#### Лекція. Тема 8: КОЛЕКТИВНІ ТРУДОВІ СПОРИ

#### 1. Колективні трудові спори: предмет, сторони та момент їх виникнення

#### 2. Примирна комісія як орган з вирішення колективних трудових спорів

#### 3. Трудовий арбітраж як орган з вирішення колективних трудових спорів

#### 4. Національна служба посередництва і примирення. Її роль у вирішенні колективних трудових спорів

#### 5. Страйк: поняття, порядок його оголошення та проведення

#### 6. Визнання страйку незаконним і заборона страйку

#### 1. Колективні трудові спори: предмет, сторони та момент їх виникнення

**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.

|  |
| --- |
| КОЛЕКТИВНІ ТРУДОВІ СПОРИ КЛАСИФІКУЮТЬСЯ |
| ***за характером спору на:*** | ***залежно від рівня, на якому вони виникли, на:*** |
| спори материального характеруспори процедурного характеру | виробничі споригалузеві споритериторіальні споринаціональні спори |

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 **на виробничому рівні** формуються і затверджуються або загальними зборами (конференцією) найманих працівників або формуються шляхом збору підписів і вважаються чинними за наявності не менше половини підписів членів трудового колективу підприємства, установи, організації чи їх структурного підрозділу.

Разом із висуненням вимог збори (конференція) найманих працівників визначають орган чи особу, які будуть представляти їх інтереси.

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

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

- у випадках, коли інтереси найманих працівників представляють інші

уповноважені ними організації (органи) – конференцією представників підприємств, установ, організацій, обраних зборами (конференцією) працівників підприємств, установ, організацій, які перебувають у стані трудового спору (конфлікту).

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

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

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

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

Рішення роботодавця, уповноваженої ним особи, організації роботодавців, об’єднання організацій роботодавців, власника, відповідного вищестоящого органу управління викладається у письмовій формі і не пізніше наступного дня надсилається уповноваженому представницькому органу іншої сторони колективного трудового спору (конфлікту) разом із соціально-економічним обґрунтуванням.

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

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

**2. Примирна комісія як орган з вирішення колективних трудових спорів**

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

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

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

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

*У разі потреби примирна комісія:*

*-* залучає до свого складу ***незалежного посередника.***

*Незалежний посередник* - визначена за спільним вибором сторін особа, яка сприяє встановленню взаємодії між сторонами, проведенню переговорів, бере участь у виробленні примирною комісією взаємоприйнятного рішення;

*-* консультується із сторонами колективного трудового спору (конфлікту), центральними та місцевими органами виконавчої влади, органами місцевого самоврядування та іншими заінтересованими органами.

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

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.

Засідання примирної комісії є відкритими, за винятком випадків, коли це суперечить інтересам охорони державної чи комерційної таємниці.

У разі, коли проти відкритого розгляду cправи примирною комісією висунуто хоча б однією стороною заперечення з мотивів додержання та збереження комерційної або банківської таємниці чи забезпечення конфіденційності інформації, справа розглядається у закритому засіданні.

Розгляд справи примирною комісією починається з прийняття рішення про взяття вимог Сторони в даному колективному трудовому спорі до розгляду.

При розгляді справи примирною комісією можуть встановлюватися строки для надання пояснень, подання заяв, документів, доказів по справі та вчинення інших процесуальних дій.

Сторони мають право закінчити справу укладенням угоди про вирішення колективного трудового спору (конфлікту) як до початку роботи примирної комісії, так і на будь-якій її стадії, до прийняття рішення.

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 приймається після дослідження усіх обставин справи *більшістю голосів членів примирної комісії від кожної сторони, які входять до складу примирної комісії*. Рішення примирної комісії оформляється протоколом та має для сторін обов’язкову силу і виконується в порядку і строки, які встановлені цим рішенням.

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

**3. Трудовий арбітраж як орган з вирішення колективних трудових спорів**

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

*Трудовим арбітражем можуть розглядатися спори, які 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 законодавства про працю.

Трудовий арбітраж утворюється з ініціативи однієї із сторін колективного трудового спору (конфлікту) або незалежного посередника *у триденний строк* у разі:

* неприйняття примирною комісією узгодженого рішення щодо вирішення колективного трудового спору (конфлікту) з питань (1) установлення нових або зміни існуючих соціально-економічних умов праці та виробничого побуту; (2) укладення чи зміни колективного договору, угоди;
* виникнення колективного трудового спору (конфлікту) з питань (1)

виконання колективного договору, угоди або окремих їх положень; (2) невиконання вимог законодавства про працю.

Трудовий арбітраж утворюється шляхом прийняття кожною із сторін відповідного рішення та *підписання спільної угоди про утворення трудового арбітражу.* В угоді про утворення трудового арбітражу визначаються кількісний склад трудового арбітражу, порядок організаційного та матеріально-технічного забезпечення роботи трудового арбітражу та порядок оплати праці членів трудового арбітражу.

Склад трудового арбітражу формується шляхом призначення угодою між сторонами колективного трудового спору членів трудового арбітражу.

Трудовий арбітраж може розглядати справи в складі трьох членів трудового арбітражу або в будь-якій іншій 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 фахівці НСПП, 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).*

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

Засідання трудового арбітражу є відкритими, за винятком випадків, коли це суперечить інтересам охорони державної чи комерційної таємниці. У разі, коли проти відкритого розгляду справи трудовим арбітражем висунуто хоча б однією стороною заперечення з мотивів додержання та збереження комерційної або банківської таємниці чи забезпечення конфіденційності інформації, справа розглядається у закритому засіданні.

Розгляд справи трудовим арбітражем починається з прийняття рішення про взяття вимог Сторони в даному колективному трудовому спорі до розгляду.

При розгляді справи трудовим арбітражем можуть встановлюватися строки для надання пояснень, подання заяв, документів, доказів по справі та вчинення інших процесуальних дій.

Трудовий арбітраж на початку розгляду може з'ясувати у сторін можливість закінчити справу та в подальшому сприяти вирішенню спору (конфлікту) шляхом укладення угоди про вирішення колективного трудового спору (конфлікту) на всіх стадіях роботи трудового арбітражу.

Сторони мають право закінчити справу укладенням угоди про вирішення колективного трудового спору (конфлікту) як до початку роботи трудового арбітражу, так і на будь-якій його стадії, до прийняття рішення.

За клопотанням сторін трудовий арбітраж може прийняти рішення про затвердження угоди про вирішення колективного трудового спору (конфлікту). Угода про вирішення колективного трудового спору (конфлікту) може стосуватися лише прав і обов'язків сторін щодо предмета спору. В цьому випадку зміст угоди про вирішення колективного трудового спору (конфлікту) викладається безпосередньо в рішенні трудового арбітражу.

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.

Члени трудового арбітражу не мають права розголошувати відомості, що є державною таємницею або іншою захищеною законом таємницею.

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

**4. Національна служба посередництва і примирення. Її роль у вирішенні колективних трудових спорів**

Національна служба посередництва і примирення (НСПП) є постійно діючим державним органом, створеним [Указом Президента України від](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1258/98#Text) [17.11.1998 р. № 1258/98](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1258/98#Text), відповідно до Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» та Рекомендації Міжнародної організації праці щодо добровільного примирення та арбітражу № 92 від 1951 р.

Аналогічні служби в країнах світу існують понад 100 років. Зокрема, Федеральна служба посередництва і примирення у Сполучених Штатах Америки працює з 1917 року, Консультаційна служба арбітражу та примирення у Великій Британії – з 1896 року, Національна служба посередництва у Швеції – з 1899 року.

***Основними завданнями НСПП є:***

***-*** сприяння взаємодії сторін соціально-трудових відносин у процесі врегулювання колективних трудових спорів (конфліктів), що виникли між ними;

- прогнозування виникнення колективних трудових спорів (конфліктів) та сприяння своєчасному їх вирішенню;

- здійснення посередництва і примирення під час вирішення колективних трудових спорів (конфліктів);

- забезпечення здійснення соціального діалогу, вироблення узгоджених пропозицій щодо розвитку соціально-економічних та трудових відносин в Україні;

- здійснення заходів із запобігання виникненню колективних трудових спорів (конфліктів);

- підвищення рівня правової культури учасників соціально- трудових відносин.

***До компетенції НСПП 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.

Також, відповідно до Закону України «Про соціальний діалог в Україні» на НСПП покладено функції щодо оцінки відповідності критеріям репрезентативності та підтвердження репрезентативності суб'єктів сторін профспілок та організацій роботодавців на національному, галузевому та

територіальному рівнях.

**5. Страйк: поняття, порядок його оголошення та проведення**

Відповідно до ст. 44 Конституції України ті, хто працює, мають право на страйк для захисту своїх економічних і соціальних інтересів. Нікого не може бути примушено до участі або до неучасті у страйку. Страйк може бути розпочато, якщо примирні процедури не привели до вирішення колективного трудового спору (конфлікту) або роботодавець або уповноважена ним особа, організація роботодавців, об’єднання організацій роботодавців ухиляється від примирних процедур або не виконує угоди, досягнутої в ході вирішення колективного трудового спору (конфлікту).

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

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

Рішення про оголошення страйку на підприємстві приймається за поданням виборного органу первинної профспілкової організації (профспілкового представника) чи іншої організації найманих працівників,

уповноваженої представляти інтереси найманих працівників, загальними зборами (конференцією) найманих працівників шляхом голосування і вважається прийнятим, якщо за нього проголосувала більшість найманих працівників або дві третини делегатів конференції. Рішення про оголошення страйку оформляється протоколом.

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

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

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

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

Роботодавець або уповноважена ним особа, організація роботодавців,

об’єднання організацій роботодавців зобов’язані у найкоротший строк попередити постачальників і споживачів, транспортні організації, а також інші заінтересовані підприємства, установи, організації щодо рішення найманих працівників про оголошення страйку.

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

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

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

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

Орган (особа), що очолює страйк, інформує працівників про хід вирішення колективного трудового спору (конфлікту). Повноваження органу (особи) як керівника страйку припиняються, якщо сторони підписали угоду про врегулювання колективного трудового спору (конфлікту), а також у разі прийняття рішення про відміну або про припинення страйку.

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

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

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

**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.

Персоналу постачальника електронних комунікаційних послуг забороняється брати участь у страйках, якщо такі дії призводять до припинення функціонування електронних комунікаційних мереж чи надання електронних комунікаційних послуг, що створює перешкоди для забезпечення національної безпеки, охорони здоров’я, прав і свобод людини.

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 наступає заборона проведення страйків до моменту його відміни.

У цих випадках і коли рекомендації Національної служби посередництва і примирення щодо вирішення колективного трудового спору (конфлікту) сторонами не враховано, Національна служба посередництва і примирення звертається із заявою про вирішення колективного трудового спору (конфлікту) відповідно до Верховного Суду Автономної Республіки Крим, обласного, Київського і Севастопольського міського суду.

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.

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

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

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

**6. Визнання страйку незаконним і заборона страйку**

Незаконними визнаються страйки:

а) оголошені з вимогами про зміну конституційного ладу, державних кордонів та адміністративно-територіального устрою України, а також з вимогами, що порушують права людини;

б) оголошені без додержання найманими працівниками, профспілкою, об’єднанням профспілок чи уповноваженими ними органами положень щодо:

- предмета колективного трудового спору;

- формування вимог найманих працівників;

- профспілок;

- моменту виникнення колективного трудового спору (конфлікту);

- порядку вирішення колективного трудового спору (конфлікту) трудовим арбітражем;

- вимог про оголошення страйку;

в) розпочаті з порушенням найманими працівниками, профспілкою, об’єднанням профспілок чи уповноваженими ними органами вимог щодо керівництва страйком, чи розпочаті у випадках, за яких забороняється проведення страйку;

г) які оголошені та/або проводяться під час здійснення примирних процедур.

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

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

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

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

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

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