**ЛЕКЦІЯ 14. *Трудові спори і порядок їх вирішення***

*Навчальна мета*: оволодіти знаннями про основні відомості щодо поняття, класифікації та порядку вирішення трудових спорів на підприємстві, установі та організації.

*Виховна мета*: сприяти формуванню наукового світогляду, підвищення рівня правової культури, моральних, естетичних та інших якостей особистості.

*Розвивальна мета*: розвивати інтелектуальні здібності, мовлення, пам'ять, увагу, уяву, мислення, спостережливість, активність, творчість, самостійність здобувачів вищої освіти, прищеплювати їм раціональні способи пізнавальної діяльності з зазначеної теми.

**ПЛАН**

**1. Поняття і види трудових спорів**

**2. Організація комісії по трудових спорах, її компетенція**

**3. Порядок розгляду спорів у комісії по трудових спорах і виконання її рішень**

**4. Трудові спори, що підлягають безпосередньому розгляду у судах**

**5. Порядок вирішення колективних трудових спорів**

***Список літератури:***

1. *Конституція України // Відомості Верховної Ради України. – 1996. – № 30. – Ст. 141.*
2. *Кодекс законів про працю України. від 10.12.1971 № 322-VIII // [Електроний ресурс] – Режим доступу:* [*http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/322-08*](http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/322-08)
3. *Закон України " Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)»" 03.03.1998 №* ***137/98-ВР.*** *Відомості Верховної Ради України (ВВР), 1998, N 34, ст.227*

##### ПОНЯТТЯ І ВИДИ ТРУДОВИХ СПОРІВ

*Спори у сфері праці є складними соціально-правовими явищами, що відбивають різноманітні конфліктні ситуації, які виникають у зв’язку з трудовою діяльністю. Однак не кожний конфлікт у кінцевому випадку переростає в спір.* Конфліктна ситуація між працівником та роботодавцем може існувати протягом тривалого часу, при цьому вони можуть не робити ніяких зусиль для її вирішення. Однак якщо конфлікт не вирішується його учасниками і виникає необхідність залучення до його вирішення спеціальних уповноважених на те органів, він переростає в трудовий спір.

**Трудові спори** – це неврегульовані шляхом безпосередніх переговорів розбіжності між сторонами соціально-трудових відносин щодо застосування законодавства про працю, встановлення нових або зміни існуючих умов праці, що передані на розгляд уповноваженого юрисдикційного органу.

**Підставою виникнення трудового спору є наявність складного юридичного факту:**

а) порушення (дійсне або уявне) однією зі сторін трудового правовідношення суб’єктивного трудового права іншої сторони (або висування однією зі сторін вимог про встановлення нових або зміну існуючих умов праці);

б) звернення зацікавленої сторони до відповідного юрисдикційного органу;

в) прийняття юрисдикційним органом заяви до розгляду.

**Трудові спори, як складні за своєю суттю соціально-правові явища, можуть бути класифіковані за різними підставами.**

**За суб’єктним критерієм трудові спори**

**поділяються на**

індивідуальні

колективні

Індивідуальні трудові спори як спори юридичного характеру, що

виникають у зв’язку із

заст

осуванням та тлумаченням

ч

инних юридичних норм, інколи

колективні трудові спори (конфлікти) мають назву *конфліктів інтересів*.

називають *конфліктами права*



За об’єктом праводомагання доцільно виділити такі види трудових спорів, які мають свої характерні особливості:

а) трудові спори, які випливають з укладення трудового договору ;

б) трудові спори з питань оплати праці;

в) трудові спори з питань порушення умов праці;

г) трудові спори з питань відповідальності сторін трудового договору;

ґ) трудові спори з питань припинення трудового договору.

**За юрисдикційним органом спори у царині праці**

**класифікуються на ті, що розглядають**

суди

ті, що розглядаються в порядку арбітражно-третейської процедури примирними комісіями, трудовим арбітражем тощо.

Класифікація спорів за вказаними підставами має не тільки загальнотеоретичне значення, але й практичне, зокрема, вона необхідна для того, щоб по кожному трудовому спору правильно та швидко визначити їх підвідомчість.

**Причини трудових спорів** – це негативні фактори, що викликають різну оцінку сторонами спору порядку здійснення суб’єктивного трудового права або виконання трудового обов’язку.



**Індивідуальні трудові спори** – це неврегульовані розбіжності між працівником і роботодавцем щодо укладення, виконання та розірвання трудового договору, дотримання норм трудового законодавства, які стали предметом розгляду юрисдикційного органу. Індивідуальним спором визнається також спір між роботодавцем і особою, що раніше перебувала в трудових відносинах із цим роботодавцем, а також особою, що виявила бажання укласти трудовий договір із роботодавцем, у випадку відмови роботодавця від укладення такого договору. Моментом виникнення спору є звернення сторони спору із заявою до юрисдикційного органу. Предметом індивідуального трудового спору можуть бути розбіжності щодо встановлення або зміни умов праці, виконання вимог трудового законодавства, угод, колективного чи трудового договору, інших угод між працівником і роботодавцем тощо.

**Порядок розгляду трудового спору** – це законодавчо встановлена для компетентного юрисдикційного органу форма процесу розгляду трудового спору, починаючи з прийняття заяви з приводу спору і закінчуючи винесенням рішення по ньому. Виконання рішення не входить у цей порядок, оскільки спір уже вирішений. Виконання рішення є самостійною стадією провадження в трудових справах.

За ознакою підвідомчості порядки розгляду індивідуальних трудових спорів поділяються на:

1. загальний порядок, тобто з участю комісії по трудових спорах та районного, районного у місті, міського чи міськрайонного суду;
2. судовий порядок;
3. особливий порядок. При ньому деякі категорії трудових спорів або спори певних категорій працівників вирішуються відповідно до спеціальних норм. Так особливості розгляду трудових спорів суддів, прокурорсько- слідчих працівників, а також працівників навчальних, наукових та інших установ прокуратури, які мають класні чини, встановлюються законодавством (ст. 222 КЗпП України).

##### ОРГАНІЗАЦІЯ КОМІСІЇ ПО ТРУДОВИХ СПОРАХ, ЇЇ КОМПЕТЕНЦІЯ

Комісія по трудових спорах – це виборний орган трудового колективу, який утворюється на підприємстві, в установі, організації для вирішення індивідуальних трудових спорів шляхом пошуку взаємоприйнятних рішень і примирення сторін таких спорів.

*Комісія по трудових спорах обирається загальними зборами (конференцією) трудового колективу підприємства, установи, організації з числом працюючих не менш як 15 чоловік.*

Порядок обрання, чисельність, склад і строк повноважень комісії визначаються загальними зборами (конференцією) трудового колективу підприємства, установи, організації. **При цьому кількість робітників у складі комісії по трудових спорах підприємства повинна бути не менше половини її складу.** Іншими словами, **увійти до складу комісії можуть будь-які працівники незалежно від членства в профспілці, займаної посади, виконуваної роботи. Кількість робітників у складі КТС підприємства повинна бути не менше половини її складу.**

Комісія по трудових спорах обирає із свого складу голову, його заступників і секретаря комісії.

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

У комісіях по трудових спорах підрозділів можуть розглядатись трудові спори в межах повноважень цих підрозділів. Отже, на підприємстві можуть існувати комісії двох видів: загальні КТС та КТС структурних підрозділів. Останні обираються загальними зборами (конференцією) трудового колективу відповідного підрозділу. Комісії підрозділів діють на тих же підставах, що й КТС підприємств, установ, організацій. КТС підрозділів не можуть розглядати трудові спори, що виходять за межі сфери дії підрозділу.

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

Комісія, як правило, розглядає спори про

(а) переведення на іншу роботу та зміну умов трудового договору,

(б) використання належного працівникові часу відпочинку,

(в) накладення дисциплінарних стягнень,

(г) оплату праці,

(ґ) застосування до працівника норм і правил, установлених законодавством, колективними договорами та угодами, локальними актами підприємства тощо.

##### ПОРЯДОК РОЗГЛЯДУ СПОРІВ У КОМІСІЇ ПО ТРУДОВИХ СПОРАХ І ВИКОНАННЯ ЇЇ РІШЕНЬ

Приймаючи спір до розгляду, КТС має дізнатися, чи спробував працівник сам, або за участю профспілкової організації обговорити з роботодавцем питання про розбіжності. В той же час слід зауважити, що, відповідно до чинного трудового законодавства, КТС не має права відмовити в розгляді заяви, навіть якщо працівник і не намагався вести такі переговори з власником або уповноваженим ним органом. Комісія має викликати заявника й роботодавця на співбесіду і, вислухавши претензії та доводи обох сторін, знайти взаємоприйнятне рішення та якнайскоріше вирішити індивідуальний трудовий спір.

Відповідно до чинного законодавства про працю до КТС із заявою про вирішення спору може звернутися тільки працівник, роботодавець таким правом не наділений. Працівник може звернутися до комісії у тримісячний строк із дня, коли він дізнався або повинен був дізнатися про порушення свого права, а у спорах про виплату належної заробітної плати – без обмеження будь-яким строком. Пропуск строку звернення до КТС без поважних причин тягне для працівника втрату права на захист свого права в комісії. Комісія не може відмовити в прийнятті заяви щодо трудового спору з причин пропуску строку позовної давності. Тільки після того, як на своєму засіданні комісія з’ясує причину цього пропуску вона може поновити строк, якщо причина його пропуску була поважною, та розглянути спір по суті. Заяви працівників до КТС обов’язково реєструє в спеціальному журналі член КТС, якому це доручено, або працівник, призначений роботодавцем для організаційно-технічного обслуговування комісії. У цьому журналі вказується дата подання заяви з трудового спору, суть трудового спору та строк прийняття рішення комісією з указаного спору. Заява складається працівником у довільній формі.

КТС розглядає трудовий спір у десятиденний строк із дня подання заяви. Спір розглядається в зручний неробочий час та обов’язково в присутності працівника-заявника. Заочний розгляд спору допускається тільки за письмовою заявою працівника. За бажанням працівника при розгляді спору від його імені може виступати представник профспілкового органу (згідно зі ст. 26 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» профспілки, їх об’єднання мають право представляти інтереси працівників в органах, що розглядають індивідуальні трудові спори) або за вибором працівника інша особа (працівник, зокрема, може запросити і професійного адвоката).

Якщо працівник повторно без поважних причин не з’явиться на засідання КТС, вона може винести рішення про зняття заяви з розгляду, що не позбавляє працівника права подати цю заяву повторно. Однак строк подачі заяви обмежується тими ж трьома місяцями з дня, коли працівник дізнався або повинен був дізнатися про порушення свого права.

Засідання КТС вважається правомочним, якщо на ньому присутні не менш як дві треті обраних до її складу членів. Заявник і роботодавець мають право на початку засідання комісії заявити мотивований відвід будь-якому із її членів. Питання про відвід вирішується більшістю присутніх членів КТС. Відвід може бути задоволено, якщо його причини носять поважний характер (наприклад, особиста заінтересованість члена комісії у результаті справи). Якщо відвід задовольняється, то відведена особа не бере участі у вирішенні цього спору, однак це не заважає їй в подальшому брати участь у розгляді інших індивідуальних трудових спорів. Комісія має право викликати на засідання свідків, доручити спеціалістам проведення технічних, бухгалтерських та інших перевірок. На засіданні КТС свідки можуть бути присутні впродовж усього розгляду спору. На вимогу комісії роботодавець зобов’язаний у встановлений нею строк надати їй необхідні документи та розрахунки.

На засіданні КТС ведеться протокол, який підписується головою або його заступником і секретарем. Рішення вважається прийнятим, якщо за нього проголосувало (голосування відкрите) більшість присутніх на її засіданні членів. 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, власника або представників уповноваженого ним органу, результати голосування і мотивоване рішення комісії. Копії рішення КТС у триденний строк вручаються працівникові та роботодавцю.

У разі незгоди з рішенням КТС працівник чи роботодавець можуть його оскаржити до суду в десятиденний строк із 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 його та розглянути спір по суті. Якщо пропущений строк не буде поновлено, заява не розглядається і залишається в силі рішення КТС.

**Рішення комісії підлягає виконанню роботодавцем** протягом трьох днів по закінченню строку, передбаченого на його оскарження, за винятком випадків, пов’язаних із поновленням на роботі у зв’язку з незаконним переведенням працівника на іншу роботу, яке виконується негайно (ч. 5 ст. 235 КЗпП України). Європейський суд з прав людини у справі «Ромашов проти України» (заява №67534/01) дійшов важливого висновку, що рішення КТС у справі може бути прирівняне до судового рішення та що держава несе відповідальність за його невиконання. Суд також зазначає, що виконавчі процедури становлять одну зі складових судових процедур, які можуть бути замінені процедурою в КТС.

У разі невиконання роботодавцем рішення комісії у встановлений строк

вона видає працівникові посвідчення, що має силу виконавчого листа, у якому вказуються найменування органу, що 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 КТС (чи його заступника) та печаткою комісії. Згідно зі ст. 3 Закону України «[Про](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1404-19#Text) [виконавче провадження](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1404-19#Text)» примусовому виконанню рішення підлягають на підставі виконавчих документів, у тому числі й посвідчення комісій по трудових спорах, що видаються на підставі відповідних рішень цих комісій. Посвідчення не видається, якщо працівник чи роботодавець звернулися у встановлений строк із заявою про вирішення трудового спору до районного, районного у місті, міського чи міськрайонного суду.

Працівник протягом трьох місяців із посвідченням може звернутися до районного, міського (міста обласного значення), районного у місті відділу державної виконавчої служби чи приватного виконавця. За ст. 12 Закону України «Про виконавче провадження» строк для виконання рішень КТС установлюється з наступного дня після набрання ним законної сили чи закінчення строку, встановленого в разі відстрочки чи розстрочки виконання рішення, а якщо рішення підлягає негайному виконанню - з наступного дня після його прийняття. На підставі посвідчення, пред’явленого не пізніше тримісячного строку до органу державної виконавчої служби або приватному виконавцю, державний виконавець чи приватний виконавець виконує рішення комісії по трудових спорах у примусовому порядку.

##### ТРУДОВІ СПОРИ, ЩО ПІДЛЯГАЮТЬ БЕЗПОСЕРЕДНЬОМУ РОЗГЛЯДУ У СУДАХ

Відповідно до ч. 1 ст. 224 КЗпП України комісія по трудових спорах є обов’язковим первинним органом по розгляду трудових спорів, що виникають на підприємствах, в установах, організаціях (далі — організація).

Однак це правило не можна розуміти категорично, оскільки відповідно до статей 55 та 124 Конституції України працівник може звернутися до суду і без попереднього звернення до комісії по трудових спорах організації. Цей висновок підтверджено й Постановою Пленуму Верховного Суду України «Про застосування Конституції при здійсненні правосуддя» від 01.11.1996 р.

№ 9 , якою встановлено, що суд не має права відмовити особі в прийнятті її позовної заяви лише з тієї підстави, що її вимоги можуть бути розглянуті у встановленому законом досудовому порядку. Тому право вирішувати, в якому органі оспорювати і відстоювати свої порушені права, належить тільки працівникові.

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

1. працівників підприємств, 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, оплату за час вимушеного прогулу або виконання нижчеоплачуваної роботи, за винятком спорів працівників, вказаних у ч. 3 ст. 221 і ст. 222 КЗпП України;
3. керівника підприємства, установи, організації (філіалу, представництва, відділення та іншого відокремленого підрозділу), його заступників, головного бухгалтера підприємства, установи, організації, його заступників, а також службових осіб податкових та митних органів, 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;
4. роботодавця про відшкодування працівниками матеріальної шкоди, заподіяної підприємству, установі, організації;
5. 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;
6. працівників про оформлення трудових відносин у разі виконання ними роботи без укладення трудового договору та встановлення періоду такої роботи (крім випадків виконання робіт чи надання послуг за гіг- контрактом у порядку та на умовах, передбачених Законом України «Про стимулювання розвитку цифрової економіки в Україні»).

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

1. працівників, запрошених на роботу в порядку переведення з іншого підприємства, установи, організації;
2. молодих спеціалістів, які закінчили вищий навчальний заклад і в установленому порядку направлені на роботу на дане підприємство, в установу, організацію;
3. 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;
4. виборних працівників після закінчення строку повноважень;
5. працівників, яким надано право поворотного прийняття на роботу;
6. інших осіб, з якими роботодавець відповідно до чинного законодавства зобов'язаний укласти трудовий договір.

Працівник може звернутися з 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 (розпорядження) про звільнення.

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.

Для звернення роботодавця до суду в питаннях стягнення з працівника матеріальної шкоди, заподіяної підприємству, установі, організації, встановлюється строк в один рік з дня виявлення заподіяної працівником шкоди. Цей строк застосовується і при зверненні до суду вищестоящого органу.

**Рішення Конституційного Суду України від 22.02.2012 р. № 4- рп/2012**

Для звернення працівника до суду з заявою про вирішення трудового спору щодо стягнення середнього заробітку за весь час затримки по день фактичного розрахунку при звільненні та про відшкодування завданої при цьому моральної шкоди встановлено **тримісячний строк**, перебіг якого розпочинається з дня, коли звільнений працівник дізнався або повинен був дізнатися про те, що власник або уповноважений ним орган, з вини якого сталася затримка виплати всіх належних при звільненні сум, фактично з ним розрахувався.

**5. ПОРЯДОК ВИРІШЕННЯ КОЛЕКТИВНИХ ТРУДОВИХ СПОРІВ (КОНФЛІКТІВ)**

**Колективний трудовий спір (конфлікт) –**це розбіжності, що виникли між сторонами соціально-трудових 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.

 Сторонами колективного трудового спору (конфлікту) є:

* **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.

ВИМОГИ НАЙМАНИХ ПРАЦІВНИКІВ

Вимоги найманих працівників на виробничому рівні формуються і затверджуються загальними зборами (конференцією) найманих працівників або формуються шляхом збору підписів. Вони 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 оформляються відповідним протоколом і надсилаються роботодавцю або уповноваженій ним особі, організації роботодавців, об’єднанню організацій роботодавців.

ПОРЯДОК І СТРОКИ РОЗГЛЯДУ ВИМОГ НАЙМАНИХ ПРАЦІВНИКІВ АБО ПРОФСПІЛКИ

Роботодавець чи уповноважена ним особа повинні розглянути вимоги найманих працівників, профспілки або колективу працівників і повідомити їх представників про рішення протягом  3-денного строку з дня одержання вимог. Якщо вимоги виходять за межі їхньої компетенції, вони повинні переслати їх власнику або органу управління, що стоїть вище.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.

ПРИМИРНІ ОРГАНИ

Розгляд колективного трудового спору (конфлікту) здійснюється примирною комісією, трудовим арбітражем та незалежним посередником.

**Примирна комісія** **–** це орган, призначений для прийняття рішення, що може задовольнити сторони колективного спору (конфлікту), та який складається із представників сторін.

**Примирна комісія**розглядає такі види колективних спорів:

* встановлення нових або зміни існуючих соціально-економічних умов праці та виробничого побуту;
* укладення чи зміни колективного договору, угоди.

Сторони колективного трудового спору (конфлікту) зобов’язані надавати примирній комісії інформацію, необхідну для ведення переговорів.

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.

**Трудовий арбітраж** **–** це орган, який складається із залучених сторонами фахівців, експертів та інших осіб і приймає рішення по суті трудового спору.

 Трудовий арбітраж утворюється з ініціативи однієї зі сторін конфлікту або незалежного посередника у разі:

* неприйняття примирною комісією погодженого рішення щодо вирішення колективного спору про встановлення нових або зміну наявних соціально-економічних умов праці та виробничого побуту, а також про укладення чи зміну колективного договору, угоди;
* виникнення колективного трудового конфлікту про виконання колективного договору, угоди або окремих їх положень, про невиконання вимог законодавства про працю.

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.

У вирішенні колективних трудових спорів можуть брати також **незалежні посередники,** тобто визначені за спільним вибором сторін особи, які сприяють встановленню взаємодії між сторонами, проведенню переговорів, беруть участь у виробленні примирною комісією взаємно прийнятного рішення.

Постійним органом, створеним для сприяння врегулюванню колективних трудових спорів (конфліктів) є [***Національна служба посередництва і примирення***](http://nspp.org.ua/).

Національна служба посередництва і примирення у межах своїх повноважень приймає рішення, які мають рекомендаційний характер і повинні розглядатися сторонами колективного трудового спору (конфлікту), відповідними центральними або місцевими органами виконавчої влади та 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 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.

ПРОЦЕДУРИ ВИКОНАННЯ РІШЕНЬ ПРИМИРНИХ ОРГАНІВ

Згідно ч. 4 ст. 8 Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» «**рішення примирної комісії оформляється протоколом**та має для сторін обов’язкову силу і виконується в порядку і строки, які встановлені цим рішенням».

А відповідно до ч. 5 ст. 9 Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)»**«рішення трудового арбітражу** про вирішення колективного трудового спору (конфлікту) є обов’язковим для виконання, якщо сторони про це попередньо домовилися».

Законом не передбачений примусовий порядок виконання рішень примирної комісії та трудового арбітражу, а також відповідно до законодавства України не має санкцій за невиконання таких рішень.

АКЦІЇ ПРОТЕСТУ  ПІД ЧАС ВОЄННОГО СТАНУ

Відповідно до ст. 39 Конституції України «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».

Зазначене право закріплене й у ст. 11 Конвенції про захист прав людини і основоположних свобод, що передбачає, що кожен має право на свободу мирних зібрань і свободу об’єднання з іншими особами, включаючи право створювати профспілки та вступати до них для захисту своїх інтересів.

**Спеціальні норми, що застосовуються в умовах воєнного стану:**

         Указом Президента України «Про запровадження воєнного стану» №64/2022 від 24 лютого 2022 року дозволені обмеження конституційних прав, зокрема й статті 39, а саме: «У зв’язку із введенням в Україні воєнного стану тимчасово, на період дії правового режиму воєнного стану, можуть обмежуватися конституційні права і свободи людини і громадянина, передбачені статтями 30 – 34, 38, 39, 41 – 44, 53 Конституції України»

**Мирні зібрання можуть проводитись під час воєнного стану, але забороняються у передбачених законом порядку.**

1. Обмеження щодо реалізації цього права **може встановлюватися судом відповідно**до закону і лише в інтересах національної безпеки та громадського порядку – з метою запобігання заворушенням чи злочинам, для охорони здоров’я населення або захисту прав і свобод інших людей. Це передбачено ч. 2 ст. 39 Конституції України.
2. В Україні або в окремих її місцевостях, де введено воєнний стан,**військове командування разом із військовими адміністраціями** (у разі їх утворення) можуть самостійно або із залученням органів виконавчої влади, Ради міністрів Автономної Республіки Крим, органів місцевого самоврядування запроваджувати та здійснювати в межах тимчасових обмежень конституційних прав і свобод людини і громадянина, а також прав і законних інтересів юридичних осіб, передбачених указом Президента України про введення воєнного стану, такі заходи правового режиму воєнного стану: з**абороняти проведення мирних зборів, мітингів, походів і демонстрацій, інших масових заходів ( п. 8 ст. 8 Закону України “ Правовий режим воєнного стану”).**
3. **Національна поліція** вживає заходів для забезпечення публічної безпеки і порядку на вулицях, площах, у парках, скверах, на стадіонах, вокзалах, в аеропортах, морських та річкових портах, інших публічних місцях» (п. 10 ч. 1 ст. 23  Закону України  «Про національну поліцію»). Поліція має право **зупиняти мирні зібрання,** якщо вони порушують громадський порядок.