною для оголошення і проведення страйку; дата і час початку страйку, його тривалість і передбачувана кількість учасників; назва органу (особи), що очолює страйк; пропозиції щодо мінімуму необхідних робіт (послуг), що виконуватимуться на підприємстві, в установі чи організації в період страйку.

Оголошенню галузевого або територіального страйку передують конференція, збори, пленум або засідання іншого органу представників працівників або профспілок, де заслуховується інформація уповноваженого органу про причини недосягнення згоди між сторонами. За підсумками обговорення можуть прийматися рекомендації про оголошення галузевого або територіального страйку, які направляються трудовим колективам або профспілкам, що знаходяться на території відповідної адміністративно-територіальної одиниці або входять до відповідної галузі.

У рекомендаціях про оголошення страйку вказуються: перелік розбіжностей сторін, які є підставою для оголошення і проведення страйку; дата і час початку страйку, його тривалість і передбачувана кількість учасників; назва органу (особи), що очолюватиме страйк; пропозиції щодо мінімуму необхідних робіт (послуг), що виконуватимуться на підприємствах, в установах чи організаціях, що знаходяться на території відповідної адміністративно-територіальної одиниці або входять до відповідної галузі, в період страйку. Рекомендації про оголошення страйку оформляються протоколом.

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, де оголошено страйк, кількість працюючих становить більше половини загальної кількості працюючих відповідної галузі чи території.

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 в 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 в найкоротший строк попередити постачальників і споживачів, транспортні організації, а також інші заінтересовані підприємства, установи, організації щодо рішення 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.

Керівництво страйком на підприємстві здійснює орган (особа), що визначається загальними зборами (конференцією) працівників при прийнятті рішення про оголошення страйку. Галузевий чи територіальний страйк очолює (координує) орган (особа), визначений конференцією, зборами, пленумом чи іншим виборним органом представників 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 України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)», та 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 припинення страйку.

Під час страйку сторони колективного трудового спору (конфлікту) зобов'язані продовжувати пошук шляхів його вирішення, використовуючи для цього усі наявні можливості. Так, вирішення колективного трудового спору (конфлікту) під час страйку здійснюється шляхом: проведення переговорів між органом (особою), що очолює страйк, та роботодавцем (представником), у тому числі із залученням до участі в переговорах незалежного посередника та експертів і фахівців НСПП; утворення органом (особою), що очолює страйк, та роботодавцем (представником) узгоджувальної комісії, в тому числі із залученням до участі в роботі узгоджувальної комісії незалежного посередника та експертів і фахівців НСПП.

Рішення про утворення узгоджувальної комісії, залучення до участі в роботі узгоджувальної комісії незалежного посередника приймається спільно роботодавцем (представником) та органом (особою), що очолює страйк. Порядок визначення представників до узгоджувальної комісії визначається

роботодавцем (представником) та органом (особою), що очолює страйк, самотійно.

Рішення узгоджувальної комісії щодо вирішення колективного трудового спору (конфлікту) підписується членами узгоджувальної комісії. На підставі рішення узгоджувальної комісії або результатів переговорів органу (особи), який очолює страйк, та роботодавця (представника) вони укладають угоду про вирішення колективного трудового спору (конфлікту).

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).

Закон України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» передбачає випадки, коли страйки визнаються незаконними. Так, 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 працівниками, профспілкою, об'єднанням профспілок чи уповноваженими ними органами положень ст.ст. 2, 4, 6, частин 1 і 5 ст. 12, частин 1, 3 і 6 ст. 19 Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)»;

в) розпочаті з порушенням працівниками, профспілкою, об'єднанням профспілок чи уповноваженими ними органами вимог ст. 20, частин 2 та 3 ст. 24 Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)»;

г) які оголошені та/або проводяться під час здійснення примирних процедур, передбачених Законом України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» (ст. 22).

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

Закон України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» передбачає також випадки, за яких забороняється проведення страйку. Так, 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 (ст. 24).

Вирішення колективного трудового спору (конфлікту) у випадку заборони проведення страйку, коли рекомендації Національної служби посередництва і примирення щодо вирішення колективного трудового спору (конфлікту) сторонами не враховано, здійснюється в судовому порядку Верховним Судом Автономної Республіки Крим, обласним, Київським і Севастопольським міським судом за заявою Національної служби посередництва і примирення про вирішення колективного трудового спору (конфлікту).

Роботодавець, місцевий орган виконавчої влади або орган місцевого самоврядування і орган (особа), що очолює страйк, зобов'язані вжити необхідних заходів до забезпечення під час страйку життєздатності підприємства, збереження майна, додержання законності та громадського порядку, недопущення загрози життю і здоров'ю людей, навколишньому природному середовищу.

Національне законодавство встановлює гарантії для працівників під час страйку. Так, нікого не може бути примушено до участі або неучасті в 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 працівників чи профспілки може бути утворено страйковий фонд із добровільних внесків і пожертвувань. За працівниками, які не брали участі в страйку, але у зв'язку з його проведенням не мали можливості виконувати свої трудові обов'язки, зберігається заробітна плата в 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.

Національним законодавством передбачено і негативні наслідки організації та участі у страйку. Так, 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 в страйку, що визнаний судом незаконним, не зараховується до загального і безперервного трудового стажу.