



МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ «ЮРИДИЧНА
АКАДЕМІЯ УКРАЇНИ імені ЯРОСЛАВА МУДРОГО»

Електронне видання

ТРУДОВІ СПОРИ ТА ПОРЯДОК ЇХ РОЗГЛЯДУ

Навчальний посібник

Харків
2013

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ “ЮРИДИЧНА
АКАДЕМІЯ УКРАЇНИ імені ЯРОСЛАВА МУДРОГО”

Електронне видання

**ТРУДОВІ СПОРИ ТА ПОРЯДОК
ЇХ РОЗГЛЯДУ**

Навчальний посібник

За загальною редакцією В. В. Жернакова

Харків
2013

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.

А в т о р и: П. А. Бущенко,
А. М. Слюсар,
Н. М. Швець

Навчальний посібник розрахований на студентів, які навчаються у вищих навчальних закладах за спеціальністю “Правознавство”, викладачів, аспірантів, науковців, практичних працівників.

Рекомендовано до видання редакційно-видавничою радою університету (протокол № 10 від 15.11.2013 р.)

ВСТУП

Проблема захисту прав і свобод людини і громадянина, у тому числі у сфері праці, завжди була однією з найбільш важливих і одночасно складних для будь-якої держави.

У вітчизняній судовій практиці виявляється стала тенденція зростання кількості справ, пов'язаних із розглядом трудових спорів саме у судах. Незадовільний стан дотримання прав громадян на працю змушує Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини у своїх доповідях констатувати й докладно аналізувати актуальні і болючі проблеми, що призводять до масових порушень трудових прав. Удосконалення механізму правового захисту прав і законних інтересів сторін – учасників трудових правовідносин є беззаперечною вимогою, без виконання якої неможливий розвиток економіки.

Трудове законодавство передбачає захист прав працівників і роботодавців як у суді, так і за допомогою особливих органів, спеціально створених для вирішення трудових спорів: комісій по трудових спорах (далі – КТС), примирних комісій, трудових арбітражів. Конституція України закріплює обов'язок держави та правоохоронних органів захищати трудові права працівників.

Зважаючи на важливе значення трудового спору як правової категорії та, відповідно, відведене їй центральне місце у науці трудового права, зроблений у цьому навчальному посібнику комплексний аналіз правового регулювання індивідуальних та колективних трудових спорів є актуальним для науки трудового права і практики застосування чинного законодавства.

Посібник містить теоретичне осмислення понять “індивідуальні трудові спори” та “колективні трудові спори”, їх визначення, причини виникнення та класифікацію, а також узагальнення проблем, пов'язаних з процедурними аспектами та особливостями розгляду трудових спорів.

ТЕОРЕТИЧНІ АСПЕКТИ ТРУДОВИХ СПОРІВ

1.1. Юридичний зміст категорії “трудові спори”

Серед важливих трудових прав працівників, закріплених у ст. 2 Кодексу законів про працю України (далі – КЗпП), є право на вирішення колективних трудових спорів (конфліктів) у встановленому законом порядку та право на звернення до суду для вирішення трудових спорів.

Нормативно-правову базу для розгляду трудових спорів становить гл. XV КЗпП “Індивідуальні трудові спори”, Закон України “Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)” від 3 березня 1998 р., а також інші нормативно-правові акти. Приклади практики застосування чинного законодавства з приводу розгляду трудових спорів містяться переважно у положеннях постанови Пленуму Верховного Суду України № 9 “Про практику розгляду судами трудових спорів” від 6 листопада 1992 р. у рішеннях Конституційного Суду України.

Трудове законодавство не розкриває значення терміна “трудові спори”, хоча в Законі України “Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)” дається визначення поняття колективного трудового спору як одного з видів трудових спорів.

У науці трудового права під трудовими спорами розуміють неврегульовані шляхом безпосередніх переговорів між працівником (або його уповноваженим представником) і роботодавцем (або уповноваженим ним органом) розбіжності з приводу застосування норм трудового законодавства або встановлення чи зміни умов праці, що вирішуються у передбаченому законодавством порядку.

У літературі з трудового права не раз підкреслювалось, що розбіжності між сторонами трудових правовідносин переростають у спір лише у разі, якщо вони не врегульовані в процесі переговорів між їх суб’єктами. Більше того, правового оформлення набуває такий спір, який передано на розгляд відповід-

ному юрисдикційному органу, тобто органу, уповноваженому державою приймати обов'язкові для сторін рішення.

Трудові спори не можна зводити тільки до непорозумінь, що виникають між окремими працівниками та власником або уповноваженим ним органом. Поняття трудових спорів значно ширше. Воно включає і непорозуміння між іншими суб'єктами трудового права, приміром, між професійною спільнотою і роботодавцем або уповноваженим ним органом.

Крім того, спори за своїм характером можуть бути пов'язані як із застосуванням норм трудового законодавства, так і з встановленням нових умов праці, ще не врегульованих нормами трудового законодавства, зокрема, у процесі укладення колективного договору.

Отже, наявність розбіжностей між суб'єктами правовідносин є тільки передумовою виникнення трудового спору. Розбіжності переростають у трудовий спір, якщо сторони не можуть самостійно його врегулювати.

Закон України “Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)” у ст. 6 закріпив, що колективний трудовий спір виникає з моменту, коли розбіжності, що виникли між сторонами, не врегульовані ними у ході безпосередніх переговорів і уповноважений представницький орган найманих працівників одержав від роботодавця відмову в задоволенні колективних вимог та прийняв рішення про незгоду з відповіддю роботодавця.

Поряд з поняттям “трудовий спір” у правовій літературі доволі часто вживається термін “трудовий конфлікт”. Ці категорії не є тотожними і їх слід відмежовувати.

Конфлікт виникає внаслідок розбіжностей і так само, як і останні, є другою, більш активною передумовою спору. Трудовий конфлікт може назрівати, “жеврїти”, не проявляючись у відкритій формі, при цьому сторони навіть не намагаються його врегулювати. Важливо мати на увазі, що у суб'єктів трудового права завжди є можливість розв'язання конфлікту добровільно, мирним шляхом, за допомогою переговорів. Іншими словами, найкращим способом вирішення трудового конфлікту є

взаємна домовленість сторін, особливо в сучасних умовах, коли більшість працівників попри невдоволення неправомірними діями роботодавця нерідко уникають звернення за захистом своїх прав до компетентних органів, побоюючись негативних наслідків для себе.

Трудовий конфлікт вирішується шляхом примирення, компромісу, тобто захист інтересів його учасників носить непозовний характер. Відповідно, найважливішою ознакою непозовної форми захисту трудових інтересів сторін даних правовідносин є безпосередня активна участь сторін і їх самостійне, добровільне розв'язання конфлікту. Передбачені законодавством примирно-третейські процедури і спеціально створені органи мають лише сприяти сторонам у вирішенні конфлікту.

Якщо трудовий конфлікт не вирішується його учасниками і виникає необхідність залучення з метою його вирішення спеціальних уповноважених на те органів, то він перетворюється у трудовий спір.

Визначальними ознаками, які відрізняють трудовий спір від конфлікту, є такі: 1) стійкий характер розбіжностей між сторонами трудового спору; 2) їх вирішення в окремо встановленому порядку; 3) розгляд спору спеціальним юрисдикційним органом.

Отже, якщо трудовий конфлікт – це розбіжності інтересів сторін трудового або колективного договорів, які вони намагаються вирішити самостійно під час безпосередніх переговорів, то трудовий спір – це розбіжності інтересів і потреб сторін трудового або колективного договору, що не були врегульовані ними під час безпосередніх переговорів і передані на розгляд до спеціально створеного для цього юрисдикційного органу.

Категорію “трудовий спір” слід відрізнити від поняття “трудове правопорушення”, що є приводом для розбіжностей, передує спору. Саме трудові правопорушення (невиконання чи неналежне виконання своїх обов'язків) є одним із дієвих чинників виникнення спорів. Наявність чи відсутність трудового правопорушення встановлює орган, що розглядає трудовий спір.

1.2. Класифікація трудових спорів

Класифікація трудових спорів – це їх поділ на групи за спільними ознаками, властивостями для з'ясування порядку вирішення спорів.

Основним засобом класифікації є вибір критеріїв (ознак), за допомогою яких відбувається віднесення об'єктів класифікації до певних груп.

Трудові спори можна класифікувати на окремі види за такими критеріями (підставами): за суб'єктами; за предметом спору; залежно від виду правовідносин; за характером вирішення; за ознакою підвідомчості; за причинами виникнення; за інститутами трудового права та ін.

За суб'єктами (сторонами) розрізняють індивідуальні та колективні трудові спори.

Сторонами індивідуального трудового спору є роботодавець і окремий працівник.

Сторонами колективного трудового спору є наймані працівники підприємства, установи, організації; об'єднання найманих працівників; профспілки; об'єднання профспілок; інші уповноважені найманими працівниками органи, з одного боку, а з другого – роботодавець, об'єднання роботодавців або їх уповноважені представники.

За предметом трудові спори поділяються на спори з приводу застосування законодавства про працю і спори про встановлення чи зміни умов праці.

Спори з приводу застосування трудового законодавства (так звані “спори про права”), у свою чергу, можна поділити на підвиди за предметом позову по конкретних справах: спори про внесення записів до трудової книжки; спори про необґрунтовану відмову у прийнятті на роботу; спори про відсторонення від роботи; спори про поновлення на роботі; спори про оплату часу вимушеного прогулу; спори про виплату вихідної допомоги; спори про порушення строків розрахунку при звільненні; спори про оплату часу затримки виконання рішення суду про поновлення на роботі тощо. До цієї категорії також належать спори, пов'язані з порушенням права працівника на оплату праці, відпо-

чинок, охорону праці; спори з приводу притягнення працівника до дисциплінарної та матеріальної відповідальності, спори з приводу виконання умов трудового та колективного договору, угод.

Згідно з видом правовідносин, з яких може виникнути спір, трудові спори поділяються на спори, що виникають із:

1) трудових правовідносин (їх абсолютна більшість);
2) правовідносин з приводу працевлаштування (приміром, у разі неприйняття на роботу в рахунок броні інваліда чи іншої особи, з якою роботодавець зобов'язаний укласти трудовий договір);

3) правовідносин, пов'язаних з підготовкою кадрів і підвищенням кваліфікації;

4) правовідносин по відшкодуванню матеріальної шкоди, заподіяної працівником підприємству (наприклад, заперечується розмір здійсненого роботодавцем утримання із зарплати за заподіяну шкоду);

5) правовідносин по відшкодуванню підприємством шкоди працівнику у зв'язку з ушкодженням його здоров'я на роботі;

6) правовідносин з питань нагляду і контролю за дотриманням законодавства про працю і правил охорони праці;

7) соціально-партнерських правовідносин та ін.*

За характером вирішення виділяють трудові спори позовного і непозовного характеру.

Позовними є спори (інколи їх ще називають “конфлікти права”) про застосування законодавства про працю, оскільки вони виникають з приводу відновлення порушених прав. Розглядаються такі спори на підставі позову заінтересованої особи компетентними юрисдикційними органами. Позовними є спори, що виникають з приводу відновлення порушеного права чи інтересу. До таких спорів у переважній більшості належать індивідуальні трудові спори.

* Деякі науковці класифікують трудові спори за видом правовідносин, з яких він виникає, більш вузько: а) з трудових правовідносин; б) з правовідносин, пов'язаних з трудовими.

У той же час відповідно до ст. 23 Закону України “Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)” судом розглядається заява власника або уповноваженого ним органу про визнання страйку незаконним. Також ст. 25 цього Закону передбачає розгляд у судовому порядку заяви Національної служби посередництва і примирення про вирішення колективного трудового спору (конфлікту) у випадках законодавчої заборони на проведення страйку і якщо сторонами не враховано рекомендації Національної служби посередництва і примирення щодо вирішення колективного трудового спору (конфлікту).

Частина 5 ст. 20 Закону України “Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності” передбачає можливість оскарження профспілками у судовому порядку неправомірних дій або бездіяльності посадових осіб, винних у порушенні умов колективного договору чи угоди.

Можливість звернення до суду також передбачена у разі невиконання роботодавцем обов’язку щодо створення умов діяльності профспілок, регламентованих колективним договором, що закріплено у ч. 2 та ч. 4 ст. 42 Закону України “Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності”.

Непозовними вважаються спори (так звані конфлікти інтересів) про встановлення умов праці, коли йдеться не про відновлення порушеного права чи законного інтересу, а про встановлення нового, тож такий трудовий спір розглядається не юрисдикційним органом, а самими сторонами або із залученням примирних органів, завдання яких не винести рішення по суті, а сприяти сторонам у його вирішенні. На противагу юрисдикційним органам, утвореним державою, примирні органи створюються за домовленістю між сторонами спору.

За ознакою підвідомчості можна виділити три види спорів позовного характеру:

1) спори, що розглядаються у загальному порядку. Цей порядок передбачає вирішення індивідуального трудового спору в комісії по трудових спорах і в районному, районному у місті, міському чи міськрайонному суді. Якщо особа вважає рішення КТС незаконним, то воно може бути оскаржене до суду.

2) трудові спори, які розглядаються виключно судом, що виключає можливість їх розгляду комісією по трудових спорах. Перелік таких спорів передбачений ст. 232 КЗпП, ст. 23 і ст. 25 Закону України “Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)”;

3) трудові спори, що розглядаються в особливому порядку. Такий порядок стосується окремих категорій працівників (суддів, прокурорсько-слідчих працівників, державних службовців, членів виборних органів громадських організацій) і характеризується розглядом спору в порядку підлеглості або в іншому порядку, передбаченому законодавством.

Чинне законодавство передбачає два види розгляду трудових спорів непозовного характеру:

1) колективні трудові спори, що розглядаються примирною комісією, трудовим арбітражем із залученням незалежних посередників;

2) трудові спори, що розглядаються примирними органами (примирною комісією, трудовим арбітражем), а у випадку неврегулювання спору – в судовому порядку (приміром, колективні трудові спори працівників, яким заборонено страйкувати).

За причинами виникнення трудові спори можна класифікувати на:

1) спори, спричинені суб’єктивними факторами (наприклад, відсутністю належних знань чинного законодавства, як у працівників, так і у роботодавців);

2) спори, зумовлені об’єктивними факторами (колізії норм права, недостатнє фінансування бюджетних організацій, що зумовлює не виплату зарплати працівникам тощо).

Також можлива класифікація спорів за інститутами трудового права. За цим критерієм спори можуть бути класифіковані в такий спосіб: 1) спори, в основі яких лежать розбіжності щодо застосування законодавства про зайнятість; 2) спори з приводу застосування законодавства про робочий час; 3) спори, пов’язані із застосуванням законодавства про час відпочинку; 4) спори з питань застосування законодавства про оплату праці; 5) спори, що впливають із застосування законодавства щодо матеріальної відповідальності сторін трудових

правовідносин; 6) спори з питань притягнення до дисциплінарної відповідальності; 7) спори у сфері охорони праці; 8) спори, пов'язані із застосуванням законодавства про працю жінок; 9) спори щодо застосування законодавства, яким регулюється праця молоді; 10) спори з питань надання пільг працівникам, що поєднують роботу з навчанням тощо.

Слід звернути увагу на те, що трудові спори, які належать до різних видів трудових відносин, характеризуються своєю процесуальною специфікою. Вони є різними за предметом, складністю доведення та видами використовуваних доказів.

Отже, класифікація спорів за вказаними підставами має не лише загальнотеоретичне значення, а й практичне сприяє швидкому та правильному визначенню підвідомчості конкретного трудового спору.

1.3. Причини виникнення трудових спорів

Для забезпечення соціального діалогу між працівниками й роботодавцями і запобігання трудовим спорам виникає необхідність з'ясувати причини й передумови (приводи), що призводять до загострення відносин між роботодавцем та найманним працівником і породжують трудовий спір.

П р и ч и н и виникнення трудових спорів – конкретні обставини, що впливають на виникнення розбіжностей між сторонами спору. Розбіжності, у свою чергу, пов'язані з різною оцінкою сторонами спору своїх трудових прав і обов'язків та їх реалізації. Інколи виділяють приводи, що ведуть до виникнення трудових спорів, які доцільно відрізняти від причин.

П р и в о д и виникнення трудових спорів – юридичні факти (дії, події), що передують виникненню трудового спору, але власне не породжують його (приміром, порушення трудових прав працівника). Приводом для виникнення трудових спорів можуть бути різні дії або бездіяльність одного із суб'єктів трудових правовідносин, наприклад, видання роботодавцем наказу про звільнення працівника, невиплата заробітної плати працівникові тощо. Зауважимо, що без причин самі приводи не породжують трудовий спір.

Трудові спори можуть виникати на стадії виникнення трудових відносин, у процесі їх розвитку, але найчастіше – під час припинення трудових правовідносин.

Відповідно до “Інструкції про порядок здійснення аналізу висунутих найманими працівниками або профспілкою вимог, виявлення та узагальнення причин колективних трудових спорів (конфліктів)”, затвердженої наказом Національної служби посередництва і примирення від 9 червня 2009 р. № 33, причини колективних трудових спорів (конфліктів) – обставини, факти, тенденції об’єктивного чи суб’єктивного характеру або їх сукупність в економічній, соціальній, виробничій, правовій галузях, дія яких призвела до негативних щодо найманих працівників наслідків і виникнення трудового спору (конфлікту).

Причини виникнення колективних трудових спорів фахівці Національної служби посередництва і примирення поділяють на об’єктивні й суб’єктивні.

Об’єктивні причини колективних трудових спорів (конфліктів) – це причини економічного, соціального, правового характеру, що роблять розбіжності між сторонами соціально-трудова відносин невідворотними і не залежать від дій чи бездіяльності цих сторін.

Суб’єктивними причинами колективних трудових спорів (конфліктів) є причини економічного, соціального, правового характеру, які зумовлюють виникнення колективних трудових спорів (конфліктів) внаслідок дій чи бездіяльності сторін соціально-трудова відносин і за яких вирішення цих спорів (конфліктів) залежить від заходів, що вживаються суб’єктами цих відносин.

Згідно зі згаданою Інструкцією № 33 до об’єктивних причин виникнення трудових спорів належать:

1) невиконання зобов’язань щодо соціальних гарантій, компенсацій, пільг (заборгованість із заробітної плати, регресних виплат, соціального страхування тощо) внаслідок незадовільного фінансового стану підприємств, установ, організацій, яке спричинено:

– відсутністю бюджетних призначень для фінансування відповідних витрат бюджетних установ та організацій, в тому чис-

лі фінансування гарантій і пільг, передбачених законодавством;

– недостатнім фінансуванням відповідних витрат бюджетних установ і організацій через фактичне невиконання доводної частини бюджетів різних рівнів;

– недофінансуванням по дотаціях, субсидіях, передбачених законодавчими і нормативно-правовими актами для відшкодування витрат підприємств, установ, організацій;

– заборгованістю по оплаті робіт, послуг, що здійснюються за рахунок бюджетних коштів;

– значними обсягами кредиторської та дебіторської заборгованості (в т.ч. простроченої);

– окремими прорахунками при запровадженні державного регулювання цін, тарифів або особливих умов порядку надання послуг та виконання робіт;

– недоліками здійснення податкової політики, невідповідністю податкового законодавства сучасним потребам вітчизняної економіки;

– низьким рівнем технології та організації виробництва і праці;

– несприятливою кон'юнктурою зовнішнього ринку;

– іншими причинами.

2) відсутність законодавчого врегулювання предмета трудового спору або наявність протиріч у нормативно-правових актах щодо врегулювання цих питань;

3) зупинення дії економічно і соціально важливих статей положень чинного законодавства;

4) інші причини.

До суб'єктивних причин виникнення колективних трудових спорів (конфліктів) належать:

1) нереагування або несвоєчасне реагування власника або уповноваженого ним органу (представника) на вимоги найманих працівників;

2) ненадання соціально-економічного обґрунтування в разі відмови задовольнити вимоги найманих працівників;

3) небажання власника або уповноваженого ним органу під різними приводами укладати колективний договір або внести зміни до нього;

4) порушення власником або уповноваженим ним органом (представником) законодавства про працю, колективні договори, з питань вирішення колективних трудових спорів (конфліктів) та ін.;

5) прагнення сторін колективного трудового спору (конфлікту) використати спір як засіб привернення уваги органів виконавчої влади та органів місцевого самоврядування до ситуації, що склалася на підприємстві, в установі, організації;

6) інші суб'єктивні причини.

У певних ситуаціях може бути одна причина виникнення трудового спору, в інших спір може бути зумовлений декількома чинниками. Ось чому залежно від кількості причин, що їх породжують, розрізняють трудові спори:

- однофакторні, в основі яких лежить одна причина;
- багатфакторні, в основі яких лежить декілька причин;
- кумулятивні, коли декілька причин накладаються одна на одну, що призводить до різкого посилення інтенсивності конфлікту.

В сучасній юридичній літературі спостерігається тенденція, згідно з якою на перше місце серед причин виникнення трудових спорів ставлять причини економічного характеру. При цьому під економічними причинами прихильники цієї точки зору розуміють фінансові труднощі організацій, що перешкоджають повній і своєчасній виплаті заробітної плати, наданню працівникам гарантій і пільг, брак або недостатність коштів на охорону праці.

Узагальнення судової практики дозволяє назвати основні причини, що породжують трудові спори, серед яких: несвоєчасна виплата заробітної плати, невідповідність її розміру мінімальним гарантіям, встановленим у законодавстві, порушення правил ведення трудових книжок, надання відпусток без збереження заробітної плати або з частковим її збереженням, невивплата допомоги у разі тимчасової непрацездатності, незаконні звільнення, порушення строків розрахунку при звільненні, недотримання вимог колективних договорів, галузевих і регіональних угод, невивправдане скорочення робочих місць, незадовільний режим роботи тощо.

Причини трудових спорів, як індивідуальні, так і колективні, можна поділити на дві великі групи – об'єктивні і суб'єктивні.

Об'єктивні причини трудових спорів – такі, що не залежать від волі сторін трудового спору і в кінцевому рахунку роблять розбіжності між сторонами неминучими.

Серед об'єктивних причин можна вирізнити:

1) кризові соціально-економічні явища в країні (фінансові труднощі підприємств, що перешкоджають своєчасній виплаті заробітної плати, відсутність коштів на соціально-побутове обслуговування працівників, на належну охорону праці);

2) причини організаційно-правового характеру (недосконалість трудового законодавства, наявність суперечностей у нормативно-правових актах, нечіткі формулювання окремих правових норм, прогалини в чинному законодавстві про працю тощо);

3) причини організаційно-господарського характеру (неконкурентоспроможність продукції та відсутність замовлень через руйнування старих налагоджених зв'язків; недоліки в організації виробництва і праці, зокрема, простої; відсутність у достатній кількості власних енергоносіїв; недоліки у постачанні, фінансуванні та інших господарських справах).

До об'єктивних причин слід віднести також відсутність у профспілок України достатнього досвіду боротьби за соціально-економічні права працівників.

Попереджати ці причини можна шляхом стабілізації економічної ситуації в країні через розробку надійної програми її виходу з кризи, посилення соціального захисту працівника, орієнтації підприємств на світові ринки, посилення законотворчості громадян.

Суб'єктивні причини виникнення трудових спорів – це ті, що безпосередньо залежать від волевиявлення самих сторін трудового спору.

Суб'єктивні причини пов'язані з неуважним ставленням до потреб працівників, що знаходить свій вияв у тому, що роботодавець не реагує на вимоги працівників, часто їх взагалі ігно-

рує, використовує кошти підприємства в особистих цілях, для створення власного комфорту; невміння окремих керівників працювати в жорстких умовах ринкової економіки, брак маркетингових досліджень, що призводить до погіршення фінансового стану підприємства, зниження і втрати попиту на продукцію; відсутність у керівництва необхідних професійних знань і навичок, які б забезпечили виконання статутних завдань і розвиток виробництва, стратегію ефективного розвитку підприємства.

Серед суб'єктивних причин трудових спорів можна визначити надмірну адміністративну ретельність деяких керівників вищого рівня управління підприємством, коли у гонитві за виконанням виробничих завдань порушуються трудові права не лише окремих працівників, а й цілих трудових колективів.

До суб'єктивних причин виникнення трудових спорів можна віднести невиконання або неналежне виконання працівниками своїх трудових обов'язків і "рвацькі вимоги" окремих працівників, які, наприклад, вимагають виплачувати зарплату в не виправдано великих розмірах.

Суб'єктивними причинами слід вважати правовий нігілізм значної частини суспільства, що виявляється в усвідомленому ігноруванні вимог закону, зневажливому ставленні до правових принципів і традицій.

Запобігати суб'єктивним причинам трудових спорів слід шляхом підвищення вимог до професійної підготовки керівників підприємств, установ, організацій та приведення їх у відповідність до Довідника кваліфікаційних характеристик професій працівників, затвердженого наказом Міністерства праці та соціальної політики України від 29 жовтня 2007 р. № 583. У цьому документі зазначається, що всі керівники повинні: володіти знаннями з права, економіки, адміністрування, фінансів, кадрового менеджменту й екології, аналізувати та узагальнювати інформацію, продукувати нові ідеї, управлінські рішення, соціальні технології, розробляти планові й керівні матеріали, створювати можливості для майбутнього розвитку, формування інноваційної моделі розвитку, сприяти встановленню ефективних виробничих (службових) взаємовідносин і зв'язків між працівниками, застосовувати світовий досвід і передову вітчизняну

практику організації виробництва. Належне виконання вказаних обов'язків сприятиме ефективній діяльності підприємства і запобіганню трудовим спорам.

Верховна Рада України повинна своєчасно приймати чергові закони про підвищення заробітної плати, а підприємствам слід запроваджувати нові прогресивні технології, випускати конкурентоспроможну продукцію, яка користувалася б значним попитом на ринку.

Профілактика трудових правопорушень, тобто запобігання їм з урахуванням конкретних умов і особистості працівника, – це одночасно і профілактика трудових спорів. Вжиття необхідних профілактичних заходів по запобіганню трудовим спорам є обов'язком роботодавця, профспілкових органів та юридичних служб організації. За сферою впливу така профілактика має бути спільною для всіх робітників і службовців, хоча може бути і спеціальною для певних категорій працівників, наприклад, для неповнолітніх, які доволі часто порушують трудову дисципліну, для керівників. Така профілактика для трудового колективу може бути галузевою, місцевою, локальною.

Причини, що породжують трудові спори в сфері застосування праці, відомі, і держава намічає заходи щодо їх усунення. Як ці заходи впроваджуватимуться у життя і до яких наслідків вони приведуть, покаже майбутнє.

Питання для самоконтролю

1. Що таке трудовий спір?
2. Коли виникає трудовий спір?
3. Чим трудовий спір відрізняється від конфлікту?
4. Які причини виникнення трудових спорів вам відомі?
5. У чому полягає відмінність між причинами та причинами до виникнення трудового спору?
6. За якими критеріями класифікуються трудові спори?

Нормативно-правові акти та література до розділу I

Конституція України: затв. Законом України від 28 червня 1996 р. № 254/96-ВР // Відом. Верхов. Ради України. – 1996. – № 30. – Ст. 141.

Кодекс законів про працю України: затв. Законом України від 10 грудня 1971 р. № 322-VIII (322а-08) // Відом. Верхов. Ради УРСР. – 1971. – Дод. до № 50. – Ст. 375.

Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів): Закон України від 3 берез. 1998 р. № 137/98-ВР // Відом. Верхов. Ради України. – 1998. – № 34. – Ст. 227.

Про затвердження Положення про трудовий арбітраж: наказ Національної служби посередництва і примирення від 18 листоп. 2008 р. № 135 [Електрон. ресурс] // Режим доступу: www.nspp.gov.ua

Цивільний процесуальний кодекс України: затв. Законом України від 18 берез. 2004 р. № 1618-IV // Відом. Верхов. Ради України. – 2004. – № 40. – Ст. 492.

Прилипко С. М. Трудове право України: підруч. / С. М. Прилипко, О. М. Ярошенко. – 3-тє вид., переробл. і доповн. – Х.: ФІНН, 2010. – 752 с.

Трудове право України у запитаннях та відповідях: навч.-довідк. посіб. / за ред. В. В. Жернакова. – Х.: Одіссей, 2010. – 280 с.

Бурак В. Я. Трудові спори: порядок їх вирішення в Україні / В. Я. Бурак. – К.: Знання, КОО, 2003. – 382 с.

Занфірова Т. А. Правова характеристика принципів з вирішення трудових спорів і конфліктів на сучасному етапі / Т. А. Занфірова // Економіка та держава. – 2007. – № 3. – С.77-79.

Кабанець В. О. До питання про причини трудових спорів / В. О. Кабанець // Право і безпека. – 2005. – № 6. – С. 157-160.

Кабанець В. О. Щодо визначення понятійного апарату інституту трудових спорів / В. О. Кабанець // Право і безпека. – 2005. – № 5. – С. 144-148.

Лазор В. В. Поняття трудових спорів, конфліктів та їх позовний і непозовний характер / В. В. Лазор // Право України. – 2002. – № 7. – С. 90-95.

Лазор В. В. Правове регулювання трудових спорів, конфліктів і порядок їх вирішення на сучасному етапі: моногр. / В. В. Лазор. – Луганськ: Література, 2004. – 352 с.

Лазор В. В. Принципы рассмотрения трудовых споров / В. В. Лазор // Юрид. вестн. – Одесса: Юрид. лит. – 2003. – № 3. – С. 121-125.

Силин Л. А. Формы и методы разрешения трудовых споров и конфликтов в зарубежных странах / Л. А. Силин // Труд за рубежом. – 1993. – № 1. – С. 43-58.

Толкунова В. Н. Трудовые споры и порядок их разрешения: учеб. пособие / В. Н. Толкунова. – М.: Юристъ, 1996. – 208 с.

Швец Н. Поняття та форми трудових конфліктів / Н. Швец // Підприємництво, госп-во і право. – 2006. – № 6. – С. 40-43.

Шумських П. В. Теоретико-правові проблеми вирішення трудових спорів (за чинним законодавством України) / П. В. Шумських // Юрид. вісн. – 2009. – № 3 (12). – С. 55-58.

Розділ II

ПОРЯДОК РОЗГЛЯДУ ІНДИВІДУАЛЬНИХ ТРУДОВИХ СПОРІВ

2.1. Індивідуальні трудові спори: поняття, предмет, сторони

Формування ефективної конструкції трудових відносин у сучасних умовах передбачає необхідність вироблення оптимальних механізмів реалізації, гарантування та захисту трудових прав, зокрема, врегулювання можливих спорів, що виникають у відносинах між окремим працівником та роботодавцем, які називають індивідуальними.

Індивідуальні трудові спори – це неврегульовані розбіжності між працівником і роботодавцем щодо укладення, розірвання трудового договору, дотримання норм трудового законодавства, які стали предметом розгляду юрисдикцій-

ного органу. Такі спори – найбільш поширений вид трудових спорів.

Сторонами індивідуального трудового спору є найманий працівник і роботодавець, з яким цей найманий працівник перебуває у трудових правовідносинах. Роботодавцем може бути власник або уповноважений ним орган чи фізична особа, які уклали з працівником трудовий договір.

Індивідуальним також визнається спір між роботодавцем і особою, яка раніше перебувала у трудових правовідносинах із цим роботодавцем, тобто з особою, яка вже не є працівником, трудовий договір з якою припинено, але спір виник із раніше існуючих трудових відносин (у межах встановлених процесуальних строків), а також з особою, яка виявила бажання укласти трудовий договір з роботодавцем у випадку необгрунтованої відмови роботодавця від укладення такого договору.

В індивідуальному трудовому спорі роботодавцеві протистоїть один працівник. Навіть якщо працівників буде декілька, але кожен із них висуває до власника вимоги з приводу порушення його власних прав у частині, що стосується кожного працівника, спір вважається індивідуальним.

Моментом виникнення індивідуального трудового спору є звернення сторони спору до юрисдикційного органу для вирішення розбіжностей.

Важливе значення має визначення предмета трудового спору. Так, предметом індивідуального трудового спору можуть бути розбіжності щодо встановлення або зміни умов праці, виконання вимог законодавства про працю під час виникнення, існування та припинення трудових правовідносин; виконання положень угод, колективного чи трудового договору (контракту) тощо.

До індивідуальних трудових спорів належать, зокрема, трудові спори про: переведення працівника на іншу роботу; припинення трудового договору; виплату заробітної плати, винагороди за результатами роботи за рік; надання відпустки; накладення дисциплінарного стягнення; видачу та використання спецодягу, спецвзуття; відрахування із заробітної плати та ін.

Конкретний порядок вирішення трудових спорів, що

виникають між працівником і роботодавцем, застосовується незалежно від: а) форми трудового договору, за яким працює особа; б) членства у професійних спілках; в) того, чи є особа сумісником, тимчасовим, сезонним працівником.

Порядок розгляду трудового спору – це законодавчо встановлена для компетентного юрисдикційного органу форма процесу розгляду трудового спору, починаючи з прийняття позовної заяви і закінчуючи винесенням рішення.

Індивідуальні трудові спори щодо застосування чинного законодавства про працю вирішуються в порядку, передбаченому гл. XV КЗпП “Індивідуальні трудові спори”.

За ознакою підвідомчості можна виділити три види порядку розгляду індивідуальних трудових спорів:

1. Загальний порядок, відповідно до якого трудовий спір послідовно розглядається в КТС і в суді (ст. 221 КЗпП). Розгляд одних спорів може закінчитися в комісії, якщо сторони не оскаржать її рішення і спір не буде перенесено до суду. В інших випадках – кожна зі сторін має право звернутися до суду у зв’язку з незгодою з рішенням КТС. Загальний порядок розгляду трудових спорів не поширюється на спори про дострокове звільнення з виборної посади членів громадських та інших об’єднань громадян за рішенням органів, що їх обрали.

2. Судовий порядок, при якому трудовий спір безпосередньо розглядається судом (ст. 55, ст. 124 Конституції, ст. 232 КЗпП).

3. Особливий порядок, що характеризується специфічністю розгляду трудових спорів окремих категорій працівників (суддів, прокурорсько-слідчих працівників, а також працівників навчальних, наукових та інших установ прокуратури, які мають класні чини) (ст. 222 КЗпП).

У загальному порядку розглядається більшість спорів, що виникають з приводу трудових правовідносин.

2.2. Розгляд індивідуальних трудових спорів у комісії по трудових спорах

За загальним правилом індивідуальні трудові спори вирішуються судом після розгляду в КТС.

Порядок організації роботи комісії по трудових спорах та її компетенція, порядок і строки розгляду трудового спору в КТС та схвалення нею рішень, порядок та строки виконання і оскарження таких рішень визначено статтями 223–230 КЗпП України.

Комісія по трудових спорах обирається на загальних зборах (конференції) трудового колективу підприємства з кількістю працівників не менше 15 осіб. Тобто, якщо на підприємстві, в установі, організації працює 15 та більше осіб, то тут може бути створена КТС. Натомість, якщо кількість працюючих на підприємстві складає менше 15 осіб, створення КТС на такому підприємстві не передбачено законодавством.

Кількісний склад (чисельність) самої комісії по трудових спорах, строк її повноважень визначається загальними зборами (конференцією) трудового колективу. При цьому кількість робітників у складі КТС повинна бути не менше половини її складу. Але така вимога, на думку фахівців, може стосуватися лише тих організацій, що мають статус підприємства. Це логічно, адже в установах та організаціях така категорія працівників, як робітники, може бути нечисленною або її взагалі може не бути.

До складу КТС обираються працівники, які на належному рівні знають чинне трудове законодавство, користуються повагою в колективі. Кожен член обирається на весь строк повноважень комісії. За рішенням загальних зборів (конференції) трудового колективу можливе дострокове виведення особи зі складу КТС, наприклад, при виявленні недостатньої компетентності чи безвідповідальності, несумлінного ставлення до обов'язків під час роботи комісії по трудових спорах.

Рішенням загальних зборів (конференції) трудового колективу підприємства можуть бути створені КТС у цехах та інших аналогічних підрозділах. Комісії, обрані колективами під-

розділів, діють на тих самих підставах, що й КТС підприємств. У комісіях по трудових спорах підрозділів можуть розглядатися трудові спори в межах повноважень цих підрозділів.

Відповідно до Закону України “Про трудові колективи і підвищення їх ролі в управлінні підприємствами, установами, організаціями” від 17 червня 1983 р. № 9500-Х збори вважаються повноважними, якщо на них присутні більше половини загального числа членів колективу, а конференція – не менше двох третин делегатів. Рішення про обрання комісії по трудових спорах (її членів) приймається загальними зборами (конференцією) більшістю голосів присутніх членів трудового колективу (делегатів конференції). Решта питань порядку обрання комісії по трудових спорах вирішується самими зборами (конференцією) трудового колективу (висунення кандидатів у члени комісії по трудових спорах, обрання комісії по трудових спорах у цілому або проведення голосування по кожній кандидатурі, відкрите або таємне голосування тощо).

Законодавство не передбачає утворення КТС колективами працівників, які уклали трудові договори з роботодавцями – фізичними особами.

Комісія обирає зі свого складу голову, його заступників і секретаря комісії. Оскільки законодавством порядок обрання голови комісії по трудових спорах, його заступника і секретаря не регламентований, процедура обрання цих осіб визначається самою комісією.

Обов’язок упорядкувати організаційно-технічне забезпечення роботи КТС (надати обладнане приміщення, друкарську та іншу техніку, потрібну літературу, організувати діловодство, облік та зберігання заяв працівників і справ, підготовку та видачу копій рішень тощо) покладається на роботодавця. Вочевидь і прийняття заяв у КТС має здійснювати призначений власником працівник, для якого ця робота становить частину його трудової функції.

Комісія має печатку встановленого зразка, оскільки без печатки неможливе належне оформлення посвідчення про примусове виконання її рішень КТС та засвідчення інших документів комісії. Роботодавець зобов’язаний одержати дозвіл на ви-

готовлення, замовити й оплатити виготовлення цієї печатки.

У частині 1 ст. 224 КЗпП зазначено, що КТС – обов’язковий первинний орган із розгляду трудових спорів, що виникають на підприємствах. Це означає, що на підприємстві, де створено таку комісію, у разі виникнення трудового спору, розгляд якого входить до її компетенції, працівник може подати відповідну заяву спершу до комісії по трудових спорах, де її розглядають. Якщо працівник не задоволений рішенням КТС, він може оскаржити його до суду. Але згідно зі статтями 55 і 124 Конституції України будь-яка особа має право на звернення безпосередньо до суду, коли порушено її права та законні інтереси. А отже, навіть якщо на підприємстві діє комісія по трудових спорах, працівник має право вибору: звертатися для вирішення спору із заявою до цієї комісії чи одразу безпосередньо до суду. Пленум Верховного Суду України в п. 8 постанови “Про застосування Конституції України при здійсненні правосуддя” від 1 листопада 1996 р. № 9 роз’яснив, що суд не вправі відмовити особі в прийнятті позовної заяви лише з тієї підстави, що її вимоги може бути розглянуто в передбаченому законом досудовому порядку.

Особливістю розгляду трудового спору в комісії по трудових спорах є те, що такий спір відповідно до ч. 2 ст. 224 КЗпП підлягає розглядові в КТС лише за умови, що працівник самостійно або з участю профспівкової організації, яка представляє його інтереси, не врегулював розбіжності під час безпосередніх переговорів з власником чи уповноваженим ним органом. Іншими словами, працівник, перш ніж звернутися в комісію по трудових спорах, зобов’язаний ужити відповідних заходів з урегулювання розбіжностей, що виникли, безпосередньо обговоривши ситуацію з роботодавцем. Якщо працівник таких заходів не вжив, комісія вправі відмовити йому в прийнятті та розгляді його заяви. Однак і в такому випадку працівник може звернутися із заявою про розв’язання трудового спору безпосередньо до суду, оскільки там жодних попередніх процедур для врегулювання трудових спорів законодавством не передбачено.

Визнаючи комісію по трудових спорах органом, повноважним розглядати всі трудові спори, що виникають між учас-

никами трудових відносин – працівником і роботодавцем, за винятком тих, що відповідно до закону мають певні особливості розгляду та підлягають безпосередньому розглядові в судах (ч. 3 ст. 221, ст. 222, 232 КЗпП), слід зазначити, що основне призначення комісії по трудових спорах – позасудовий захист трудових прав працівників від можливих зловживань чи порушень з боку роботодавця. І тому закон надає право звертатися із заявою до КТС лише працівникові. Роботодавець такого права не має, оскільки він наділений по відношенню до працівника владними повноваженнями.

Відповідно до ч.1 ст. 225 КЗпП працівник може звернутися до комісії по трудових спорах у тримісячний строк із дня, коли він дізнався або повинен був дізнатися про порушення права. Наприклад, коли роботодавець видає наказ про притягнення працівника до дисциплінарної відповідальності, термін для звернення до КТС обчислюватиметься з дня ознайомлення працівника з таким наказом, а не з дати видання цього наказу. У спорах про виплату належної працівникові заробітної плати він може звернутися до комісії по трудових спорах без обмеження будь-яким строком.

Якщо встановлений строк пропущено з поважних причин, комісія може його поновити. Поважними причинами можуть бути визнані певні життєві обставини, через які працівник не зміг вчасно звернутися із заявою до комісії по трудових спорах. Це може бути, скажімо, хвороба, службове відрядження, інші причини, які КТС визнає поважними, тобто такими, що заслужують на увагу з точки зору громадської моралі. Визнання роботодавцем своїх протиправних дій та його обіцянка усунути порушення трудового права працівника також можуть слугувати підставою для поновлення строку для звернення до комісії по трудових спорах.

Законодавство не передбачає конкретних вимог щодо змісту і форми заяви, з якою працівник може звернутися до КТС, проте оскільки ч. 3 ст. 225 КЗпП передбачено, що заява працівника, яка надійшла до комісії, підлягає обов'язковій реєстрації, то відповідно вона має бути оформлена письмово. За змістом заява має відповідати загальним вимогам щодо доку-

ментів такого роду і з огляду на це повинна містити:

- назву комісії по трудових спорах (відповідно до найменування підприємства чи структурного підрозділу);
- дані про працівника, що подає заяву (прізвище, ім'я, по батькові, посада, домашня адреса, номер телефону);
- відомості про представника, якщо таку заяву подає представник;
- зміст вимог та викладення обставин, якими працівник обгрунтовує вимоги із зазначенням доказів, що підтверджують ці обставини;
- перелік документів, що додаються до заяви.

Якщо заяву подає представник працівника, до неї додається довіреність чи інший документ, що підтверджує повноваження представника.

Законодавство чітко не регламентує порядок реєстрації таких заяв, але оскільки відповідно до ч. 6 ст. 223 КЗпП облік та зберігання заяв працівників і справ, підготовку та видачу копій рішень тощо здійснює власник або уповноважений ним орган, то на нього має покладатися обов'язок і щодо прийняття та реєстрації заяв. Проте роботодавець – це сторона, яка протистоїть працівникові в трудовому спорі, тому буде доцільно якимось чином засвідчити факт прийняття заяви від працівника. Це можна зробити, видавши працівникові розписку або інший документ, що свідчить про прийняття заяви. Зазвичай службова особа, що безпосередньо приймає заяву від працівника, на копії цієї заяви, яка залишається у працівника, робить відмітку про її прийняття із зазначенням вхідного номера та дати прийняття.

Відповідно до ст. 226 КЗпП комісія розглядає трудовий спір у десятиденний строк із дня подання заяви у присутності працівника, який подав заяву, або його представника та представника роботодавця. Розгляд спору за відсутності працівника допускається лише за його письмовою заявою. На засіданні комісії по трудових спорах за бажанням працівника від його імені може виступати представник профспілки (якщо на підприємстві створено профспілкову організацію і працівник є її членом). Право профспілок на представництво і захист трудових, соціально-економічних прав та інтересів членів профспілок у відноси-

нах з роботодавцями та представництво інтересів працівників за їх дорученням під час розгляду індивідуальних трудових спорів закріплене в статтях 19, 38 Закону України “Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності” від 15 вересня 1999 р. № 1045-XIV.

За вибором працівника та відповідною домовленістю його інтереси на засіданні комісії може представляти представник профспілки або інша особа, зокрема, адвокат. Законодавство не встановлює будь-яких вимог щодо способу оформлення повноважень особи, яка виступає в комісії по трудових спорах від імені працівника. Такі повноваження можуть бути оформлені довіреністю. Працівник підтверджує повноваження такої особи письмовою або усною заявою безпосередньо під час засідання комісії, тобто прийнятний будь-який спосіб, для переконання комісії у тому, що працівник насправді уповноважив ту чи іншу особу представляти його інтереси на засіданні КТС*.

Якщо працівник або його представник не з’явився на засідання комісії, розгляд заяви відкладається до наступного засідання, але і в цьому випадку КТС зобов’язана додержуватися десятиденного терміну, встановленого для розгляду заяв працівників. Такий висновок впливає зі змісту ч. 1 ст. 226 КЗпП, яка зобов’язує комісію розглянути трудовий спір у десятиденний строк з дня подання заяви і не передбачає жодних винятків. Разом із тим на практиці розгляд заяви у десятиденний строк не завжди можливий і часто порушується, наприклад, через відкладення засідань комісії, відсутність кворуму, а також те, що члени комісії по трудових спорах найчастіше не є професійними юристами, і їм потрібно значно більше часу, щоб з’ясувати суть спору та вивчити положення законодавства, які застосовуються для його вирішення. Водночас через порушення комісією по трудових спорах установленого терміну розгляду заяв не

* На думку фахівців, повноваження представника на такі дії, як відмова від вимог, викладених у заяві, зміна змісту цих вимог, укладення мирової угоди, передача повноважень іншій особі, оскарження рішення комісії, пред’явлення до виконання посвідчення на примусове виконання, одержання майна чи грошей, підпис за працівника в документах, мають бути оформлені нотаріально посвідченою довіреністю.

можна ставити під сумнів правомірність ухваленого цією комісією рішення. Якщо працівник без поважних причин повторно не з'явився і не подав відповідної заяви про розгляд справи за його відсутності, комісія може винести рішення про зняття цієї заяви з розгляду, але це не позбавляє працівника права подати її знову в межах тримісячного строку з дня, коли він дізнався або повинен був дізнатися про порушення свого права.

Засідання КТС вважається правомочним, якщо на ньому присутні не менше двох третин обраних до її складу членів. Скажімо, якщо до складу цієї комісії обрано десять осіб, мінімальна кількість членів комісії, за участі яких засідання буде правомочним, становитиме сім осіб.

Процедуру розгляду трудового спору в комісії по трудових спорах законодавством детально не врегульовано, лише встановлено, що КТС має право викликати на засідання свідків, доручати спеціалістам проводити технічні, бухгалтерські та інші перевірки, вимагати від власника або уповноваженого ним органу потрібні розрахунки та документи. Водночас ця норма має декларативний характер, оскільки як свідки, так і спеціалісти за неявку на засідання комісії, за відмову від показань чи надання неправдивих свідчень відповідальності не несуть. Комісія також не може вжити жодних заходів і до роботодавця, якщо він не виконує вимог комісії щодо надання ним відповідних документів.

Як працівникові, так і роботодавцеві надано право заявляти 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.

Засідання КТС веде голова комісії або його заступник. Передбачається ведення протоколу засідання комісії, проте порядок його законодавством не врегульовано. Зазвичай протокол веде секретар комісії. Цей документ має відтворювати перебіг засідання, у ньому відображаються всі істотні моменти розгляду заяви в тій послідовності, в якій вони мали місце в засіданні комісії. У протоколі зазначаються:

– дата і місце засідання комісії;

– назва комісії по трудових спорах (відповідно до найменування підприємства чи структурного підрозділу), що розглядає заяву працівника;

– прізвище та ініціали голови (його заступника), секретаря та членів комісії, присутніх на засіданні;

– відомості про явку осіб, які беруть участь у розгляді заяви;

– основний зміст пояснень сторін, їхніх представників, а також показання свідків та роз'яснення спеціалістів;

– виступи та пропозиції усіх присутніх на засіданні членів комісії щодо ухваленого рішення.

У протоколі також робиться запис про ухвалене рішення. Протокол підписують голова або його заступник і секретар.

Голосування щодо ухваленого рішення провадиться окремо по кожній пропозиції, висловленій членами комісії, присутніми на засіданні. Комісія ухвалює рішення більшістю голосів її членів, присутніх на засіданні. Рішення комісії по трудових спорах оформлюється як окремий документ, вимоги до якого викладено у ч. 2 ст. 227 КЗпП. У рішенні зазначається: повне найменування підприємства, прізвище, ім'я та по батькові працівника, який звернувся до комісії, або його представника, дата звернення до комісії і дата розгляду спору, суть спору, прізвища членів комісії, власника або представників уповноваженого ним органу, результати голосування і мотивоване рішення комісії.

Копії рішення комісії у триденний строк вручаються працівникові, власникові або уповноваженому ним органу. Як впливає зі змісту ст. 228 КЗпП, разом із копією рішення комісії сторонам спору видається виписка з протоколу засідання комісії чи його копія, оскільки відповідно до зазначеної норми у разі незгоди з рішенням комісії по трудових спорах працівник чи власник або уповноважений ним орган можуть оскаржити її рішення до суду в десятиденний строк із дня вручення їм виписки з протоколу засідання комісії чи його копії.

Якщо ж КТС не задовольнила вимоги працівника (частково чи в повному обсязі) і працівник з таким рішенням не по-

годжується, він має право звернутися з позовною заявою до суду в зазначений у ст. 228 КЗпП десятиденний строк.

Роботодавець із статусом юридичної особи має право оскаржити в суді рішення комісії по трудових спорах, подавши відповідну заяву. Заяву від імені юридичної особи підписує керівник чи інша посадова особа, яка виконує його обов'язки. Від імені юридичної особи оскаржити рішення КТС у суді мають право й інші особи, повноваження яких передбачено належно оформленою довіреністю.

Відповідно до п. 2 ст. 231 КЗпП із заявою до суду про оскарження рішення комісії по трудових спорах має право звертатися і прокурор, якщо він вважає, що це рішення суперечить чинному законодавству.

Пленум Верховного Суду України в п. 5 постанови “Про практику розгляду судами трудових спорів” від 6 листопада 1992 р. № 9 зазначив, що незалежно від того, працівником, власником або уповноваженим ним органом чи прокурором порушено справу, після вирішення спору в комісії по трудових спорах, суд розглядає її в порядку позовного провадження як трудовий спір, що вирішувався в комісії по трудових спорах, тобто як вимогу працівника до підприємства.

Пропущений строк, установлений для оскарження рішення комісії по трудових спорах, не є підставою для відмови у прийнятті заяви. Визнавши причини пропуску поважними, суд може поновити цей строк і розглянути спір по суті. У разі коли пропущений строк не поновлено, заява залишається без розгляду і відповідно залишається в силі рішення КТС.

Якщо комісія по трудових спорах винесла рішення на користь працівника і роботодавець у встановлений термін його не оскаржив, то по закінченні десяти днів, передбачених на його оскарження, таке рішення підлягає виконанню роботодавцем у триденний строк. Але якщо рішення комісії в установленому порядку оскаржено до суду, воно не підлягає виконанню до ухвалення судом рішення про залишення в силі рішення комісії по трудових спорах та набрання цим рішенням суду законної сили. Звичайно, якщо суд не скасує рішення комісії. Однак слід мати на увазі, що відповідно до ч. 5 ст. 235 КЗпП рішення про

поновлення на роботі незаконно переведеного на іншу роботу працівника, ухвалене комісією по трудових спорах, підлягає негайному виконанню. Проте це не перешкоджає роботодавцеві оскаржити в суді таке рішення комісії.

Порядок виконання рішення комісії по трудових спорах регламентований ст. 230 КЗпП. За невиконання роботодавцем рішення КТС у встановлені законом строки будь-яких санкцій, що могли б бути застосовані до роботодавця, законом не передбачено, але в цьому разі працівник має право вимагати примусового виконання рішення комісії по трудових спорах. Іншими словами, якщо роботодавець у встановлені строки не оскаржив це рішення і не виконав його, працівник має право вимагати від комісії по трудових спорах, яка розглядала його заяву і винесла рішення, видати йому посвідчення, що має силу виконавчого листа. Слід звернути увагу, що строк, протягом якого працівник може звернутися до КТС, щоб одержати посвідчення на примусове виконання рішення, законодавством не встановлений, а отже, можна зробити висновок, що цей строк необмежений.

Частиною 2 ст. 230 КЗпП встановлені вимоги щодо змісту та оформлення такого посвідчення. У ньому вказуються: найменування органу, який виніс рішення щодо трудового спору; дата ухвалення й видачі та номер рішення; прізвище, ім'я, по батькові та адреса стягувача; найменування та адреса боржника; номери його рахунків у банках; рішення по суті спору; строк пред'явлення посвідчення до виконання. Посвідчення засвідчується підписом голови або заступника голови комісії по трудових спорах підприємства та печаткою КТС. Слід звернути увагу на те, що у зв'язку з прийняттям Закону України "Про виконавче провадження" від 21 квітня 1999 р. № 606-XIV (далі – Закону № 606-XIV) посвідчення за змістом має відповідати вимогам, зазначеним не лише в ч. 2 ст. 230 КЗпП, а й у ст. 19 Закону № 606-XIV, яка передбачає вимоги щодо змісту виконавчого документа.

У виконавчому документі має зазначатися:

– назва документа, дата видачі та найменування органу, посадової особи, що видали документ;

– дата і номер рішення, за яким видано виконавчий документ;

– найменування (для юридичних осіб) або ім'я (прізвище, ім'я та по батькові, якщо є, – для фізичних осіб) стягувача і боржника, їх місцезнаходження (для юридичних осіб) або місце проживання (для фізичних осіб), ідентифікаційний код суб'єкта господарської діяльності стягувача та боржника, якщо є (для юридичних осіб), індивідуальний ідентифікаційний код стягувача та боржника, якщо є (для фізичних осіб – платників податків), а також інші дані, якщо вони відомі суду чи іншому органу, що видав виконавчий документ, які ідентифікують стягувача та боржника чи можуть сприяти примусовому виконанню, такі як дата і місце народження боржника, місце роботи (для фізичних осіб), місцезнаходження майна боржника тощо;

– резолютивна частина рішення;

– дата набрання чинності рішенням;

– строк пред'явлення виконавчого документа до виконання.

Виконавчий документ має бути підписаний уповноваженою посадовою особою і скріплений печаткою.

Таким чином, до переваг, що характеризують порядок розгляду трудових спорів у КТС, можуть бути віднесені: а) розгляд трудових спорів безпосередньо за місцем їх виникнення; б) доступність звернення працівників; в) безпосередня участь працівників у вирішенні трудових спорів; г) законодавче визначення порядку провадження по трудових спорах; д) законодавче регулювання виконання рішень комісії по трудових спорах.

2.3. Судовий розгляд індивідуальних трудових спорів

З прийняттям Конституції України судова модель регулювання індивідуальних трудових спорів набула нового змісту, оскільки дозволила особі (працівнику), безпосередньо минаючи досудову процедуру вирішення трудового спору, звертатися до суду. З практичного погляду така модель є ефективною. Зокрема, слід констатувати, що органи судової влади мають більше механізмів, що забезпечують винесення обґрунтованого,

об'єктивного та неупередженого рішення по справі. До того ж там, де не створені комісії по трудових спорах, суд є чи не єдиним компетентним органом, що може вирішувати індивідуальні трудові спори.

Головне завдання суду при розгляді трудових спорів – швидко усунути розбіжності, що виникли між власником або уповноваженим ним органом і працівником, на основі поєднання особистих, колективних і громадських інтересів, відновити порушені права та обов'язки.

Однією з найважливіших гарантій охорони трудових прав громадян України є їх право на судовий захист відповідно до статей 55 і 124 Конституції України. Суди не тільки відновлюють порушені трудові права, але водночас виявляють причини й умови цих порушень, проводять профілактичну роботу щодо їх усунення і запобігання. Суд може вносити подання до державних органів, громадських організацій і посадових осіб про усунення порушень закону, причин і умов, що призводять до порушення трудових прав працівників або обмеження прав власника або уповноваженого ним органу.

Індивідуальні трудові спори за вибором працівника можуть розглядатися у суді безпосередньо або після попереднього розгляду трудового спору в комісії по трудових спорах.

Порядок розгляду індивідуальних трудових спорів у суді регламентується КЗпП України і Цивільним процесуальним кодексом України (ЦПК). Індивідуальні трудові спори, що розглядаються у місцевих судах, відповідно до ст. 231 КЗпП поділяються на дві групи.

Першу групу складають індивідуальні трудові спори, які розглядаються у районних, районних у місті, міських чи міськрайонних судах на підставі заяв:

1) працівника чи власника або уповноваженого ним органу, коли вони не згодні з рішенням комісії по трудових спорах підприємства, установи, організації (підрозділу);

2) прокурора, якщо він вважає, що рішення комісії по трудових спорах суперечить чинному законодавству.

У районних (міських) судах розглядаються трудові спори за заявами: працівника чи власника або уповноваженого ним

органу, коли вони не згодні з рішенням КТС підприємства, установи, організації (підрозділу); працівника, якщо він вирішив звернутися безпосередньо до суду; прокурора, якщо він вважає, що рішення КТС суперечить чинному законодавству.

До другої групи згідно з ч. 1 ст. 232 КЗпП входять індивідуальні трудові спори, що підлягають безпосередньому розгляду в місцевих судах.

Трудові спори, що безпосередньо розглядаються в судах, не можуть розглядатися в КТС.

Згідно зі ст. 232 КЗпП України безпосередньо у районних (міських) судах розглядаються трудові спори за заявами:

1) працівників підприємств, установ, організацій, де КТС не обираються;

2) працівників про поновлення на роботі незалежно від підстав припинення трудового договору, зміну дати і формулювання причини звільнення, оплати за час вимушеного прогулу або виконання нижчеоплачуваної роботи, за винятком спорів працівників, указаних в ч. 3 ст. 221 і ст. 222 КЗпП України;

3) керівника підприємства, установи, організації (філії, представництва, відділення та іншого відокремленого підрозділу), його заступників, головного бухгалтера підприємства, установи, організації, його заступників, а також посадовців митних органів, державних податкових інспекцій, яким присвоєні персональні звання, і посадовців державної контрольно-ревізійної служби і органів державного контролю за цінами; керівних працівників, які обираються, затверджуються або призначаються на посади державними органами, органами місцевого і регіонального самоврядування, а також громадськими організаціями та іншими об'єднаннями громадян з питань звільнення, зміни дати і формулювання причини звільнення, переведення на іншу роботу, оплати за час вимушеного прогулу і накладення дисциплінарних стягнень, за винятком спорів працівників, указаних у ч. 3 ст. 221 і в ст. 222 КЗпП України;

4) власника або уповноваженого ним органу про відшкодування працівниками матеріальної шкоди, завданої підприємству, установі, організації;

5) працівників з питань застосування законодавства про працю, яке відповідно до чинного законодавства заздалегідь було дозволене власником або уповноваженим ним органом і профспілковим органом підприємства, установи, організації (підрозділу) у межах наданих їм прав.

Безпосередньо в районних (міських) судах розглядаються також спори про відмову у прийнятті на роботу:

1) працівників, запрошених на роботу у порядку переведення з іншого підприємства, установи, організації;

2) молодих фахівців, які закінчили вищий навчальний заклад і в установленому порядку направлених на роботу на підприємство, в установу, організацію;

3) вагітних жінок і жінок, які мають дітей віком до трьох років або дитину-інваліда, а одиноких матерів – за наявності дитини віком до чотирнадцяти років;

4) виборних працівників після закінчення терміну повноважень;

5) працівників, яким надане право поворотного прийняття на роботу;

6) інших осіб, з якими власник або уповноважений ним орган, відповідно до чинного законодавства, зобов'язаний укласти трудовий договір.

Для звернення до суду за захистом порушеного права законодавство встановлює спеціальні строки позовної давності.

Працівник може звернутися із заявою про розгляд трудового спору безпосередньо до районного (міського) суду в тримісячний строк з дня, коли він дізнався або повинен був дізнатися про порушення свого права, а у справах про звільнення – у місячний строк із дня вручення копії наказу про звільнення, у справах про стягнення заробітної плати працівник має право звернутися до суду із позовом без обмеження будь-яким терміном.

Для звернення власника або уповноваженого ним органу до суду з питань стягнення з працівника матеріальної шкоди, завданої підприємству, установі, організації, встановлюється строк в один рік із дня виявлення заподіяної працівником шкоди.

У разі пропуску з поважних причин строків районний (міський) суд може поновити ці строки. Відмова в розгляді по-

зовної заяви з мотивів закінчення строку позовної давності є незаконною. Питання про пропуск строку має вирішувати суд у судовому засіданні при розгляді спору. Закон не визначає, які причини вважаються поважними для відновлення строку давності, це питання вирішується самим судом.

Зазначені строки позовної давності поширюються і на звернення прокурора у випадках, передбачених ЦПК. Особливість перебігу термінів позовної давності у разі звернення прокурора полягає в тому, що строк починає обчислюватися з моменту, коли прокурор дізнався, що права працівника порушені.

ЦПК України встановлює альтернативну підсудність при вирішенні трудових спорів. Працівники мають право звертатися до суду із позовною заявою як за місцем знаходження відповідача, так і за місцем свого проживання. Альтернативна підсудність зберігається і у випадку звернення прокурора.

Під час судового розгляду трудового спору суд розглядає його за загальними правилами цивільного процесу. При цьому зміст процесу в конкретній справі визначають матеріальні норми трудового права (про трудовий договір, заробітну плату тощо). Зміст процесуальних правовідносин у справі становлять процесуальні права й обов'язки учасників цих правовідносин та їх реалізація, тобто можливість і обов'язок здійснювати процесуальні дії у перебігу судового процесу стосовно трудового спору.

Компетенція, правомочність суду в питаннях, що стосуються трудових спорів, визначаються не тільки колом спорів, підвідомчих суду, але також і тим, що при розгляді спорів суд може за власною ініціативою залучити на сторону відповідача третю особу, винну у грубому порушенні трудового законодавства, і стягнути з неї матеріальну шкоду, завдану підприємству, установі, організації (ст. 237 КЗпП України і ст. 35, 36 Цивільного процесуального кодексу України).

Законодавство України, а також керівні роз'яснення, що містяться в постановах Пленуму Верховного Суду України по трудових спорах, зобов'язують суди забезпечити повне і всебічне дослідження всіх обставин кожної справи, виявляти причини виникнення трудових спорів і порушення трудового законо-

давства, розкривати недоліки у діяльності окремих підприємств, установ, організацій і сприяти їх усуненню шляхом винесення відповідних індивідуальних рішень.

При прийнятті позовної заяви з трудового спору суддя повинен правильно визначити підвідомчість цього спору судові. Він одноосібно вирішує питання про прийняття або відмову у прийнятті заяви до розгляду відповідно до ст. 122 ЦПК України.

Суддя одноосібно відмовляє у прийнятті заяви до розгляду, якщо:

1) є рішення суду, яке набрало законної сили по тому ж спору;

2) питання про спір не підвідомче взагалі суду або даний спір територіально не підсудний цьому суду.

Порядок пред'явлення позову до суду, зміст та форма позовної заяви встановлені статтями 118, 119 Цивільного процесуального кодексу України. Відповідно до ст. 119 ЦПК позовна заява подається в письмовій формі і повинна містити:

– найменування суду, до якого подається заява;
– ім'я (найменування) позивача і відповідача, а також ім'я представника позивача, якщо позовну заяву подає представник, їх місце проживання або місцезнаходження, поштовий індекс, номери засобів зв'язку, якщо вони відомі;

– зміст позовних вимог;
– ціну позову щодо майнових вимог;
– викладення обставин, якими позивач обґрунтовує вимоги;

– зазначення доказів, що підтверджують кожну обставину, наявність підстав для звільнення від доказування;
– перелік документів, що додаються до заяви.

Позови у трудових справах мають право пред'являти від імені заінтересованих працівників і профспілкові органи. Вони можуть обрати своїх представників для захисту в суді інтересів працівників, навіть якщо позов заявлений самим працівником.

Ці представники наділені правом знайомитися з матеріалами справи, заявляти відводи, давати пояснення, наводити докази, брати участь у дослідженні доказів, заявляти клопотання і вчиняти інші, передбачені законом, процесуальні дії.

Позивачі (працівники і профспілкові органи, що виступають від їх імені) у всіх трудових справах звільняються від сплати державного мита та інших судових витрат. Якщо позов працівника задовольняється, витрати суду, зокрема, державне мито, стягуються з відповідача. У разі відмови працівникові у позові судові витрати з жодної із сторін не стягуються. У випадках, коли позивачем є підприємство (установа), судові витрати (у спорі про матеріальну відповідальність працівника) стягуються з нього (з неї).

Суд вирішує трудовий спір відповідно до обставин справи і норм чинного законодавства. У своєму рішенні він вказує, які вимоги, на якій підставі, в якому розмірі і відносно якого відповідача підлягають задоволенню або в задоволенні яких вимог відмовлено.

Про відмову позивача від позову або укладення мирової угоди сторін трудових правовідносин, які сперечаються, суд приймає рішення, яким одночасно припиняє розгляд справи. Суд повинен заздалегідь перевірити умови угоди, щоб вони відповідали трудовому законодавству, були зрозумілі й визначені, не порушували трудових прав працівників та інтересів підприємств (установ).

Судовий розгляд – це стадія врегулювання індивідуальних трудових спорів відповідно до норм цивільного процесуального законодавства та з урахуванням положень КЗпП (ст. 235 – 241-1). Слід мати на увазі, що сторони в суді мають належно користуватися своїми правами, зокрема щодо отримання правової допомоги та залучення представника, надання доказів, зміни предмета позову та позовних вимог.

Сторона має надавати докази, що безпосередньо стосуються справи, а в разі неможливості їх отримання може звернутися до суду з приводу їх витребування. У суді сторона може заявити додаткові вимоги, наприклад, щодо відшкодування моральної шкоди, зокрема в разі моральних страждань, втрати працівником нормальних життєвих зв'язків (ст. 237¹ КЗпП).

Відповідно до чинного законодавства моральна шкода може полягати, зокрема: у приниженні честі, гідності, престижу або ділової репутації, моральних переживаннях у зв'язку з

ушкодженням здоров'я, у порушенні права власності (в тому числі інтелектуальної), прав, наданих споживачам, інших цивільних прав, у зв'язку з незаконним перебуванням під слідством і судом, у порушенні нормальних життєвих зв'язків через неможливість продовження активного громадського життя, порушенні стосунків з оточуючими людьми, при настанні інших негативних наслідків (п. 3 постанови Пленуму Верховного Суду України “Про судову практику в справах про відшкодування моральної (немайнової) шкоди” від 31 березня 1995 р. № 4).

Слід мати на увазі, що деякі рішення суду з індивідуальних трудових спорів є такими, що підлягають негайному виконанню. Так, до них належать: присудження працівникові виплати заробітної плати, але не більше ніж за один місяць; відшкодування шкоди, заподіяної каліцтвом, іншим ушкодженням здоров'я або смертю фізичної особи, – у межах суми стягнення за один місяць; поновлення на роботі незаконно звільненого або переведеного на іншу роботу працівника.

Стадія виконання судового рішення у справах про врегулювання індивідуальних трудових спорів передбачає, що уповноважена сторона повинна його виконати. Так, якщо суд поновлює працівника на роботі, роботодавець має видати відповідний наказ, а якщо він зволікатиме, час невиконання рішення суду може трактуватись як вимушений прогул (ст. 236 КЗпП), а відтак, роботодавець у подальшому буде змушений його оплатити, водночас стягнувши кошти з працівника (службової особи), яка винна в незаконному звільненні (ст. 237 КЗпП).

Якщо уповноважена сторона відмовляється виконати рішення суду, його виконання можливе у примусовому порядку за правилами, встановленими законами України “Про державну виконавчу службу” від 24 березня 1998 р. № 202/98-ВР та “Про виконавче провадження” від 21 квітня 1999 р. № 606-XIV.

Оскаржити рішення суду до вищестоящего суду може будь-яка сторона у 10-денний строк. У такий же термін судові рішення може бути опротестовано прокурором. Ті особи, які пропустили цей строк, позбавляються права на подачу скарги. Але за наявності поважних причин пропуску строку суд може ві-

дновити його. Вищестоящий суд у касаційному порядку має право залишити рішення суду в силі, змінити або відмінити його повністю чи частково. Відмінючи рішення районного суду, вищий суд може передати справу на новий розгляд до того ж суду в іншому або тому ж складі або сам винести нову постанову по суті спору, або припинити справу, або залишити позов без розгляду. Якщо рішення суду відмінюється за касаційною скаргою, то питання про зворотне стягнення виплачених коштів у порядку зворотного виконання вирішується судом у всіх випадках. Це зворотне стягнення проводиться лише за рішенням суду.

Важливе значення для розгляду індивідуальних трудових спорів має питання визначення та обчислення строків. Чітке й однозначне тлумачення строків є гарантією дотримання законодавства про працю.

Порядок обчислення строків позовної давності і процесуальних строків визначається трудовим і процесуальним законодавством. Строки, що встановлені законом або призначаються судом, обчислюються роками, місяцями, тижнями і днями. Строк може визначатись також вказівкою на подію, яка повинна обов'язково настати, наприклад, повернення жінки з відпустки у зв'язку з вагітністю і пологами.

Строк, що обчислюється роками, закінчується у відповідний місяць і число останнього року строку.

Строк, що обчислюється місяцями, спливає відповідно числа останнього місяця строку. Якщо кінець строку, що обчислюється місяцями, припадає на такий місяць, який не має відповідного числа, то строк минає в останній день цього місяця. Це правило застосовується і тоді, коли строк обчислюється роками.

Строк, що обчислюється тижнями, розпочинається з дня, що є наступним за тим днем, з якого починається строк. Закінчується строк у той самий за назвою день, з якого було визначено його початок, наприклад, понеділок.

Перебіг строків, які визначені календарними днями, розпочинається з дня, що є наступним після календарної дати, яка визначає його початок. Наприклад, у разі незгоди сторони трудового спору з рішенням КТС воно може бути оскаржене до су-

ду у десятиденний строк з дня вручення стороні копії або витягу з рішення КТС. До цього десятиденного строку включаються всі календарні дні, в тому числі святкові, вихідні та неробочі. Якщо ж кінець строку припадає на неробочий день, то останнім днем строку вважається перший (найближчий) за ним робочий день.

У п. 4 постанови Пленуму Верховного Суду України № 9 від 6 листопада 1992 р. “Про практику розгляду судами трудових спорів” роз’яснюється, що встановлені статтями 228, 233 КЗпП строки звернення до суду застосовуються незалежно від заяви сторін. У кожному випадку суд зобов’язаний перевірити й обговорити причини пропуску цих строків, а також навести у рішенні мотиви, чому він поновлює або вважає неможливим поновити пропущені строки.

Право на звернення до суду на користь працівника належить уповноваженим представникам профспілки, членом якої є працівник, незалежно від того, чи брали вони участь у засіданні комісії по трудових спорах під час розгляду трудового спору. Це право закріплене в ч. 4 ст. 19 Закону “Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності”, де зазначено, що профспілки, їх об’єднання мають право представляти інтереси своїх членів під час реалізації ними конституційного права на звернення за захистом прав до судових органів, Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини, а також міжнародних судових установ.

Україна як європейська держава визначила для себе євроінтеграційний шлях розвитку, зокрема й у сфері трудового права. Набувши членства у Раді Європи, Україна ратифікувала основні акти цієї організації – Європейську Конвенцію про захист прав та основоположних свобод людини (1950 р.) і Європейську соціальну хартію (переглянуту) (1996 р.). Громадяни України здобули також право звертатися за захистом до Європейського суду з прав людини, зокрема й у разі невиконання національними судами рішень щодо виплати роботодавцями заборгованості із заробітної плати.

Відомо, що Страсбурзький суд був сформований лише в 1958 р. Привертає увагу те, що нині Європейський суд з прав

людини в Страсбурзі – в одному ряду з Міжнародним судом у Гаазі та Європейським судом у Люксембурзі як один із трьох головних судів міжнародного рівня.

Лише після вступу України до Ради Європи, а особливо після ратифікації Європейської Конвенції про захист прав та основних свобод людини, відповідно до якої діє згаданий суд, громадяни України, котрі вважають свої права серед передбачених Конвенцією порушеними та що не знайшли належного захисту на національному рівні, дістали можливість звернутися до Страсбурзького суду з індивідуальною заявою. Відповідно до ст. 34 Конвенції під “індивідуальною” слід розуміти заяву від будь-якої особи, неурядової організації або групи осіб про порушення їхніх прав, викладених у Конвенції або протоколах до неї. Зазначене положення Конвенції має бути забезпечене на державному рівні, що унеможливує перешкоди для ефективного здійснення такого права.

Відповідно до норм Європейської конвенції про захист прав та основних свобод людини встановлено декілька загальнообов’язкових правил звернення до Європейського суду з прав людини з метою вирішення трудового спору, в разі порушення або недотримання яких у скаржника можуть виникнути проблеми щодо його розгляду.

Перше правило. Громадяни, які мають намір захищати свої порушені права безпосередньо в Європейському суді з прав людини, мусять надіслати заяву-скаргу на державу – учасницю Конвенції до суду. Детальний механізм подання скарги в Європейський суд з прав людини визначено у Правилах процедури суду, які набули чинності 4 листопада 1998 р. За загальними правилами суд розглядає лише ті порушення прав і свобод людини, які гарантуються Конвенцією; прийнятою може бути лише скарга держави, яка є учасницею Конвенції та ратифікувала відповідні протоколи до неї.

Наголосимо, що Європейський суд з прав людини на експериментальній основі надає нову послугу скаржникам щодо заповнення формуляра скарги в суд на своєму офіційному веб-сайті в режимі он-лайн.

У разі, якщо позовна заява-скарга визнається комісією

Європейського суду з прав людини прийнятною, вона підпадає під юрисдикцію безпосередньо суду. Критерії прийнятності індивідуальної скарги визначаються ст. 35 Конвенції. За цією статтею суд може прийняти питання до розгляду тільки після того, як були вичерпані всі національні засоби захисту, відповідно до загально визнаних норм міжнародного права і впродовж шести місяців від дати прийняття остаточного рішення. Як і норма, зафіксована у ст. 35 Конвенції, ст. 55 Конституції України також гарантує право “після використання всіх національних засобів правового захисту звертатися за захистом своїх прав до відповідних міжнародних судових установ або... організацій”.

Положення про те, що заявник має вичерпати всі можливості задоволення своєї скарги на національному рівні, ґрунтується на принципі міжнародного права, який установлює, що держава мусить мати можливість самостійно виправляти ситуацію, задовольняючи вимоги громадянина, компенсувати збитки або в інший спосіб врегулювати спір. Тож держави звільняються від відповідальності за свої дії перед міжнародним органом, поки вони мали можливість виправити ситуацію за допомогою своїх правових систем. Звернення до омбудсмена не може розглядатися як ефективний засіб правового захисту, тому що він не має реального права виправити порушення, а скористатися правом звернутися до інших органів з вимогою про розслідування й виправлення порушення він може на свій розсуд. Тим паче, що звернення омбудсмена є не обов’язковим для виконання судовими органами.

Правило шести місяців, передбачене ст. 35 Конвенції, тісно пов’язане з вимогою про вичерпання національних засобів правового захисту. Судді Європейського суду з прав людини вважають, що в певному сенсі це правило дисциплінує всіх учасників, попереджаючи про неможливість звернення до суду по закінченні шести місяців від часу остаточного рішення щодо спору на національному рівні. Такий достатньо жорсткий підхід до норми шести місяців є виправданим на практиці в певних випадках: єдиною вимогою для скажника було підтримувати контакт із секретарем суду, інформуючи його про розвиток обставин і направляючи відповідні матеріали. Як показує практи-

ка секретаріату суду, ймовірність відмови в розгляді справи значно менша, якщо затримка в направленні повної скарги і відповідних матеріалів спричинена тим, що заявник продовжує використовувати внутрішні національні засоби правового захисту до їх вичерпання. Така затримка вважається поважною, і суд може прийняти цю скаргу.

Друге правило. Європейський суд з прав людини може розглядати лише справи, які стосуються прав, перелічених у Конвенції та протоколах до неї (для України це протоколи № 1, 2, 4, 7 та 11). Також Європейський суд з прав людини не може втручатися безпосередньо від імені скаржника у діяльність органу влади, на який скаржиться особа. Суд компетентний приймати скарги лише на ті держави, які є безпосередньо державами – учасницями Конвенції. Він також не може розглядати скарги на приватних осіб або приватні організації.

Третє правило. У разі, якщо скаржник вважає, що його скарга стосується лише одного з прав, гарантованих Конвенцією або протоколами до неї, і що зазначені вище умови задоволено, йому потрібно спочатку надіслати листа до комісії суду. Скарга до Європейського суду з прав людини надсилається англійською або французькою мовою. Але це правило має виняток. Так, громадянам України надано можливість звертатися до Європейського суду з прав людини українською мовою.

Четверте правило. Скарга повинна містити таку інформацію: короткий виклад змісту; зазначення права, передбаченого Конвенцією, яке, на думку скаржника, було порушене; зазначення засобів правового захисту, які використав скаржник; перелік офіційних рішень у справі скаржника із зазначенням дати прийняття кожного рішення, назви суду чи органу влади, який його прийняв, а також коротко викладені деталі самих рішень. До листа додається оригінал або копія зазначених рішень (тут слід брати до уваги, що зазвичай суд не повертає заявнику вказаних документів).

П'яте правило. Секретар суду обов'язково дає відповідь на лист скаржника. Він може звернутися до скаржника за додатковою інформацією чи документами, або подальшим роз'ясненням цієї скарги, а також повідомити його про те, як

раніше тлумачилася Конвенція у подібних випадках (дія судового прецеденту), і, якщо з'ясується, що є очевидна перешкода для визнання скарги прийнятною, може повідомити про це скаржника. З другого боку, він не може надати юридичну консультацію скаржнику стосовно права, що існує в державі, на яку особа скаржиться.

Шосте правило. У разі, якщо в ході зазначеного листування з секретарем суду з'ясується, що скаргу можна зареєструвати як заяву й скаржник виявляє бажання це зробити, то секретар надсилає необхідний бланк, на якому подається офіційна заява, котра доводиться до відома Європейського суду з прав людини.

Сьоме правило. Секретар Європейського суду з прав людини повідомляє скаржника про хід розгляду його справи. Провадження не є відкритим і на початковому етапі здійснюється лише в письмовій формі, тож скаржнику не потрібно приїжджати до суду.

Восьме правило. Якщо скаржник має можливість, то може доручити вести свою справу адвокатові. На пізнішому етапі провадження, якщо у скаржника немає достатніх засобів для оплати послуг адвоката, він може отримати право на безкоштовну правничу допомогу. Проте правнича допомога не може надаватися у той час, коли скаржник подає свою заяву.

Аналіз звернень громадян України до Європейського суду з прав людини щодо захисту порушених прав людини свідчить, що найчастіше у своїх заявах українці скаржаться на не виплату заробітних плат і пенсій.

Варто зауважити, що в Конвенції (та протоколах до неї) як у важливому правозахисному документі не йдеться, наприклад, про захист прав на житло, охорону навколишнього середовища чи соціальні та економічні права, але трапляються випадки, коли зазначені права були захищені, хоч і не прямо. У зв'язку з демократизацією суспільних відносин у європейських країнах може постати питання про розширення в майбутньому списку прав, передбачених у Конвенції (переважає відомий аргумент, що захисту потребують усі права особистості).

Практика роботи суду, зокрема і Європейського суду з

прав людини, свідчить, що, як і в будь-якій галузі права, у сфері захисту трудових прав є безліч проблем, які привертають увагу та потребують правового вирішення. Найтипівішими з них є дві.

Перша полягає у тому, що значну кількість заяв, які надсилають до Європейського суду з прав людини, визнають неприйнятними та відхиляють через недосконале обґрунтування причин скарги і неправильне її оформлення, написаної без дотримання формально-юридичних вимог. Суть деяких із них просто важко зрозуміти, вони являють собою лише згусток емоцій. Інші написані до звернення в конкретні інстанції або взагалі не мають безпосереднього стосунку до сфери регулювання Конвенції і т. ін.

Друга проблема пов'язана зі строками звернення до Європейського суду з прав людини. Розгляд судових справ в Україні триває не лічені місяці, а численні роки, хоча вимоги Європейського суду з прав людини зобов'язують скаржника подати скаргу не пізніше шести місяців.

Отже, за всієї поваги до міжнародних судових органів, максимально можливий законний захист трудових прав громадян України має відбуватися на національному рівні, і вирішення індивідуального трудового спору не повинно доводитися до Європейського суду з прав людини.

2.4. Особливості розгляду трудових спорів окремих категорій працівників

Для окремих категорій працівників законодавством передбачений особливий порядок розгляду індивідуальних трудових спорів.

Законодавством встановлені особливості розгляду трудових спорів суддів, прокурорсько-слідчих працівників, а також працівників навчальних, наукових й інших установ прокуратури, які мають класні чини. Йдеться про порядок оскарження цими працівниками накладених дисциплінарних стягнень або інші випадки, передбачені законом.

Так, відповідно до ч. 3 ст. 48 Закону України “Про прокуратуру” від 5 листопада 1991 р. № 1789-ХІІ за порушення за-

кону, неналежне виконання службових обов'язків чи скоєння ганебного вчинку прокурори і слідчі несуть відповідальність згідно з Дисциплінарним статутом прокуратури України, який затверджується Верховною Радою України.

Відповідно до ст. 14 Дисциплінарного статуту прокуратури України наказ про притягнення до дисциплінарної відповідальності може бути оскаржений працівником Генеральному прокурору України в місячний строк з дня ознайомлення з наказом.

Генеральний прокурор приймає рішення по скарзі в 10-денний строк, а в разі проведення перевірки – не пізніше одного місяця з дня її надходження. Про прийняте рішення повідомляється працівникові, який звернувся зі скаргою. Оскарження наказу не зупиняє дисциплінарного стягнення.

Генеральний прокурор України має право скасувати дисциплінарне стягнення, посилити або пом'якшити його. У разі незаконного пониження на посаді або звільнення працівника з посади Генеральний прокурор України видає наказ про поновлення на посаді з виплатою середньомісячного заробітку за час вимушеного прогулу або різниці в заробітній платі за час роботи на нижчеоплачуваній роботі, але не більш як за три місяці. Якщо не з вини працівника час вимушеного прогулу становить більше трьох місяців, Генеральний прокурор України може прийняти рішення про виплату середньомісячного заробітку за весь час вимушеного прогулу.

Відповідно до ст. 47 Закону України “Про Вищу раду юстиції” від 15 січня 1998 р. № 22/98-ВР Вища рада юстиції розглядає скарги прокурорів на рішення про притягнення їх до дисциплінарної відповідальності, керуючись доповіддю члена цього органу, та постановляє рішення.

Скарга прокурора може бути прийнята Вищою радою юстиції не пізніше одного місяця після дня вручення йому наказу про притягнення його до дисциплінарної відповідальності. Вища рада юстиції може продовжити строк для подання скарги, якщо визнає, що місячний строк був пропущений з поважних причин.

Після розгляду скарги прокурора Вища рада юстиції за наявності для цього підстав може:

1) задовольнити скаргу прокурора, скасувати рішення про притягнення його до дисциплінарної відповідальності та закрити дисциплінарне провадження;

2) задовольнити скаргу повністю чи частково і змінити рішення органу, що наклав дисциплінарне стягнення;

3) залишити скаргу без задоволення, а рішення органу, що наклав дисциплінарне стягнення, – без зміни.

Вирішуючи питання про дисциплінарну відповідальність прокурора, Вища рада юстиції повинна вислухати його пояснення. У разі неможливості взяти участь у її засіданні з поважних причин прокурор може надати по суті порушених питань письмові пояснення, які долучаються до матеріалів справи. Письмові пояснення прокурора виголошуються на засіданні Вищої ради юстиції в обов'язковому порядку. Повторне нез'явлення такого прокурора є підставою для розгляду справи за його відсутності.

Інші трудові спори працівників прокуратури розглядаються в загальному порядку (КТС, суд).

Відповідно до Розділу VI Закону України “Про судоустрій і статус суддів” від 7 липня 2010 р. № 2453-VI суддю може бути притягнуто до дисциплінарної відповідальності у порядку дисциплінарного провадження з окремих підстав, передбачених ст. 83 цього Закону.

Стаття 85 Закону України “Про судоустрій і статус суддів” передбачає, що органами, які здійснюють дисциплінарне провадження щодо судді є Вища кваліфікаційна комісія суддів України (стосовно суддів місцевих та апеляційних судів) та Вища рада юстиції (щодо суддів вищих спеціалізованих судів та суддів Верховного Суду України).

Дисциплінарне провадження щодо судді передбачає перевірку даних про наявність підстав для притягнення судді до дисциплінарної відповідальності, відкриття дисциплінарної справи, її розгляд і прийняття рішення органом, що здійснює дисциплінарне провадження.

Перевірка даних про наявність підстав для відкриття

дисциплінарної справи та притягнення судді місцевого чи апеляційного суду до дисциплінарної відповідальності здійснюється членом Вищої кваліфікаційної комісії суддів України у порядку, встановленому цим Законом.

Під час перевірки член Вищої кваліфікаційної комісії суддів України має право ознайомлюватися з матеріалами судових справ, робити з них копії, опитувати суддів та інших осіб, яким відомі обставини вчинення діяння, що має ознаки дисциплінарного проступку, отримувати за письмовим запитом від органів державної влади та органів місцевого самоврядування, їх посадових осіб, керівників підприємств, установ, організацій незалежно від форми власності та підпорядкування, громадян та їх об'єднань необхідну для проведення перевірки інформацію.

Орган державної влади, орган місцевого самоврядування, їх посадові особи, керівники підприємств, установ, організацій незалежно від форми власності та підпорядкування, об'єднань громадян, громадяни, яким направлено запит члена Вищої кваліфікаційної комісії суддів України, зобов'язані протягом десяти днів з дня його отримання надати відповідну інформацію. У разі необхідності зазначений строк може бути подовжений до тридцяти днів, про що член Вищої кваліфікаційної комісії суддів України повідомляє безпосередньо у запиті.

Член Вищої кваліфікаційної комісії суддів України за результатами перевірки складає висновок з викладенням фактів та обставин, виявлених під час перевірки, та пропозицією про відкриття чи відмову у відкритті дисциплінарної справи. Висновок члена Вищої кваліфікаційної комісії суддів України та зібрані у процесі перевірки матеріали передаються на розгляд Вищої кваліфікаційної комісії суддів України.

Питання про відкриття дисциплінарної справи чи відмову в її відкритті вирішує Вища кваліфікаційна комісія суддів України.

Копія рішення Вищої кваліфікаційної комісії суддів України про відкриття дисциплінарної справи не пізніше як через три дні з дня його прийняття надсилається судді, щодо якого відкрито дисциплінарну справу, та особі, за зверненням якої порушено справу. До рішення Вищої кваліфікаційної комісії

суддів України, яке надсилається судді, додається висновок члена Вищої кваліфікаційної комісії суддів України, складений за результатами перевірки.

Розгляд дисциплінарної справи відбувається на засіданні Вищої кваліфікаційної комісії суддів України, на яке запрошуються особа, за зверненням якої відкрито справу, суддя, стосовно якого відкрито справу, а в разі необхідності й інші заінтересовані особи.

У разі неможливості з поважних причин взяти участь у засіданні Вищої кваліфікаційної комісії суддів України суддя, справа стосовно якого розглядається, може надати по суті порушених питань письмові пояснення, які додаються до матеріалів справи. Письмові пояснення судді оголошуються на засіданні Вищої кваліфікаційної комісії суддів України в обов'язковому порядку. Повторна неявка цього судді на засідання Вищої кваліфікаційної комісії суддів України є підставою для розгляду дисциплінарної справи за його відсутності.

Розгляд дисциплінарної справи стосовно судді відбувається на засадах змагальності. На засіданні Вищої кваліфікаційної комісії суддів України заслуховуються повідомлення члена цієї комісії, який здійснював перевірку, про її результати, пояснення судді, стосовно якого розглядається справа, та/або його представника, а також інших заінтересованих осіб.

Суддя, стосовно якого розглядається питання про притягнення до дисциплінарної відповідальності, та/або його представник мають право надавати пояснення, ставити запитання учасникам провадження, висловлювати заперечення, заявляти клопотання і відводи.

Перебіг розгляду дисциплінарної справи стосовно судді та оголошення результатів її розгляду фіксуються технічними засобами.

Вища рада юстиції здійснює дисциплінарне провадження стосовно суддів Верховного Суду України та суддів вищих спеціалізованих судів у порядку, встановленому Законом України "Про Вищу раду юстиції".

Вища кваліфікаційна комісія суддів України обговорює результати розгляду дисциплінарної справи за відсутності суд-

ді, стосовно якого розглядалася справа, і запрошених осіб. Рішення у дисциплінарній справі приймається Вищою кваліфікаційною комісією суддів України більшістю від загального складу Комісії.

При обранні дисциплінарного стягнення стосовно судді враховуються характер проступку, його наслідки, особа судді, ступінь його вини, обставини, що впливають на можливість притягнення судді до дисциплінарної відповідальності.

Якщо Вищою кваліфікаційною комісією суддів України прийнято рішення про відсутність підстав для притягнення судді до дисциплінарної відповідальності, Комісія припиняє дисциплінарне провадження та повідомляє про це заінтересованих осіб.

Дисциплінарне стягнення до судді застосовується не пізніше шести місяців із дня відкриття Вищою кваліфікаційною комісією суддів України провадження в дисциплінарній справі, але не пізніше року з дня вчинення проступку, без урахування часу тимчасової непрацездатності або перебування судді у відпустці.

За наслідками дисциплінарного провадження Вища кваліфікаційна комісія суддів України може прийняти рішення про направлення рекомендації до Вищої ради юстиції для вирішення питання щодо внесення подання про звільнення судді з посади за наявності для цього підстав.

Рішення Вищої кваліфікаційної комісії суддів України викладається в письмовій формі, підписується головою і членами Вищої кваліфікаційної комісії суддів України, які брали участь у розгляді дисциплінарної справи, і оголошується на засіданні. Рішення у дисциплінарній справі повинно містити:

- 1) прізвище, ім'я, по батькові і посаду судді, який притягається до дисциплінарної відповідальності;
- 2) встановлені обставини у справі з посиланням на докази;
- 3) мотиви, з яких ухвалено рішення;
- 4) суть рішення за результатами розгляду із зазначенням дисциплінарного стягнення в разі його застосування;
- 5) порядок і строк оскарження рішення.

За наявності окремої думки вона викладається членом Вищої кваліфікаційної комісії суддів України у письмовій формі і додається до справи, про що головуєчий повідомляє на засіданні. Зміст окремої думки оголошенню на засіданні не підлягає.

Копія рішення Вищої кваліфікаційної комісії суддів України вручається судді, стосовно якого розглядалася дисциплінарна справа, а в разі його відсутності під час оголошення рішення надсилається у семиденний строк поштою.

Відповідно до ч. 1 ст. 88 Закону України “Про судоустрій і статус суддів” до суддів може застосовуватися дисциплінарне стягнення у вигляді догани.

Інформація про притягнення судді до дисциплінарної відповідальності оприлюднюється на офіційному веб-порталі Вищої кваліфікаційної комісії суддів України. Ця інформація повинна містити дані про суддю, якого притягнуто до дисциплінарної відповідальності, накладене дисциплінарне стягнення та копію рішення Вищої кваліфікаційної комісії суддів України про накладення такого стягнення.

Якщо протягом року з дня накладення дисциплінарного стягнення суддю не буде піддано новому дисциплінарному стягненню, він вважається таким, який не має дисциплінарного стягнення.

Дисциплінарне стягнення, накладене на суддю, може бути достроково знято Вищою кваліфікаційною комісією суддів України за пропозицією відповідної ради суддів.

Суддя місцевого чи апеляційного суду може оскаржити рішення Вищої кваліфікаційної комісії суддів України про притягнення його до дисциплінарної відповідальності до Вищої ради юстиції або Вищого адміністративного суду України не пізніше одного місяця з дня вручення йому чи отримання поштою копії рішення.

Скарга до Вищої ради юстиції подається суддею через Вищу кваліфікаційну комісію суддів України.

Вища кваліфікаційна комісія суддів України не пізніше як у триденний строк після отримання скарги надсилає її разом із матеріалами дисциплінарної справи до Вищої ради юстиції.

Розгляд скарг Вищою радою юстиції здійснюється в порядку, визначеному Законом України “Про Вищу раду юстиції”.

Відповідно до ст. 3 Закону України “Про Вищу раду юстиції” Вища рада юстиції здійснює дисциплінарне провадження стосовно суддів Верховного Суду України і суддів вищих спеціалізованих судів, розглядає скарги на рішення про притягнення до дисциплінарної відповідальності суддів апеляційних та місцевих судів, а також прокурорів.

У Вишій раді юстиції утворюється дисциплінарна секція для здійснення дисциплінарного провадження, розгляду скарг на рішення про притягнення до дисциплінарної відповідальності і прийняття рішення про порушення суддями і прокурорами вимог щодо несумісності.

Згідно з гл. 5 “Розгляд скарг на рішення про притягнення до дисциплінарної відповідальності суддів та прокурорів” Закону “Про вищу раду юстиції” вища рада юстиції розглядає скарги на рішення про притягнення до дисциплінарної відповідальності суддів спеціалізованих, апеляційних та місцевих судів, а також прокурорів не пізніше одного місяця з дня їх надходження, а в разі додаткової перевірки обставин та матеріалів справи – не пізніше трьох місяців з дня надходження скарги.

Скаргу на рішення Вищої кваліфікаційної комісії суддів України у справі про притягнення до дисциплінарної відповідальності може бути подано до Вищої ради юстиції не пізніше одного місяця з наступного дня після вручення судді чи особі, що ініціювала питання про дисциплінарну відповідальність судді, такого рішення.

Вища рада юстиції може продовжити строк для подачі скарги, якщо визнає, що місячний строк був порушений з поважних причин.

Вища рада юстиції розглядає скарги на рішення про притягнення до дисциплінарної відповідальності суддів апеляційних та місцевих судів не пізніше одного місяця з дня їх надходження, а за потреби додаткової перевірки обставин та матеріалів справи – не пізніше двох місяців з дня надходження скарги.

Вища рада юстиції розглядає скарги суддів чи осіб, що ініціювали питання про дисциплінарну відповідальність судді, на рішення Вищої кваліфікаційної комісії суддів України про притягнення суддів до дисциплінарної відповідальності і за на-

слідками розгляду приймає рішення за доповіддю члена дисциплінарної секції Вищої ради юстиції.

Вирішуючи питання про дисциплінарну відповідальність судді, Вища рада юстиції повинна вислухати його пояснення. У разі неможливості взяти участь у засіданні Вищої ради юстиції з поважних причин суддя може надати по суті порушених питань письмові пояснення, які долучаються до матеріалів справи. Письмові пояснення судді виголошуються на засіданні Вищої ради юстиції в обов'язковому порядку. Повторне нез'явлення такого судді є підставою для розгляду справи за його відсутності.

Особливий порядок розгляду індивідуальних трудових спорів також встановлений і для державних службовців, проте він стосується лише процесу розгляду справи.

Зокрема, Закон України "Про державну службу" від 16 грудня 1993 р. № 3723-ХІІ передбачає можливість проведення службового розслідування, у тому числі й при оскарженні держслужбовцем накладення дисциплінарного стягнення вищестоящому органу. У Порядку, затвердженому постановою Кабінету Міністрів України № 950 від 13 червня 2000 р., визначено, що службове розслідування проводиться у строк до двох місяців

Відповідно до цього Порядку стосовно осіб, уповноважених на виконання функцій держави або органів місцевого самоврядування, може бути проведено службове розслідування:

1) у разі невиконання або неналежного виконання ними службових обов'язків, перевищення своїх повноважень, що призвело до людських жертв або заподіяло значну матеріальну чи моральну шкоду громадянину, державі, підприємству, установі, організації чи об'єднанню громадян;

2) у разі недодержання ними законодавства про державну службу, службу в органах місцевого самоврядування, антикорупційного законодавства, порушення етики поведінки;

3) на вимогу особи, уповноваженої на виконання функцій держави або органів місцевого самоврядування, з метою зняття безпідставних, на його думку, звинувачень або підозри.

Рішення щодо проведення службового розслідування приймається вищими посадовими особами України, Першим

віце-прем'єр-міністром України, Урядовим уповноваженим з питань антикорупційної політики, керівником органу державної влади (посадовою особою), що призначив на посаду особу, уповноважену на виконання функцій держави або органів місцевого самоврядування, стосовно якої планується проводитися службове розслідування, керівником органу, в якому працює зазначена особа, керівником підрозділу з питань запобігання та протидії корупції відповідного органу.

Рішенням про службове розслідування визначається голова комісії з проведення службового розслідування, інші члени комісії, мета, дата початку та закінчення службового розслідування.

Період проведення службового розслідування не включає час тимчасової втрати працездатності особою, уповноваженою на виконання функцій держави або органів місцевого самоврядування, стосовно якої воно проводиться, час його перебування у відпустці або службовому відрядженні чи відсутності з інших причин, а також час ознайомлення такою особою, уповноваженою на виконання функцій держави або органів місцевого самоврядування, та керівником органу, в якому він працює, з актом службового розслідування.

Службове розслідування здійснюється з відстороненням особи, уповноваженої на виконання функцій держави або органів місцевого самоврядування, від виконання повноважень за посадою або без такого відсторонення. Рішення про відсторонення приймається за поданням голови комісії з проведення службового розслідування керівником органу державної влади, в якому працює службовець.

Особа, уповноважена на виконання функцій держави або органів місцевого самоврядування, стосовно якої проводиться службове розслідування, має право:

- 1) отримувати інформацію про підстави проведення такого розслідування;
- 2) надавати усні або письмові пояснення, робити заяви, подавати документи, які мають значення для проведення службового розслідування;
- 3) звертатися з клопотанням про опитування інших осіб,

яким відомі обставини, що досліджуються під час проведення службового розслідування, а також про залучення до матеріалів розслідування додаткових документів, видань, інших матеріальних носіїв інформації стосовно предмета службового розслідування;

4) подавати у письмовій формі зауваження щодо проведення службового розслідування, дій або бездіяльності осіб, які його проводять;

5) звертатися з обґрунтованим клопотанням у письмовій формі до керівника органу державної влади, який приймає рішення щодо складу комісії з проведення службового розслідування, про виведення з її складу осіб, які особисто заінтересовані в результатах такого розслідування. Про прийняте за результатами розгляду клопотання рішення письмово повідомляється особа, уповноважена на виконання функцій держави або органів місцевого самоврядування.

За результатами службового розслідування члени комісії складають акт, у якому зазначаються: факти і суть звинувачень або підозри, які стали підставою для проведення службового розслідування; висновки службового розслідування; обставини, що пом'якшують або обтяжують відповідальність; обґрунтовані пропозиції щодо усунення виявлених порушень.

Акт службового розслідування підписується членами комісії та подається на розгляд керівника органу державної влади (посадової особи), який прийняв рішення щодо проведення службового розслідування, в одному примірнику.

Перед поданням на розгляд з актом службового розслідування ознайомлюються особа, уповноважена на виконання функцій держави або органів місцевого самоврядування, стосовно якої проведено службове розслідування, та керівник органу, в якому він працює.

З набуттям чинності Кодексу адміністративного судочинства України (далі – КАСУ), затвердженого Законом України від 6 липня 2005 р. № 2747-IV, частина трудових спорів розглядається в порядку адміністративного судочинства.

Так, відповідно до ст. 17 КАСУ адміністративні суди в сучасних умовах розглядають трудові спори державних службовців різних рангів. Компетенція адміністративних судів по-

ширюється на спори з приводу прийняття громадян на публічну службу, її проходження, звільнення з публічної служби тощо.

До прийняття КАСУ спори про поновлення на роботі держслужбовців усіх рангів розглядалися судами загальної юрисдикції із застосуванням норм трудового законодавства. Відповідно до ст. 233 КЗпП України працівники, у тому числі держслужбовці, зверталися із заявою про вирішення спорів у справах про звільнення в місячний строк з дня вручення копії наказу про звільнення або з дня видачі трудової книжки.

Стаття 99 КАСУ встановила інший строк для звернення до адміністративного суду. Так, визначено, що адміністративний позов може бути подано в межах строку звернення до адміністративного суду, встановленого цим Кодексом або іншими законами. Для звернення до адміністративного суду за захистом прав особи встановлений річний строк, який обчислюється з дня, коли особа дізналася або повинна була дізнатися про порушення своїх прав.

Натомість у п. 13 постанови Пленуму Вищого адміністративного суду України “Про практику застосування адміністративними судами положень Кодексу адміністративного судочинства України під час розгляду адміністративних справ” № 2 від 6 березня 2008 р. передбачено, що відповідно до ч. 2 ст. 99 КАС України для звернення до адміністративного суду за захистом прав, свобод та інтересів особи встановлюється річний строк, який, якщо не встановлено інше, обчислюється з дня, коли особа дізналася або повинна була дізнатися про порушення своїх прав, свобод чи інтересів. Частиною третьою цієї статті встановлено, що для захисту прав, свобод та інтересів особи цим Кодексом та іншими законами можуть встановлюватися інші строки для звернення до суду.

Зокрема, при розгляді спорів з приводу прийняття громадян на публічну службу, її проходження, звільнення з публічної служби застосовуються строки звернення до суду, встановлені спеціальними законами. У разі, якщо ці закони зазначені питання не регламентують, то з урахуванням необхідності субсидіарного застосування законів про працю суди повинні виходити із строків звернення до суду, визначених ч. 1 ст. 233 Кодек-

су законів про працю України. Отже, громадянин може звернутися із заявою про вирішення спору в тримісячний строк із дня, коли він дізнався або повинен був дізнатися про порушення свого права, а у справах про звільнення з публічної служби – у місячний строк із дня вручення копії наказу про звільнення або з дня видачі трудової книжки.

Якщо суб'єкт відносин є спеціальним, то його статус має визначатися спеціальним законодавством. Пленум Вищого адміністративного суду України поширив на відносини, що регулюються спеціальним законодавством, норми КЗпП, які є нормами загального характеру. З урахуванням публічності держслужби правовий статус цих осіб має регулюватися на підставі КАСУ.

Таким чином, українське законодавство передбачає особливості розгляду трудових спорів суддів, прокурорсько-слідчих працівників, а також працівників навчальних, наукових та інших установ прокуратури, які мають класні чини, державних службовців. Ця специфіка переважно пов'язана з порядком оскарження цими працівниками накладених дисциплінарних стягнень.

Питання для самоконтролю

1. Як ви розумієте поняття “індивідуальний трудовий спір”?
2. Хто є суб'єктами (сторонами) індивідуального трудового спору?
3. З якого моменту виникає індивідуальний трудовий спір?
4. Що є предметом індивідуального трудового спору?
5. Які органи розглядають індивідуальні трудові спори?
6. У якому порядку індивідуальні трудові спори розглядаються комісією по трудових спорах?
7. Які категорії індивідуальних трудових спорів підвідомчі суду?
8. У чому полягають особливості розгляду трудових спорів окремих категорій працівників (суддів, прокурорсько-слідчих працівників)?

Нормативно-правові акти та література до II розділу

Конституція України: затв. Законом України від 28 черв. 1996 р. № 254/96-ВР // Відом. Верхов. Ради України. – 1996. – № 30. – Ст. 141.

Кодекс законів про працю України: затв. Законом України № 322-VIII (322а-08) від 10 груд. 1971 р. // Відом. Верхов. Ради УРСР. – 1971. – Дод. до № 50. – Ст. 375.

Кодекс адміністративного судочинства України: Закон України від 6 липня 2005 р. № 2747-IV // Відом. Верхов. Ради України. – 2005. – № 35, / 35-36, 37 / – Ст. 446.

Конвенція про захист прав і основоположних свобод людини: ратифікована Законом України № 475/97-ВР від 17 лип. 1997 р. та протоколи до неї: №№ 1, 2, 4, 7 та 11 (зі змінами) // Офіц. вісн. України. – 1998. – № 13 / 2006. – № 32. – С. 270.

Дисциплінарний статут прокуратури України: постанова Верхов. Ради України від 6 листоп. 1991 р. № 1796-XII // Відом. Верхов. Ради України. – 1992. – № 4. – Ст. 15.

Про виконавче провадження: Закон України від 21 квіт. 1999 р. № 606-XIV // Там же. – 1999. – № 24. – Ст. 207.

Про вищу раду юстиції: Закон України від 15 січ. 1998 р. № 22/98-ВР // Там же. – 1998 р. – № 25. – Ст. 146.

Про державну службу: Закон України від 17 листоп. 2011 р. № 4050-VI // Там же. – 2012. – № 26. – Ст. 273.

Про застосування Конституції України при здійсненні правосуддя: постанова Пленуму Верхов. Суду України від 1 листоп. 1996 р. № 9 // Постанови Пленуму Верхов. Суду України. – Т. I. – 1963-2000 рр.

Про затвердження Порядку проведення службового розслідування стосовно осіб, уповноважених на виконання функцій держави або органів місцевого самоврядування: постанова Кабінету Міністрів України від 13 черв. 2000 р. № 950 // Офіц. вісн. України. – 2000. – № 24. – Ст. 1004.

Про практику застосування адміністративними судами положень Кодексу адміністративного судочинства України під

час розгляду адміністративних справ: постанова Пленуму Вищ. адміністр. суду України від 6 берез. 2008 р. № 2 // Вісн. Вищ. адміністр. суду України. – 2008 р. – № 2. – С. 117.

Про прокуратуру: Закон України від 5 листоп. 1991 р. № 1789-ХІІ // Відом. Верхов. Ради України. – 1991. – № 53. – Ст. 793.

Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності: Закон України від 15 верес. 1999 р. № 1045-ХІV // Там же. – 1999. – № 45. – Ст. 397.

Про судову практику в справах про відшкодування моральної (немайнової) шкоди: постанова Пленуму Верхов. Суду України від 31 берез. 1995 р. № 4 // Постанови Пленуму Верхов. Суду України. – Т. І. – 1963-2000 рр.

Про судоустрій і статус суддів: Закон України від 7 лип. 2010 р. № 2453-VI // Відом. Верхов. Ради України. – 2010. – № 41 / № 41-42; № 43; № 44-45. – Ст. 529.

Про трудові колективи і підвищення їх ролі в управлінні підприємствами, установами, організаціями: Закон України від 17 черв. 1983 р. № 9500-Х // Відом. Верхов. Ради УРСР. – 1983. – № 25. – Ст. 382.

Вишновецька С. Строки в трудовому праві / С. Вишновецька. – Чернівці: Рута, 1996. – 208 с.

Бару М. Чи потребують судового захисту трудові спори до виникнення трудових правовідносин? / М. Бару // Право України. – 1996. – № 5. – С. 61-65.

Головина С. Ю. Новые технологии разрешения трудовых споров в России: реальность и перспективы / С. Ю. Головина // Теоретичні та практичні проблеми реалізації прав людини у сфері праці і соціального забезпечення: тези доп. та наук. повідомл. учасн. ІІ Міжнар. наук.-практ. конф.; м. Харків, 8-9 жовт. 2010 р. – Х.: Кроссроуд, 2010. – С. 35-42.

Гончарова Г. Нові форми залучення громадян до розгляду трудових спорів / Г. Гончарова // Підприємництво, госп-во і право. – 2007 – № 8. – С. 30-33.

Грузінова Л. П. Трудові спори: навч. посіб. / Л. П. Грузінова. – К.: МАУП, 2002. – 104 с.

Жернаков В. В. Співвідношення забезпечення та правового захисту соціально-трудоваих прав / В. В. Жернаков // Акт. пробл. політики: зб. наук. пр. – Вип. 13-14. – О.: Юрид. л-ра. – 2002. – С. 266-269.

Жернаков В. В. Теоретичні та практичні питання інституту захисту прав людини у сфері праці / В. В. Жернаков // Держава і право. Юрид. і політ. науки. – К.: Ін-т держави і права НАН України, 2006. – Вип. 32. – С. 278-283.

Кабанець В. О. До питання вдосконалення трудових спорів / В. О. Кабанець // Право України. – 2006. – № 6. – С. 106-110.

Коссак С. М. Вирішення трудових спорів судом / С. М. Коссак. – Л.: Світ, 1998. – 32 с.

Лагутіна І. В. Судовий захист трудових прав працівників / І. В. Лагутіна // Акт. пробл. держави і права: зб. наук. пр. – Вип. 25. – О.: Юрид. л-ра, 2005. – С. 343-346.

Лазор В. Повноваження КТС / В. Лазор // Право України. – 2003. – № 8. – С. 54-55.

Лазор В. Порядок створення КТС та відгук її членів / В. Лазор // Право України. – 2004. – № 10. – С. 32.

Лазор В. В. Проблемы востребованности комиссии по трудовым спорам при разрешении индивидуальных трудовых разногласий / В. В. Лазор // Держава і право: зб. наук. пр. Юрид. і політ. науки. – Вип. 21. – К.: Ін-т держави і права ім. В. М. Корецького НАН України, 2003. – С. 252-260.

Лазор В. Регулювання строків позовної давності при вирішенні індивідуальних трудових спорів / В. Лазор // Право України. – 2003. – № 8. – С. 78-80.

Лазор В. В. Судове вирішення індивідуальних трудових спорів: шляхи вдосконалення / В. В. Лазор // Право України. – 2003. – № 7. – С. 53-55.

Лазор В. В. Сфера юрисдикції суда в трудових отношениях: проблемные вопросы / В. В. Лазор // Підприємництво, госп-во і право. – 2003. – № 10. – С. 107-110.

Лозовой С. В. Особливості розгляду індивідуальних трудових спорів комісіями по трудових спорах / С. В. Лозовой // Південноукр. правн. часоп. – 2009. – № 1. – С. 6-10.

Лозовой С. В. Удосконалення нормативно-правового забезпечення розгляду та вирішення індивідуальних трудових спорів / С. В. Лозовой // Наук. вісн. Ужгород. ун-ту. – 2009. – Вип. 12. – С. 259-267.

Манукян В. И. Европейский суд по правам человека: право, прецеденты, комментарии / В. И. Манукян. – К.: Истина, 2007.

Середа О. Г. До питання про судовий захист права на працю / О. Г. Середа // Акт. пробл. політики: зб. наук. пр. – О.: Юрид. л-ра, 2002. – Вип. 13-14. – С. 211-215.

Ротань В. Г. Науково-практичний коментар до законодавства України про працю / В. Г. Ротань, І. В. Зуб, Б. С. Стичинський. – 8-е вид., допов. і переробл. – К.: А.С.К., 2007. – 944 с.

Чанишева Г. Розгляд судами справ у спорах, що виникають з трудових правовідносин / Г. Чанишева, А. Фадєєнко // Право України. – 1998. – № 8. – С. 58-63.

Юшко А. М. Розгляд судами спорів, викликаних реорганізацією підприємства / А. М. Юшко // Право України. – 1998. – № 9. – С. 18-23.

Яковлев О. А. Проблемні аспекти співвідношення загальних та спеціальних норм при розгляді трудових спорів / О. А. Яковлев // Акт. пробл. розвитку законодавства про працю та соц. забезпечення: тези доп. і наук. повідомл. учасн. Міжнар. наук.-практ. конф.; м. Харків, 22-23 квіт. 2009 р. – Х.: Нац. юрид. акад. України ім. Ярослава Мудрого, 2009. – С. 263-266.

Ярьсько А. Доцільність функціонування комісій по трудових спорах / А. Ярьсько // Право України. – 1998. – № 4. – С. 53.

Ярошенко О. Проблемні моменти законодавчого регулювання трудових спорів / О. Ярошенко // Вісн. Акад. прав. наук України. – 2005. – № 1. – С. 206-214.

ОСОБЛИВОСТІ РОЗГЛЯДУ КОЛЕКТИВНИХ ТРУДОВИХ СПОРІВ

3.1. Поняття колективних трудових спорів, їх суб'єкти

Міжнародне співтовариство приділяє велику увагу взаємодії сторін соціально-трудова відносин у процесі врегулювання колективних трудових спорів, що виникли між ними.

Відповідно до ч. 2 ст. 2 КЗпП України працівники мають право на вирішення колективних трудових спорів (конфліктів) у встановленому законом порядку.

В Україні правові й організаційні основи функціонування системи заходів щодо вирішення колективних трудових спорів (конфліктів) визначені Законом України “Про порядок вирішення колективних трудових спорів” від 3 березня 1998 р. Цей Закон дозволяє уникнути стихійності у питаннях розгляду колективних трудових спорів і спрямований на запобігання їм.

Чимале значення для ефективного вирішення колективних трудових спорів мають Конвенції та Рекомендації МОП, зокрема, Конвенції № 98 “Про застосування принципів права на організацію і на ведення колективних переговорів” 1949 р., № 154 “Про сприяння колективним переговорам” 1981 р., а також Рекомендації № 92 “Про добровільне примирення і арбітраж” 1951 р., № 113 “Щодо консультацій та співробітництва між державною владою та організаціями підприємців і працівників у галузевому та в національному масштабі” 1960 р., № 130 “Щодо розгляду скарг на підприємствах з метою їх вирішення” 1967 р., № 143 “Щодо захисту прав представників працівників на підприємстві та можливостей, які їм надаються” 1971 р., № 163 “Про сприяння колективним переговорам” 1981 р.

Слід зазначити, що колективні трудові спори є менш поширеним різновидом трудових спорів.

Визначення колективних трудових спорів надане у ст. 2 Закону України “Про порядок вирі-

шення колективних трудових спорів (конфліктів)”: “Колективний трудовий спір (конфлікт) – це розбіжності, що виникли між сторонами соціально-трудова відносин з питань:

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

При цьому слід зважати на те, що самі розбіжності щодо зазначених причин (виконання колективних договорів, угод про соціально-трудова відносини тощо) ще не можна назвати трудовим спором, оскільки вони мають шанс бути врегульованими самими сторонами, що сперечаються. Тільки самостійно неврегульовані сторонами розбіжності, що не втрачають своєї актуальності, а, навпаки, посилюються, переростають у колективний трудовий спір працівників із роботодавцем і потребують свого вирішення за допомогою примирних процедур.

Законом України “Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)” встановлено момент початку колективного трудового спору. Таким моментом є день, коли уповноважений представницький орган найманих робітників, колективу працівників або профспілки одержав від власника або уповноваженого ним органу повідомлення про повну або часткову відмову в задоволенні колективних вимог і прийняв рішення про незгоду з рішенням власника або уповноваженого ним органу (представника) або коли строки розгляду закінчилися, а відповідь від власника не надійшла*.

Вирішення колективних трудових спорів починається зі стадії врегулювання розбіжностей сторонами. Правом подання

* Визначення моменту початку колективного трудового спору, закріпленого на рівні закону, потребує перегляду й уточнення. Видається правильним таким моментом вважати момент звернення до відповідного органу (примирна комісія, трудовий арбітраж, суд) для врегулювання конфліктної ситуації.

таких розбіжностей наділені як працівники та їх представники, так і роботодавець.

Вимоги найманих робітників на виробничому рівні формулюються і затверджуються загальними зборами (конференцією) найманих працівників або формуються шляхом збору підписів і вважаються такими, що діють за наявності не менше половини підписів членів трудового колективу підприємства, установи, організації або їх структурного підрозділу. Разом із висуненням вимог збори (конференція) найманих працівників визначають орган або особу, які представлятимуть їх інтереси.

Вимоги найманих працівників на галузевому, територіальному або національному рівнях письмово визначаються і затверджуються:

1) у випадках, якщо інтереси найманих працівників представляють профспілка, об'єднання профспілок, – рішенням виборного органу відповідної профспілки, об'єднання профспілок;

2) у випадках, якщо інтереси найманих працівників представляють інші уповноважені ними організації (органи), – конференцією представників підприємств, установ, організацій, обраних зборами (конференцією) працівників підприємств, установ, організацій, що перебувають у стані трудового спору (конфлікту).

Вимоги найманих працівників, профспілки або об'єднання профспілок оформлюються відповідним протоколом і направляються власнику або уповноваженому ним органу (представнику).

Таким чином, вимоги у письмовій формі надходять до роботодавця, який зобов'язаний їх прийняти до розгляду і протягом трьох робочих днів повідомити представнику працівників про своє рішення.

Вимоги, що не стосуються трудових спорів, не повинні висуватися, оскільки вони розгляду не підлягають.

Якщо власник або уповноважений ним орган задовольнив усі вимоги працівників і суперечності усунуто, то спір не виникає. Якщо вимоги повністю або частково відхилені, про що роботодавець повідомив у триденний строк працівників або

якщо навіть офіційно не повідомив, то представники працівників можуть почати примирні процедури з вирішення колективного трудового спору. Моментом початку цього спору, як зазначає законодавець, є день повідомлення рішення роботодавця про відхилення всіх або частини вимог працівників або відсутність повідомлення ним у зазначений триденний строк свого рішення.

Порядок вирішення колективного трудового спору складається з наступних послідовних примирних процедур:

1) розгляд колективного трудового спору (конфлікту) з питань встановлення нових або зміни існуючих соціально-економічних умов праці і виробничого побуту; укладення чи зміни колективного договору (угоди) здійснюється примирною комісією, а в разі неприйняття рішення у встановлені строки – трудовим арбітражем;

2) щодо питань виконання колективного договору, угоди або окремих їх положень, а також невиконання вимог законодавства про працю – безпосередньо трудовим арбітражем.

Жодна зі сторін спору не має права ухилятися від участі у примирних процедурах, якими Закон називає вказані етапи розгляду колективного трудового спору. Кожна примирна процедура проводиться у встановлені законом строки.

Сторонами колективного трудового спору (конфлікту) є:

а) на виробничому рівні – наймані працівники (окремій категорії найманих робітників) підприємства, установи, організації або їх структурних підрозділів або профспілкова чи інша уповноважена найманими працівниками організація і власник підприємства, установи, організації або уповноважений ним орган (представник);

б) 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 і власники, об'єднання власників або уповноважених ними органів (представників);

в) на національному рівні – наймані працівники однієї або декількох галузей (професій) або профспілки чи їх об'єднання або інші уповноважені найманими працівниками органи і власники, об'єднання власників чи уповноважені ними органи (представники) на території більшості адміністративно-територіальних одиниць України, передбачених ч. 2 ст. 133 Конституції України.

Уповноважений найманими працівниками на представництво орган є єдиним повноважним представником найманих працівників до моменту припинення такого спору (конфлікту).

Предметом колективного трудового спору є законні інтереси і права об'єднаних у трудові колективи працівників, навіть якщо стороною, що сперечається, є профспілка, оскільки вона здійснює в конкретному колективному спорі свою захисну функцію щодо членів своєї профспілки – працівників, включаючи при цьому і весь трудовий колектив. Наприклад, предметом колективного трудового спору можуть бути наявні розбіжності, які виникли між сторонами спору, щодо розміру оплати праці, встановлення надбавок і доплат, режиму робочого часу, з питань поліпшення охорони праці, техніки безпеки і виробничої санітарії тощо.

Предметом колективного спору можуть бути права і законні інтереси кількох трудових колективів або працівників усієї галузі, всієї держави.

Слід зазначити, що предметом колективного трудового спору не можуть бути вимоги політичного характеру: про зміну конституційного ладу, адміністративно-територіального устрою тощо.

Колективні трудові спори можуть бути класифіковані на:

1) за характером спору

– спори матеріального характеру;

– спори процедурного характеру;

2) залежно від рівня, на якому вони ви-

никли

– виробничі спори;

– галузеві спори;

– територіальні спори;

– національні спори;

- 3) за порядком розгляду
- спори, що вирішуються в загальному порядку (примирною комісією, трудовим арбітражем);
 - спори, що вирішуються в особливому порядку (судом).
- Отже, чинне законодавство чітко закріплює зміст поняття “колективний трудовий спір” (ст. 2 Закону України “Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)”), визначає, хто може виступати сторонами цих спорів на відповідному рівні (ст. 3 Закону), встановлює момент виникнення колективного трудового спору (конфлікту) (ст. 6 Закону).

3.2. Процедура розгляду колективних трудових спорів примирною комісією і трудовим арбітражем

Примирна комісія – це тимчасовий підвідомчий орган, який створюється сторонами, що сперечаються, на паритетних засадах. Кількісний її склад встановлюють за домовленістю самі сторони колективного трудового спору.

Завдання, функції, порядок формування і діяльність примирної комісії визначається Законом України “Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)”, а також Положенням про примирну комісію від 18 листопада 2008 р. № 130, затвердженим наказом Національної служби посередництва і примирення (далі – НСПП).

Примирна комісія утворюється за письмовою заявою однієї зі сторін колективного трудового спору (конфлікту) іншої сторони:

- на виробничому рівні – у триденний,
- на галузевому або територіальному – у п’ятиденний,
- на національному рівні – у десятиденний строк з моменту виникнення колективного трудового спору (конфлікту) з рівної кількості представників сторін.

Примирна комісія утворюється і здійснює свою діяльність на основі принципів:

- 1) законності;
- 2) рівності сторін колективного трудового спору (конфлікту) перед законом і примирною комісією;

3) всебічності, повноти та об'єктивності вирішення спорів;
4) змагальності сторін та свободи в наданні ними примирній комісії своїх доказів і у доведенні перед примирною комісією їх переконливості;

5) добровільної згоди членів примирної комісії на їхнє призначення;

6) сприяння досягненню згоди між сторонами;

7) гласності та відкритого розгляду справи, за винятком випадків, коли це суперечить інтересам охорони державної або іншої захищеної законом таємниці, або коли є обгрунтовані заперечення однієї із сторін;

8) обов'язковості виконання рішень примирної комісії в порядку і строки, які встановлені цим рішенням;

9) сприяння сторонам у досягненні ними угоди про вирішення колективного трудового спору (конфлікту) на будь-якій стадії розгляду колективного трудового спору (конфлікту) примирною комісією.

Порядок обрання представників до складу примирної комісії визначається кожною стороною 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 включає до свого складу незалежного посередника, тобто призначеної за загальним вибором сторін особи, яка сприяє встановленню взаємодії між сторонами, проведенню переговорів, бере участь у виробленні примирною комісією взаємоприйняттого рішення, консультується зі сторонами колективного трудового спору (конфлікту), центральними і місцевими органами виконавчої влади, органами місцевого самоврядування та іншими заінтересованими органами).

Організаційне та матеріально-технічне забезпечення роботи примирної комісії (приміщення, канцелярське приладдя, транспортні витрати тощо) покладено на сторони колективного трудового спору (конфлікту) за домовленістю, а якщо ті не досягли згоди – в рівних частках.

Власник або уповноважений ним орган не має права

ухилитися від створення примирної комісії та участі в її роботі.

Основним завданням примирної комісії є вироблення рішення, що може задовольнити сторони колективного трудового спору (конфлікту).

Представники працівників – члени комісії – повинні чітко сформулювати на засіданні, які з вимог колективу роботодавець відхилив, і що саме слід розглянути примирній комісії.

Засідання комісії повинні проводитися у повному складі обраних представників на чолі з обраним відкритим голосуванням головою, а також за участі секретаря з числа членів комісії.

Комісія зобов'язана використовувати всі наявні в її розпорядженні можливості для врегулювання колективного трудового спору.

Обов'язок сторін колективного трудового спору (конфлікту) – надавати примирній комісії інформацію, необхідну для ведення переговорів.

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

Колективні трудові спори (конфлікти) розглядаються: а) виробничою примирною комісією – у п'ятиденний строк; б) галузевою і територіальною примирними комісіями – у десятиденний; в) примирною комісією на національному рівні – у п'ятнадцятиденний строк з моменту створення комісій. За згодою сторін ці строки можуть бути подовжені.

Розгляд справи примирної комісії починається з винесення рішення про прийняття до розгляду вимог найманих працівників або профспілки в даному колективному трудовому спорі. Під час розгляду справи 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.

Рішення примирної комісії, що оформляється протоколом, має для сторін обов'язкову силу і виконується в порядку і

у строки, встановлені цим рішенням. У протоколі засідання примирної комісії зазначаються: 1) дата і місце розгляду справи; 2) прізвища членів примирної комісії; 3) суть спору; 4) найменування сторін, їх представників, інших осіб, які беруть участь у розгляді справи; 5) заяви та клопотання сторін; 6) вказівки та вимоги до сторін по справі, висунуті примирною комісією; 7) розклад засідань примирної комісії; 8) зміст пояснень сторін та інших осіб, які беруть участь у справі; 9) подані під час роботи примирної комісії докази; 10) узгодження сторонами питання про необхідність зберігання та умови зберігання рішень примирної комісії.

Протокол підписується всіма членами примирної комісії, які розглядали колективний трудовий спір.

Рішення примирної комісії вважається прийнятим, якщо: досягнуто згоди між сторонами спору; на її засіданні були присутні не менше двох третин представників від кожної сторони і незалежний посередник (якщо він був включений до складу комісії). При цьому пропозиції однієї сторони повинні збігатися з думкою іншої.

У рішенні можуть бути вказані строки виконання кожної вимоги. У протоколі примирної комісії слід описати суть колективного трудового спору, тобто відхилені власником або уповноваженим ним органом вимоги, які ставляться до нього. Вони можуть бути звужені, але не можна висувати нові вимоги, які не затверджувалися зборами (конференцією) і не пред'являлися власнику або уповноваженому ним органу для його вирішення. У рішенні комісії вказується, за якими з цих розбіжностей було досягнуто згоди, а за якими – не досягнуто. У рішенні комісії також вказуються порядок і строки його виконання.

Примирна комісія приймає рішення про припинення розгляду колективного трудового спору (конфлікту) в таких випадках:

– спір не підлягає вирішенню у примирній комісії (розбіжності не є предметом колективного трудового спору (конфлікту));

– є рішення суду між тими ж сторонами, з того ж предмета і з тих самих підстав;

– представницький орган найманих працівників або профспілки відмовився від висунутих найманими працівниками або профспілкою вимог;

– сторони уклали угоду про вирішення колективного трудового спору (конфлікту);

– підприємство, установу чи організацію, на якому виник колективний трудовий спір (конфлікт), ліквідовано.

Рішення примирної комісії на другий день після його прийняття надсилається сторонам колективного трудового спору (конфлікту) та НСПП або її відділенням в Автономній Республіці Крим та областях.

Рішення примирної комісії розглядається сторонами колективного трудового спору (конфлікту) в семиденний строк після його отримання. Якщо рішення примирної комісії не змогло врегулювати розбіжностей між сторонами колективного трудового спору (конфлікту), то причини розбіжностей з обґрунтуванням позицій сторін у письмовій формі доводяться у триденний строк після розгляду до відома кожної зі сторін колективного трудового спору (конфлікту) та НСПП або її відділень в Автономній Республіці Крим та областях.

Справи, розглянуті примирною комісією, зберігаються у відповідному структурному підрозділі НСПП за місцем знаходження сторін колективного трудового спору (конфлікту).

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

У разі неприйняття примирною комісією погодженого рішення щодо вирішення колективного трудового спору (конфлікту) з ініціативи однієї із сторін або незалежного посередника може бути утворений трудовий арбітраж.

Т р у д о в и й а р б і т р а ж – орган, що складається із залучених сторонами колективного трудового спору (конфлікту) фахівців, експертів та інших осіб, який приймає рішення по суті колективного трудового спору (конфлікту).

Завдання, функції, порядок формування і діяльності трудового арбітражу визначаються Законом України “Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)”, а

також Положенням про трудовий арбітраж від 18 листопада 2008 р. № 135, затвердженим наказом Національної служби посередництва і примирення.

Трудовий арбітраж утворюється і здійснює свою діяльність на основі принципів:

- 1) законності;
- 2) незалежності членів трудового арбітражу та керування ними у своїй роботі виключно нормами закону;
- 3) рівності сторін колективного трудового спору (конфлікту) перед законом і трудовим арбітражем;
- 4) всебічності, повноти та об'єктивності вирішення спорів;
- 5) змагальності сторін та свободи в наданні ними в трудовому арбітражі своїх доказів і у доведенні перед трудовим арбітражем їх переконливості;
- 6) добровільної згоди членів трудового арбітражу на їхнє призначення;
- 7) арбітрування, тобто сприяння досягненню угоди між сторонами;
- 8) гласності та відкритого розгляду справ, за винятком випадків, коли це суперечить інтересам охорони державної або іншої захищеної законом таємниці, або коли є обґрунтовані заперечення однієї із сторін;
- 9) обов'язковості виконання рішень трудового арбітражу, якщо сторони колективного трудового спору (конфлікту) попередньо про це домовились;
- 10) сприяння сторонам у досягненні ними угоди про вирішення колективного трудового спору (конфлікту) на будь-якій стадії розгляду колективного трудового спору (конфлікту) трудовим арбітражем.

Трудовий арбітраж створюється за ініціативою однієї із сторін або незалежного посередника у триденний строк у разі:

- неприйняття примирною комісією узгодженого рішення про вирішення колективного трудового спору (конфлікту) з питань встановлення нових або зміни існуючих соціально-економічних умов праці і виробничого побуту; укладення або зміни колективного договору, угоди;
- виникнення колективного трудового спору (конфлік-

ту) з питань виконання колективного договору, угоди або окремих їх положень;

– невиконання вимог законодавства про працю.

Кількісний і персональний склади трудового арбітражу визначаються за згодою сторін. Голова трудового арбітражу обирається з числа його членів.

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

Організаційне і матеріально-технічне забезпечення роботи трудового арбітражу здійснюється за домовленістю сторін, а якщо сторони не досягли згоди – у рівних частках.

Трудовий арбітраж зобов'язаний використати для врегулювання колективного трудового спору (конфлікту) всі можливості, не заборонені законодавством, а також вживати передбачені законами заходи щодо всебічного, повного й об'єктивного з'ясування обставин справи.

Завдання трудового арбітражу при розгляді конкретного трудового спору (конфлікту) полягає у встановленні порушених норм права і захисті порушених прав.

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

Члени трудового арбітражу не вправі розголошувати відомості, що стали їм відомі під час розгляду колективного трудового спору (конфлікту), без згоди сторін або їх правонаступників.

Забороняється вимагати від члена трудового арбітражу надання документів, відомостей та інформації, якими він володіє у зв'язку з розглядом колективного трудового спору (конфлікту), крім випадків, передбачених законами України.

Розгляд справи трудовим арбітражем починається з винесення рішення про прийняття вимог найманих працівників або профспілки в даному колективному трудовому спорі до розгляду.

Під час розгляду справи 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 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.

Учасниками розгляду колективного трудового спору (конфлікту) є сторони та їх представники.

НСПШ на прохання сторін залучає до участі в роботі трудового арбітражу народних депутатів України, представників органів державної влади, органів місцевого самоврядування.

Розгляд колективного трудового спору (конфлікту) трудовим арбітражем здійснюється з обов'язковою участю представників сторін.

Сторонам має бути направлено повідомлення про день, час та місце проведення засідання трудового арбітражу не пізніше ніж за один день до такого засідання. Повідомлення направляється за останнім відомим місцем проживання фізичної особи чи за юридичною адресою або місцезнаходженням юридичної особи рекомендованим листом з повідомленням про вручення чи в інший спосіб, що передбачає отримання доказів доставки документів та інших письмових матеріалів адресатові, та вважаються такими, що отримані в день такої доставки, навіть якщо на цей час одержувач за цією адресою не знаходиться чи не проживає, а про зміну своєї адреси ним не було повідомлено іншу сторону належним чином.

Трудовий арбітраж під час розгляду справи повинен забезпечити додержання принципу змагальності сторін, рівні можливості та свободу сторонам у наданні ними доказів і в доведенні перед трудовим арбітражем їх переконливості.

Сторони мають право ознайомлюватися з матеріалами справи, робити з них виписки, знімати копії, брати участь у засіданнях трудового арбітражу, надавати докази, брати участь у дослідженні доказів, подавати клопотання, давати письмові та

усні пояснення, заперечувати проти клопотань і доводів інших учасників розгляду, заявляти відводи, користуватися іншими правами відповідно до Закону України “Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)”.

Кожне засідання трудового арбітражу оформляється протоколом.

Для ведення протоколу за згодою трудового арбітражу сторонами може бути призначений його секретар або він може бути обраний (за його відсутності) зі складу (крім голови) трудового арбітражу.

У протоколі засідання трудового арбітражу зазначаються: 1) дата та місце розгляду справи; 2) прізвища членів трудового арбітражу і секретаря; 3) суть спору; 4) найменування сторін, їх представників, інших осіб, які беруть участь у розгляді справи; 5) заяви та клопотання сторін; 6) вказівки та вимоги до сторін по справі, висунуті трудовим арбітражем; 7) розклад засідань трудового арбітражу; 8) зміст пояснень сторін та інших осіб, які беруть участь у справі; 9) подані під час роботи трудового арбітражу докази; 10) узгодження сторонами питання про необхідність зберігання та умови зберігання рішень трудового арбітражу; 11) витрати, понесені сторонами.

Протокол підписується всіма членами трудового арбітражу, які розглядали справу.

Рішення трудового арбітражу викладається у письмовій формі і підписується повним складом трудового арбітражу, що розглядав колективний трудовий спір, у тому числі і членом трудового арбітражу, який має окрему думку. Окрема думка члена трудового арбітражу викладається письмово та додається до рішення трудового арбітражу.

Рішення трудового арбітражу приймається після дослідження всіх обставин справи більшістю голосів членів трудового арбітражу, які входять до його складу, і оголошується у засіданні трудового арбітражу.

Трудовий арбітраж приймає рішення про припинення розгляду колективного трудового спору (конфлікту) в таких випадках:

– спір не підлягає вирішенню у трудовому арбітражі

(розбіжності не є предметом колективного трудового спору (конфлікту));

- була порушена послідовність примирних процедур;
- є рішення суду між тими ж сторонами, з того ж предмета і з тих самих підстав;
- представницький орган найманих працівників або профспілки відмовився від висунутих найманими працівниками або профспілкою вимог;
- сторони уклали угоду про вирішення колективного трудового спору (конфлікту);
- підприємство, установу чи організацію, на якому виник колективний трудовий спір (конфлікт), ліквідовано;
- трудовий арбітраж є некомпетентним щодо переданого на його розгляд спору.

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

Отже, процедура врегулювання колективного трудового спору детально регламентована Законом України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)». Зазвичай колективні трудові спори в Україні розглядаються в рамках примирно-третейської процедури такими органами, як примирна комісія і трудовий арбітраж.

3.3. Сприяння Національної служби посередництва та примирення у вирішенні колективних трудових спорів

Особливе місце в ліквідації протистояння сторін колективного трудового спору відіграє Національна служба посередництва і примирення

НСПП в Україні створена відповідно до ст. 15 Закону України “Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)” та Указу Президента України від 17 листопада 1998 р., № 1258 “Про утворення Національної служби посеред-

ництва і примирення” у складі центрального апарату та регіональних відділень.

Спочатку передбачалося функціонування лише п’яти відділень цієї служби: Центрального, Західного, Північного, Східного й Південного. Але досвід підтвердив, що такої кількості регіональних відділень НСПП недостатньо. Відповідно до Указу Президента № 1393/2000 від 30 грудня 2000 р. було внесено зміни в попередній указ щодо утворення відділень НСПП в Автономній Республіці Крим та областях.

Національна служба посередництва і примирення є постійно діючим державним органом, створеним Президентом України для сприяння врегулюванню колективних трудових спорів (конфліктів).

НСПП та її регіональні відділення є юридичними особами, які мають самостійний баланс, печатку із зображенням Державного Герба України і своїм найменуванням. Служба фінансується за рахунок коштів Державного бюджету України.

З кожним роком, з отриманням певного досвіду, змінювалися акценти та виділялися пріоритети в роботі НСПП. Якщо на початку діяльності служба надавала перевагу розв’язанню колективних трудових спорів (конфліктів), недопущенню страйків, то згодом співробітники НСПП дійшли висновку, що вирішити спір важче ніж його попередити, тому в подальшому акценти змістилися в напрямку запобігання виникненню колективних трудових спорів (конфліктів) та недопущення переростання розбіжностей у спор.

Національна служба посередництва і примирення підтвердила на практиці необхідність і продуктивність своєї діяльності як державного органу, що сприяє вирішенню колективних трудових спорів на всіх рівнях і попередженню страйків.

Цією службою накопичено значний потенціал для сприяння вирішенню колективних трудових спорів і запобіганню страйків. Вона складається з висококваліфікованих фахівців, здатних не лише допомагати у вирішенні спорів, а й аналізувати і навіть, як довела практика, прогнозувати їх виникнення. До НСПП все частіше звертаються і наймані працівники, і профспілки, як органи, уповноважені представляти їх інтереси.

Серед основних завдань цієї служби:

– 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 кола повноважень цієї служби входить: вивчення та узагальнення причин виникнення колективних трудових спорів (конфліктів), вироблення пропозицій щодо запобігання виникненню колективних трудових спорів; реєстрація висунутих працівниками вимог та колективних трудових спорів; аналіз висунутих працівниками вимог; сприяння встановленню контактів між сторонами колективного трудового спору (конфлікту); надання консультацій сторонам колективного трудового спору; звернення у випадках, передбачених ст. 24 Закону України “Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)”, а також якщо рекомендації НСПП щодо вирішення колективного трудового спору (конфлікту) сторонами не враховано, в установленому порядку із заявою до суду про вирішення колективного трудового спору (конфлікту); формування списків незалежних посередників та арбітрів; залучення у разі потреби до участі у примирних процедурах народних депутатів України, представників державної влади, органів місцевого самоврядування та інших осіб; забезпечення підготовки і підвищення кваліфікації незалежних посередників, арбітрів, які спеціалізуються на розгляді колективних трудових спорів (конфліктів) тощо.

У межах своєї компетенції НСПП розробляє і затверджує положення, інструкції та інші нормативні акти щодо влас-

ної діяльності та здійснення примирних процедур. Рішення служби повинні розглядатися сторонами колективного трудового спору (конфлікту), відповідними центральними або місцевими органами виконавчої влади, органами місцевого самоврядування.

Зауважимо, що всі пропозиції зазначеної служби, які знаходять своє відбиття у методичних рекомендаціях, положеннях, правилах, інструкціях, звітах, листах, наказах, мають рекомендаційний характер; інший підхід означав би втручання цього органу в діяльність підприємств.

Зокрема, наказами НСПП затверджено “Положення про примирну комісію”, “Положення про трудовий арбітраж”, “Положення про трудового арбітра”, “Положення про посередника”, “Положення про порядок проведення примирних процедур по вирішенню колективних трудових спорів (конфліктів)”, “Положення про порядок формування вимог найманих працівників, профспілок”, “Положення про порядок і строки розгляду власником або уповноваженим ним органом (представником) вимог найманих працівників, профспілки”, “Положення про порядок розгляду колективного трудового спору (конфлікту) примирною комісією за участю незалежного посередника”, “Положення про порядок проведення страйку як крайнього засобу вирішення колективного трудового спору (конфлікту) та примирних процедур під час страйку”, “Інструкцію про порядок здійснення аналізу висунутих найманими працівниками, профспілкою вимог, виявлення та узагальнення причин виникнення колективних трудових спорів (конфліктів)”, “Методичні рекомендації по здійсненню Національною службою посередництва і примирення заходів щодо запобігання виникненню колективних трудових спорів (конфліктів)” тощо.

НСПП інформує громадськість про свою діяльність через засоби масової інформації. Фахівці служби видають Бюлетень Національної служби посередництва і примирення, на сторінках якого можна ознайомитися з офіційною інформацією щодо кількості зареєстрованих та вирішених в Україні колективних трудових спорів, запобігання виникненню колективних трудових спорів (конфліктів) та висвітлення практики їх вирі-

шення, забезпечення сторін соціально-трудових відносин нормативно-правовими актами з питань здійснення примирних процедур, а також про стан соціального діалогу між власниками і працівниками та з іншою актуальною інформацією.

НСПП очолює голова, який призначається та звільняється з посади Президентом України.

Голова НСПП в межах своєї компетенції: 1) затверджує структуру і штатний розпис центрального апарату та чисельність апарату її відділень; 2) здійснює керівництво діяльністю НСПП, визначає функціональні обов'язки першого заступника, заступників голови, керівників структурних підрозділів та інших працівників центрального апарату, затверджує положення про відділення; 3) представляє НСПП у відносинах з центральними і місцевими органами державної влади та органами місцевого самоврядування, профспілками, об'єднаннями роботодавців, іноземними та міжнародними організаціями; 4) затверджує кандидатури незалежних посередників та арбітрів НСПП; 5) видає у межах своєї компетенції накази, розпорядження, організовує та забезпечує контроль їх виконання; 6) розпоряджається у межах своєї компетенції фінансовими та матеріально-технічними ресурсами НСПП; 7) призначає на посади та звільняє з посад першого заступника, заступників голови НСПП, інших працівників центрального апарату, керівників відділень НСПП та їх заступників; 8) присвоює працівникам НСПП ранги державних службовців відповідної категорії; 9) звітує про результати діяльності НСПП перед Президентом України.

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 дотримання передбачених примирних процедур мають право звернутися за сприянням у вирішенні спору (конфлікту) в Національну службу посередництва і примирення, яка розглядає всі матеріали і в десятиденний строк направляє сторонам свої рекомендації.

Якщо у вимогах найманих робітників або 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 направляє свої рекомендації разом із відповідними матеріалами керівникам цих органів, які повинні їх розглянути у семиденний строк і поінформувати про ухвалені ними рішення сторони колективного трудового спору (конфлікту) і Національну службу посередництва і примирення.

Однією з форм співробітництва з профспілками є участь працівників відділень НСПП у роботі президій, пленумів, конференцій обласних організацій профспілок. З одного боку, участь фахівців НСПП у цих заходах дозволяє надавати широкому колу лідерів первинних профспілкових організацій інформацію про функції та завдання Національної служби посередництва і примирення, про причини, що зумовлюють виникнення розбіжностей між сторонами соціально-трудова відносин та шляхи їх вирішення, а також про необхідність взаємодії при вирішенні колективних трудових спорів (конфліктів). З іншого – суттєво розширює форми реалізації функцій профспілок як захисника соціальних та трудових прав і інтересів працюючих.

Ще одним шляхом співпраці НСПП з профспілками є спільні виїзди на підприємства, де виник колективний трудовий спір, страйкова ситуація. Такі виїзди дають можливість об'єктивно вивчити ситуацію на місці, у кожному конкретному випадку надати роз'яснення щодо застосування чинного законодавства. Під час таких виїздів обопільно, як відділенням НСПП, так і профспілкою, здійснюється аналіз конфліктної ситуації та розробляється план заходів їх вирішення, тобто використовується своєрідний тандем повноважень двох органів, заінтересованих у покращенні стану соціально-трудова відносин на підприємстві.

За роки плідної роботи НСПП проаналізовано й такий показник напруги соціально-трудова відносин, як зростаюча кількість індивідуальних звернень найманих працівників до судових інстанцій з позовами до роботодавців, переважну більшість яких становлять вимоги про виплату заборгованої заробітної плати.

Таким чином, існування НСПП в Україні стало необхід-

ністю, оскільки даний орган забезпечує та стабілізує ситуацію у трудовій сфері, сприяє зменшенню соціальної напруги і знаходженню компромісів між сторонами трудових конфліктів з метою покращення та ефективного розвитку соціально-трудоких відносин в державі.

3.4. Страйк як крайній засіб вирішення колективного трудового спору

Світова та вітчизняна практика дозволяють дійти висновку, що страйк – явище, яке супроводжує трудові відносини, незалежно від соціально-економічного укладу життя суспільства, методів державного управління та рівня розвитку системи соціального діалогу. Статистичні дані свідчать про тенденцію збільшення кількості страйків у періоди політичної та економічної нестабільності в країні, останні з різним рівнем інтенсивності виникають в українській державі.

Право на страйк поєднує в собі елементи як соціальних, так і економічних прав, адже працівники в процесі страйку захищають своє право на заробітну плату, що підтверджує економічний характер цього права. А ефективний захист цих прав є умовою для реалізації прав соціальних.

Право на страйк, переважно пов'язане з працею, впливає з трудових відносин, адже страйки оголошуються і проводяться лише працюючими громадянами, які висувують певні вимоги до роботодавця, тоді як, наприклад, соціальні права пенсіонерів за допомогою страйків не захищаються. Якщо права працівників на працю, відпочинок, заробітну плату є основними, здійснюються без будь-яких обмежень, то право на страйк може реалізовуватися лише за певних умов і з дотриманням відповідних процедурних норм. Більш того, держава стимулює різними правовими й організаційними засобами залучення всіх працездатних громадян до праці. До осіб, які активно працюють і належним чином виконують свої обов'язки, застосовуються різні заходи заохочення – від подяки до отримання державних нагород. Це цілком природно, тому що праця є основною умовою існування суспільства. Завдяки їй члени суспільства забез-

печують свій добробут, створюють матеріальні, інтелектуальні блага. Більшість громадян саме так і ставиться до суспільно-корисної праці.

Що стосується права на страйк, то його реалізація відбувається зовсім за інших умов. До застосування цього права працівники вдаються лише у разі допущення грубих порушень трудових прав з боку роботодавця і недосягнення позитивного результату після проведення примирних процедур. Щоб мінімізувати можливість звернення до страйку, держава вживає всі правові засоби, які сприяють вирішенню колективного трудового спору шляхом компромісів, примирення сторін.

Стаття 44 Конституції України проголошує право працюючих громадян на страйк для захисту своїх економічних і соціальних інтересів. Це право може бути реалізоване лише у рамках Закону України “Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)” від 3 березня 1998 р. З урахуванням необхідності забезпечення національної безпеки, охорони здоров’я, прав і свобод інших людей ст. 17 вищезгаданого Закону визначає, що 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).

Основними ознаками страйку є такі: 1) тимчасовість, тобто страйк – це акція, обмежена певним часом, а тому вона не може бути безстроковою. Якщо на загальних зборах (конференції) найманих працівників приймається рішення про оголошення страйку, в ньому повинно бути визначено дату і час початку страйку, а також його тривалість.

2) колективність – один працівник не може його організувати й провести. Право на страйк – колективне право, яке працівник може реалізовувати лише разом з іншими особами, захищаючи виключно колективні інтереси. Це право належить колективу працівників.

3) добровільність – ніхто не може бути примушений до участі або до неучасті у страйку. Ця гарантія забезпечується шляхом встановлення кримінальної відповідальності за

відповідні протиправні дії (ст. 33 Закону України “Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)”, ст. 174 Кримінального кодексу України).

4) організованість – його оголошення проходить в певних процедурних рамках, що дозволяє врахувати інтереси всіх суб’єктів, чий інтересів він торкається. Страйк повинен проводитися під керівництвом спеціального органу (особи), обраного (обраної) найманими працівниками.

5) визначеність суб’єкта страйку – його проводять лише працюючі наймані працівники. Ця ознака дозволяє відокремити страйк від таких дій, як відмова студентів відвідувати лекції, мітинги непрацюючих пенсіонерів тощо. Конституція України передбачає, що страйкувати можуть лише ті, хто працює.

Національне законодавство України передбачає умови, виконання яких є обов’язковим для проведення страйків. Основними з них є:

1) використання всіх можливостей для вирішення трудового спору за допомогою примирних процедур до початку страйку;

2) проведення голосування до початку цієї акції щодо доцільності її організації, а також з’ясування думки більшості найманих працівників про необхідність оголошення страйку;

3) своєчасне повідомлення постачальників та інших органів і суб’єктів про рішення провести цю акцію.

Отже, страйк не може бути оголошений до того часу, поки не буде вичерпано всіх можливостей для вирішення трудового спору за допомогою примирних процедур. Але останні не повинні бути тривалими і складними, адже інакше проведення страйку стане неможливим або не зможе сприяти досягненню поставленої мети.

Якщо всі стадії примирних процедур пройдено, а домовленості не досягнуто, після проведення загальних зборів працівники вправі прийняти рішення про початок страйку.

Організаторам розглядуваної нами акції слід чітко уявляти завдання підтримання порядку й дисципліни. Ці завдання реалізують учасники страйку. Учасник страйку – працівник підприємства, установи, організації, що тимчасово добровільно

припинив виконання своїх трудових обов'язків або такий, що бере участь у страйку іншим не забороненим чинним законодавством способом.

Страйк можливий за умови забезпечення працівників з боку роботодавця зв'язком, транспортом, приміщеннями для проведення зборів, а іноді й охороною лідерів страйкового руху. Поширеним порушенням законодавства про страйки є ненадання власником необхідного приміщення для проведення зборів (конференції) по висуненню вимог працівників, а також перешкоджання проведенню таких зборів.

Посадові особи підприємства не можуть перешкоджати проведенню зборів, у тому числі забороняти знаходитися на підприємстві в неробочий час, якщо це пов'язано з участю у зборах.

Законодавець не передбачає обов'язкового створення грошового фонду для підтримки працівників на період страйку, але страйкуючі інколи створюють їх самостійно. Забезпечення цих матеріальних чинників теж має своє позитивне значення.

Страйковий фонд може бути створено в порядку, передбаченому ст. 27 Закону України "Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)". В українському законодавстві вказується на можливість утворення страйкового фонду з добровільних внесків і пожертвувань, але відсутнє правове регулювання таких фондів. Кошти страйкового фонду витрачаються в порядку й на розсуд страйкуючих.

Механізм реалізації права на страйк полягає у визначеній процедурі процесу втілення в життя передбачених у законодавстві приписів з приводу порядку організації і проведення страйку.

Аналіз механізму реалізації права на страйк свідчить, що процедура оголошення і проведення страйку досить ускладнена. Законодавство перевантажене строками та іншими процедурними нормами, що призводить до визнання в багатьох випадках страйків незаконними.

Умови для реалізації права на страйк: а) попереднє проведення примирних процедур; б) відсутність заборони на проведення страйку; в) виключення будь-якого примушення до участі або неучасті у страйку з боку найманих працівників.

Рішення про оголошення страйку на підприємстві приймається за поданням виборного органу первинної профспілкової організації (профспілкового представника) чи іншої організації найманих працівників, уповноваженої представляти їх інтереси, загальними зборами (конференцією) найманих працівників шляхом голосування і вважається прийнятим, якщо за нього проголосувала більшість найманих працівників або дві третини делегатів конференції (ч. 1 ст. 19 Закону).

Форма голосування (відкрите чи таємне) за проведення страйку має бути визначена на зборах. Таке рішення може бути прийнято як шляхом таємного, так і відкритого голосування, адже учасники страйку за будь-яких умов будуть відомі роботодавцеві.

Мета голосування полягає в наданні трудовим відносинам впорядкованого характеру, у зменшенні ймовірності виникнення несанкціонованих профспілками страйків, а також у забезпеченні демократичного контролю за прийняттям важливих рішень в інтересах відповідних працівників. Такі положення відповідають принципу свободи асоціації, якщо тільки не роблять реалізацію права на страйк складною або навіть неможливою для її використання на практиці. Зокрема, законодавчі норми з цього питання мають сприяти виявленню волі на проведення страйку більшості всіх працюючих, з одного боку, а з другого – вони не повинні створювати додаткових труднощів для реалізації цього права.

Під час встановлення наявності більшості голосів на підтримку страйку підрахунку повинні підлягати лише подані голоси. Тих, хто утримався від голосування за проведення цієї акції, слід вважати такими, що не підтримують рішення про її проведення.

У поданні виборного органу первинної профспілкової організації (профспілкового представника) викладаються вимоги найманих працівників, що були предметом колективного трудового спору (конфлікту), причини, через які процедури примирення не привели до вирішення останнього, вказуються причини неможливості вирішення розбіжностей між сторонами іншим засобом, окрім страйку (п. 2.2. Положення про порядок

проведення страйку як крайнього засобу вирішення колективного трудового спору (конфлікту) та примирних процедур під час страйку, затвердженого наказом НСПП від 18 листопада 2008 р., № 131).

Рішення про оголошення страйку оформлюється протоколом. У рішенні про оголошення страйку вказуються:

1. Перелік розбіжностей між сторонами соціально-трудових відносин, які стали причиною для оголошення і проведення страйку.

2. Дата й час початку страйку, його тривалість і передбачувана чисельність учасників.

3. Назва органу (особи), що очолює страйк.

4. Пропозиції щодо мінімуму необхідних робіт (послуг), які виконуватимуться на підприємстві, в установі чи організації в період страйку.

Зважаючи на те, що участь у страйку є добровільною, працівники, які проголосували за його оголошення, можуть відмовитися від участі в ньому, тому список учасників цієї акції або точне їх число вказати неможливо. Разом із тим орієнтовні цифри повинні бути надані власникові, щоб забезпечити можливість організації виробничого процесу на тих ділянках, де працівники не страйкують.

Визначення моменту початку страйку на законодавчому рівні не закріплено*.

На рівні законодавства залишається неврегульованим питання щодо можливості продовження строку страйку, що є перешкодою для його проведення. Необхідно встановити поря-

* Щоб усунути цю невизначеність, яка існує в умовах сьогодення, в Положення про порядок проведення страйку як крайнього засобу вирішення колективного трудового спору (конфлікту) та примирних процедур під час страйку, затвердженого наказом НСПП від 18 листопада 2008 р., № 131 доцільно внести окремим пунктом таке: початком страйку слід вважати день фактичного припинення виконання трудових обов'язків працівниками підприємства, установи, організації (структурного підрозділу) у зв'язку з відмовою власника або уповноваженого ним органу (представника) виконати їх вимоги чи уповноважених ними органів.

док, з дотриманням якого можливим буде продовження строку проведення страйку (якщо тривалість страйку визначена в рішенні про його оголошення і вона виявилася неефективною). Закріплення такого механізму в Законі потрібно для уникнення повторного проведення всіх процедур, що передують оголошенню страйку.

Страйк на підприємстві очолює орган (особа), що визначається зборами (конференцією) найманих працівників при прийнятті рішення про його оголошення. На зборах затверджуються повноваження такого органу (особи). Ним може бути представницький орган, який брав участь у вирішенні трудового спору на стадії примирних процедур.

Законодавець передбачає обов'язок органу, який очолює страйк, попередити власника або уповноважений ним орган про початок цієї акції протесту. А власник підприємства, установи, організації або уповноважений ним орган, відповідно, має попередити постачальників, споживачів, транспортні організації про рішення найманих працівників оголосити страйк. Орган (особа), який очолює страйк, зобов'язаний письмово попередити про нього власника або уповноважений ним орган (представника) не пізніше як за сім днів до початку акції, а в разі прийняття рішення про страйк на безперервно діючому виробництві – за 15 днів.

Попередження власника про початок страйку – засіб, за допомогою якого сторонам спору надається можливість обміркувати свої позиції, розпочати переговори і, насамкінець, розв'язати конфлікт, не вдаючись до страйку.

До найбільш поширених порушень законодавства про страйки належить невиконання норми про направлення вимог працівників роботодавцеві, сформульованих у рішенні, в письмовій формі.

Письмова форма попередження є обов'язковою умовою для процедури оголошення цієї акції, що необхідно для зменшення її несприятливих наслідків (економічних, фінансових, комерційних, соціальних). Як випливає з тексту Закону, попередження може бути оформлено в будь-який спосіб. Із цього приводу законодавством не встановлено якогось чіткого зразка,

бланку його оформлення. Головне – зафіксувати факт отримання власником попередження про страйк у письмовій формі.

Чинне законодавство не містить норм щодо правового регулювання недопущення працівників на роботу в разі проведення страйку. Гарантуючи реалізацію працівниками конституційного права на страйк, воно не передбачає прямої заборони для роботодавця на обмеження ним доступу працівників на підприємство у разі проведення останніми страйку. Це положення випливає зі змісту ч. 8 ст. 19 Закону України “Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)”, де сформульовано правило, відповідно до якого місцеперебування під час страйку працівників, які беруть у ньому участь, визначається органом (особою), що очолює страйк, за погодженням із власником. Погоджувати означає одержувати схвалення, згоду на щось. Отже, навіть якщо місцеперебування під час страйку працівників, які беруть у ньому участь, визначено органом (особою), що керує страйком, але не погоджено з власником або уповноваженим ним органом (представником), таке рішення буде незаконним. У разі, якщо роботодавець заперечує проти того, щоб працівники перебували під час страйку на території підприємства, тобто не схвалює такі дії страйкарів, не дає на це згоди, він вправі не допустити працівників на роботу. Крім того, таке право роботодавця обумовлено принципом взаємності, відповідно до якого працівники припиняють роботу, а роботодавець має право не нести видатків, спричинених перебуванням працівників на підприємстві (йдеться про обмеження витрат на опалення та освітлення приміщень, водо-, енергопостачання тощо). Роботодавець не зобов’язаний нести витрати, пов’язані з проведенням працівниками страйку.

Власник повинен вжити заходів для забезпечення збереження майна підприємства, а також майна працівників, наприклад, особистих речей у роздягальні тощо. Слід забезпечити також безперебійну роботу машин, агрегатів та обладнання, зупинення якого становить безпосередню загрозу життю і здоров’ю людей.

До обов’язків сторін колективного трудового спору законодавство включає не лише проходження примирних процедур

до початку страйку, а й обов'язок продовжувати вирішення спору під час його проведення, з використанням для цього всіх можливостей (ст. 21 Закону). Так, страйк буде визнано незаконним, якщо його оголошено під час роботи примирної комісії або розгляду колективного трудового спору трудовим арбітражем.

Законними є страйки, які проводяться з дотриманням усіх вимог законодавства стосовно порядку їх оголошення і проведення.

Статті 22 – 24 Закону України “Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)” передбачають випадки, коли страйки визнаються незаконними.

Узагальнення практики розгляду судами спорів, пов'язаних з визнанням страйків незаконними, свідчить, що при прийнятті позовних заяв судами не завжди беруться до уваги роз'яснення Пленуму Верховного Суду України, викладені в постанові від 12.06.2009 р. № 2 “Про застосування норм цивільного процесуального законодавства при розгляді справ у суді першої інстанції” щодо необхідності з'ясування характеру правовідносин між сторонами, додержання форми і змісту заяви, встановлення належного позивача й відповідача. При цьому не завжди враховується, що до участі у справі як відповідача слід обов'язково притягати орган (особу), який очолює страйк.

До вступу рішення суду в законну силу діє принцип законності страйку. Участь у ньому, до його визнання в судовому порядку незаконним, треба вважати поважною причиною відсутності працівника на робочому місці. Справа щодо визнання страйку незаконним повинна бути розглянута судом у 7-денний строк (ч. 2 ст. 23 Закону).

Якщо суд прийняв рішення про визнання страйку незаконним, учасники страйку зобов'язані припинити або відмінити оголошену акцію й розпочати роботу не пізніше наступної доби з дня вручення копії рішення суду органу (особі), що очолює страйк. Під час розгляду таких справ не завжди беруться до уваги зазначені вимоги. При постановленні рішень про визнання страйку незаконним не зазначаються у його резолютивній частині вимоги негайного виконання судового рішення й обов'язок учасників акції припинити або відмінити оголошений

страйк і розпочати роботу у визначений строк.

Чинним законодавством України не визначено порядку розгляду спорів, пов'язаних із визнанням страйків незаконними, та їх підсудності. З огляду на характер спірних правовідносин такі справи повинні розглядати суди за місцем знаходження підприємства, на якому оголошено страйк. У разі оголошення галузевого, територіального чи національного страйку власники або їх представники звертаються до суду за місцем знаходження органу (особи), що очолює страйк.

Таким чином, процедура оголошення і проведення страйку, передбачена чинним законодавством України, занадто складна, заформалізована. Деякі положення Закону України “Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)” відрізняються неточністю формулювань, що подекуди породжує колізії. З метою усунення подібних правових прогалин необхідно вдосконалити вітчизняне законодавство щодо порушених питань і спростити процедуру оголошення і проведення страйку.

Випадки, за яких забороняється проведення страйку. Конституційні права і свободи людини і громадянина не можуть бути обмежені, крім випадків, передбачених Конституцією України.

Частина 2 ст. 64 Основного Закону передбачає, що не можуть бути обмежені права і свободи, гарантовані окремими статтями Конституції. Стаття 44 Конституції, яка закріплює право на страйк, не входить до їх числа.

Право на страйк за Конституцією України належить тим, хто працює. Але інтереси суспільства потребують встановлення деяких обмежень у користуванні ним. Якщо на законодавчому рівні дозволити представникам усіх професій страйкувати з метою вирішення колективного трудового спору, наслідки будуть, як правило, негативними, тому в законодавстві передбачені обмеження в реалізації цього права, що виявляються в тому, що деяким категоріям взагалі заборонено вдаватися до страйку. Такі обмеження є об'єктивно необхідними, адже вони спрямовані проти незаконних страйків, на захист інтересів держави, національної безпеки, громадського порядку, здоров'я

людей, нормалізацію ситуації в суспільстві. Зазначені чинники не можна вважати невинуватим перешкоджанням при проведенні страйків. Їх обмеження в деяких випадках дозволяє збалансувати інтереси працюючих і суспільства.

Можливість обмеження права на страйк окремим категоріям громадян впливає з принципу, закріпленого у ст. 23 Основного Закону: “Кожна людина має право на вільний розвиток своєї особистості, якщо при цьому не порушуються права і свободи інших людей”. Право на страйк може бути реалізовано за умов не порушення прав інших громадян та якщо його використання не спричинить виникнення конфлікту їх інтересів.

Таким чином право на страйк не є універсальним на випадок неврегульованих розбіжностей між роботодавцем та найманими працівниками. Воно може бути обмежено або навіть заборонено. Загальна заборона права на страйк неприйнятна й суперечить міжнародним правовим нормам у сфері прав людини. Звичайно, така заборона може бути виправданою у разі національної кризи, коли нормальні умови функціонування суспільства забезпечити неможливо (воєнні дії, стихійні лиха тощо), але лише на обмежений строк і лише в обсягу, необхідному за таких умов.

Право на страйк не є абсолютним. Його обмеження стають невід’ємною конструктивною частиною цього права. Обмеження права на страйк для окремих осіб не суперечить загально визнаним принципам і нормам міжнародного права. Наприклад, ч. 2 ст. 22 Міжнародного пакту про громадянські й політичні права від 16 грудня 1966 р. (набрав чинності 3 січня 1976 р.), ратифікованого Указом Президії Верховної Ради УРСР № 2148-VIII від 19 жовтня 1973 р., передбачає заборону права на страйк щодо осіб, які входять до складу збройних сил, поліції й адміністрації держави.

Загальна декларація прав людини, прийнята Генеральною Асамблеєю ООН 10 грудня 1948 р., наголошує на тому, що при здійсненні своїх прав і свобод кожна людина повинна зазнавати тільки таких обмежень, які встановлені законом виключно з метою забезпечення належного визнання і поваги прав і свобод інших та забезпечення суспільного порядку, зага-

льного добробуту в демократичному суспільстві (ст. 29). Виходячи із цих загальноновизнаних положень, слід зробити висновок, що такі обмеження мають право на існування й під час реалізації права на страйк.

Стаття 24 Закону України “Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)” від 3 березня 1998 р. встановлює: “Забороняється проведення страйку за умов, якщо припинення працівниками роботи створює загрозу життю і здоров’ю людей, докільню 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”.

Як впливає із цієї статті, обмеження права на страйк стосуються тих осіб, які виконують життєво важливі функції, тобто їх робота пов’язана з такими видами діяльності, зупинка яких може спричинити загрозу життю, здоров’ю, докільню, безпеці населення чи певної його частини, загальнонаціональним інтересам і спровокувати руйнацію вітчизняної економіки. До них належать: служби електро-, газо- й водопостачання, пожежна охорона, охорона здоров’я, громадського правопорядку, АЕС та ін. Працівники цих галузей зобов’язані виконувати функції, необхідні для забезпечення населення життєво важливими послугами, основними продуктами харчування тощо.

У сучасних умовах існує потреба у розробці науково обґрунтованих принципів, підстав і рамок обмеження права на страйк для запобігання зловживанню цим правом та захисту інтересів суспільства й держави.

Обмеження пояснюються тим, що проведення страйків у відповідних організаціях створює загрозу конституційному

ладу, обороні країни, безпеці держави, життю і здоров'ю людей, правам і законним інтересам інших осіб.

Заборона проведення страйків на підприємствах, які мають стратегічне значення для держави, закріплена постановою Кабінету Міністрів України “Про затвердження переліку підприємств, які мають стратегічне значення для економіки і безпеки держави” від 23 грудня 2004 р., № 1734. Серед них значаться такі флагмани промисловості, як “Завод ім. В.О. Малишева” (м. Харків), ВАТ “Харківський тракторний завод ім. Орджонікідзе”, державне підприємство “Завод «Електроважмаш»” (м. Харків) та ін.

Заборона на страйк містилася і в Законі СРСР “Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)” 1989 р., у якому зазначалося, що припинення роботи як засіб вирішення колективного трудового спору неприпустиме на підприємствах, в установах залізничного й міського транспорту, в цивільній авіації, на підприємствах сфери зв'язку, енергетики, в окремих підрозділах оборонних галузей, у державних установах, на підприємствах і в організаціях, на які покладено виконання завдань щодо забезпечення обороноздатності, правопорядку й безпеки країни, на безперервно діючих виробництвах, припинення діяльності яких пов'язано з важкими й небезпечними наслідками, створює загрозу життю і здоров'ю людей. Відповідно до чинного Закону України з однойменною назвою заборонено проведення страйків працівниками (окрім технічного та обслуговуючого персоналу) органів прокуратури, суду, Збройних сил України, органів державної влади, безпеки та правопорядку або якщо припинення працівниками роботи, як уже зазначалося, створює загрозу життю і здоров'ю людей, докільню або перешкоджає запобіганню стихійному лиху, аваріям, катастрофам, епідеміям та епізоотіям та ліквідації їх наслідків.

Як бачимо, новий Закон звужив перелік робіт і відповідних посад, де страйки взагалі заборонені. Суттєвим недоліком чинного законодавства стосовно страйків є відсутність такого вичерпного переліку, через що виникають конфлікти й навіть невиправдане звернення до судових органів. Потрібно чітко визначити життєво важливі галузі економіки, де страйкувати вза-

галі заборонено. Ці обмеження є виправданими, адже страйки не повинні розхитувати підвалини державного устрою.

Отже, загальна заборона страйків передбачається законодавством у зв'язку з надзвичайними ситуаціями. Також практично в усіх країнах заборонено ці акції у збройних силах, органах охорони громадського порядку, прокуратури, суду.

З огляду на досвід зарубіжних країн щодо заборони страйків у життєзабезпечувальних службах і галузях очевидно, що Закон України “Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)” потребує розширення кола працівників, яким заборонено вдаватися до страйку, а отже, й небезпідставного обмеження права на страйк працівникам організацій, пов'язаних безпосередньо із забезпеченням життєдіяльності населення.

До цього кола повинні увійти: персонал цивільної авіації, який здійснює управління повітряним рухом; працівники сфери зв'язку, підприємств з безперервним виробництвом; ті, хто пов'язаний з медичним обслуговуванням або працюють на виробництвах, що спеціалізуються на виготовленні та переробці боєприпасів. Ні у кого не викликає сумнівів, що співробітники відділень стаціонарів, лікарень, станцій швидкої та невідкладної медичної допомоги, санітарно-епідеміологічних закладів, закладів охорони здоров'я на час чергування та в ургентних випадках (що потребують невідкладної допомоги хворому) повинні утримуватися від страйків.

Разом із тим список працівників і організацій, яким зазначеним вище Законом заборонено страйкувати, значно збільшується, якщо вважати на галузеві закони. Так, на виконання вимог ч. 1 ст. 24 Закону України “Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)” виключаються страйки працівників ядерних установок і пунктів зберігання ядерного палива, якщо в результаті проведення такої акції може статися порушення працездатності ядерної установки чи пункту зберігання (ст. 15 Закону України “Про використання ядерної енергії та радіаційну безпеку” від 8 лютого 1995 р.) на виробництвах, що спеціалізуються на продукуванні та переробці боєприпасів.

Необхідно передбачити утримання від страйків персоналу дільниць, що забезпечують безперебійну вентиляцію, во-

довідведення, шахтний підйом та охорону підземних складів вибухових речовин.

Доречним є також обмеження страйкового руху на підприємствах транспорту, за винятком випадків невиконання адміністрацією підприємства умов тарифних угод, крім випадків, пов'язаних з перевезенням пасажирів, обслуговуванням безперервно діючих виробництв, а також якщо страйк становить загрозу життю і здоров'ю людей (ст. 18 Закону України "Про транспорт" від 10 листопада 1994 р.).

Відповідно до ч. 5 ст. 20 Закону України "Про пожежну безпеку" від 17 грудня 1993 р. рядовому та начальницькому складу, робітникам і службовцям державної пожежної охорони теж забороняється брати участь у страйках.

Страйки на підприємствах електроенергетики забороняються у випадках, якщо вони можуть спричинити порушення сталості об'єднаної енергосистеми України або теплопостачання в осінньо-зимовий період (ст. 22 Закону України "Про електроенергетику" від 16 жовтня 1997 р.).

Страйки на об'єктах у сфері теплопостачання забороняються у випадках, коли вони можуть призвести до порушення стабільності теплопостачання споживачів в опалювальний період (ст. 30 Закону України "Про теплопостачання" від 2 червня 2005 р.).

На період надзвичайного стану, Указом Президента України про введення надзвичайного стану в інтересах національної безпеки та громадського порядку з метою запобігання заворушенням або злочинам, для охорони здоров'я населення або захисту прав і свобод інших людей на період надзвичайного стану може запроваджуватися як захід заборона страйків (ст. 16 Закону України "Про правовий режим надзвичайного стану" від 16 березня 2000 р.).

Забороняється проведення страйків в умовах воєнного стану (ст. 19 Закону України "Про правовий режим воєнного стану" від 6 квітня 2000 р.).

Працівникам аварійно-рятувальних служб забороняється проведення страйків, про що йдеться в ст. 29 Гірничого закону України від 6 жовтня 1999 р.

Працівникам професійних аварійно-рятувальних служб забороняється організувати страйки та брати в них участь (ч. 6 ст. 13 Закону України “Про аварійно-рятувальні служби” від 14 грудня 1999 р.).

Слід заборонити страйки працівникам служби порятунку на воді, адже від безпосереднього виконання ними своїх обов’язків залежить відвернення потенційної небезпеки на воді, збереження здоров’я та життя пересічних громадян.

Окрім згаданих осіб, співробітники дипломатичних служб також позбавлені права страйкувати (ст. 31 Закону України “Про дипломатичну службу” від 20 вересня 2001 р.).

У ч. 2 ст. 16 Закону України “Про державну службу” від 16 грудня 1991 р. зазначено, що державні службовці не вправі брати участь у страйках.

Особам рядового і начальницького складу та працівникам органів і підрозділів цивільного захисту забороняється організувати або брати участь в організації та проведенні страйків (ч. 4 ст. 52 Закону України “Про правові заходи цивільного захисту” від 24 червня 2004 р.).

Організація особами рядового і начальницького складу та працівниками кримінально-виконавчої служби страйків та участь у їх проведенні забороняються (ч. 3 ст. 15 Закону України “Про Державну кримінально-виконавчу службу” від 23 червня 2005 р.).

Персоналу оператора, провайдера телекомунікацій забороняється брати участь у страйках, якщо такі дії призводять до припинення функціонування мереж телекомунікацій чи надання телекомунікаційних послуг, що створює перешкоди для забезпечення національної безпеки, охорони здоров’я, прав і свобод людини (ч. 3 ст. 41 Закону України “Про телекомунікації” від 18 листопада 2003 р.).

Випадки, за яких забороняється проведення страйків можна поділити на такі групи:

1) заборона проводити страйки окремим категоріям працюючих (держслужбовці, посадові особи місцевого самоврядування, працівники дипломатичної та митної служб, міліції, кримінально-виконавчої служби, військовослужбовці,

працівники державної прикордонної служби, аварійно-рятувальних служб, персонал ядерних установок);

2) заборона страйків у певний період та за певних умов (підприємства електроенергетики, сфери теплопостачання, надзвичайний та воєнний стан);

3) заборона страйків за окремими видами робіт (транспорт, медична сфера тощо);

4) заборона страйків за місцем їх проведення (підземні виробки).

Заборона проведення страйків певних категорій працівників, не повинна поширюватися на допоміжний та технічний персонал цих галузей (секретар, друкарка, оператор комп'ютерного набору, водій, прибиральниця тощо), вона стосується посадових осіб відповідних структур. Розширення кола осіб, право на страйк яких може бути обмежено, можливе за умов урахування диференціювання цих працівників залежно від виконуваних ними функцій. При цьому не слід плутати технічний персонал з інженерно- та адміністративно-технічним.

Працівникам, право яких на проведення страйків обмежено, слід надати можливість скористатися іншими, компенсаційними засобами вирішення колективного трудового спору. Окрім спроби врегулювати суперечності шляхом примирних процедур із залученням фахівців НСПП, вони можуть звернутися до суду, уряду України. Це цілком відповідає принципам, які склалися в міжнародному трудовому праві щодо неприпустимості повної заборони колективних дій працівників, необхідності створити механізми, що забезпечать ефективне вирішення колективного трудового спору.

Існують обмеження, що стосуються також видів вимог, які ставлять страйкарі. Вони повинні мати виключно економічний характер і не можуть носити політичного підтексту (дострокове припинення повноважень Президента України, зміна складу Кабінету Міністрів України та ін.). Ці питання вирішуються в конституційному порядку. Страйки не можуть бути спрямовані на повалення державного устрою, зміну територіальної цілісності тощо. Такі обмеження слід визнати правомірними.

Наслідки участі працівників у страйку для працівників залежать, насамперед, від визнання його законності.

Так, участь працівників у законному страйку з метою вирішення колективного трудового спору (конфлікту) є правомірною дією і не може розглядатися як порушення трудової дисципліни, а тому не може бути підставою для притягнення страйкарів до дисциплінарної відповідальності (ч. 1 ст. 27 Закону). Це правило не стосується випадків порушення обов'язку припинити незаконний страйк на підставі рішення суду, а також, коли за колективними договорами передбачено обов'язок трудового колективу утриматися від його проведення. Якщо в колективному договорі передбачено такий обов'язок, порушення цієї норми служить підставою до притягнення страйкуючих до дисциплінарної відповідальності.

Порушують право на страйк роботодавці, які допускають звільнення працівників за участь у законному страйку, відсторонюють страйкарів від виконання своїх трудових обов'язків, переведення їх на іншу роботу, незаконні відрахування із заробітної плати. Подекуди власники відмовляють знову прийняти на роботу працівників як покарання за участь у страйках, зобов'язують працювати надурочно для компенсації збитків, заподіяних страйком, тощо. І навіть якщо працівникам потім відшкодовуються збитки, практика переконливо свідчить, що поновлення на роботі дуже важко досягти.

Страйк також не може розглядатися як порушення чи невиконання працівником трудового договору без поважних причин. Він є виявленням колективної волі працівників. Відмова від роботи групи працівників підприємства, які висувають певні вимоги як умову для продовження роботи, підставою для їх звільнення вважатися не може. Такі вимоги хоча й мають ультимативний характер, проте не можуть розглядатися як неправомірна поведінка і не свідчать про прагнення працівників узагалі припинити трудові правовідносини на даному підприємстві, в установі, організації. Якщо після пред'явлення вимог працюючі, не дочекавшись їх задоволення, припиняють роботу, такі дії будуть неправомірними, тому що не дотримано поло-

ження законодавства про попереднє проведення примирних процедур.

Організація і участь у страйку після визнання його судовими органами незаконним є порушенням трудової дисципліни і розглядається як прогул без поважних причин з усіма передбачуваними наслідками. Слід зауважити, якщо працівники знаходяться на території підприємства, але не виконують дорученої їм роботи, прогулу не буде.

Безсумнівно, що на час законного страйку за тими, хто бере участь у такій акції, повинно зберігатися місце роботи й посада. Без визнання права працівника на збереження своєї роботи на час страйку право на цю акцію взагалі позбавлено сенсу.

Час страйку працівникам, які беруть у ньому участь, звичайно, не оплачується, незалежно від того, буде він визнаний законним чи ні, адже відповідно до ст. 94 Кодексу законів про працю України заробітна плата – це винагорода, яку власник виплачує працівникові за виконану роботу. А в разі страйків немає підстав виплачувати зарплату, оскільки не існує самої праці. Підставою для отримання зарплати є результати праці, а під час страйку страйкарі не працюють. Вочевидь, єдиним вирішенням цієї проблеми може стати створення страйкових фондів.

У разі, якщо страйк буде визнано законним, час участі у такій акції повинен бути визнаний часом, проведеним на робочому місці, а тому заробітна плата буде виплачена працівникові у повному обсязі.

Якщо власник самостійно або за погодженням з виборним органом первинної профспілкової організації прийме рішення про оплату страйкарям часу участі в ньому з метою уникнення можливого конфлікту, така оплата можлива лише за рахунок прибутку підприємства.

Призупинення на час страйку трудових правовідносин призводить до того, що власник у цей період не відповідає за шкоду, завдану працівником третім особам; нещасний випадок на підприємстві в цей період не розглядається як виробнича травма, а страйкареві, який захворів, допомога у зв'язку з тимчасовою непрацездатністю зазвичай не виплачується.

Як уже зазначалося, відповідно до ч. 2 ст. 27 Закону “Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)” за рішенням найманих працівників чи профспілкової організації може бути утворено страйковий фонд з добровільних внесків і пожертвувань.

Як правило, створення страйкових фондів регулюється самими профспілками. Страйкові фонди компенсують працівникам хоча б частину втраченого ними за час страйку заробітку і досить відчутно посилюють позиції працівників під час вирішення спорів.

Час участі працівника у страйку, визнаному судовими органами незаконним, не зараховується до загального і безперервного трудового стажу.

Право на страйк передбачає також гарантії роботи для тих працівників, які не беруть участі у ньому. Зокрема, за працівниками, які не страйкували, але через проведення такої акції були позбавлені можливості виконувати свої трудові обов’язки (простій не з вини працівника), зберігається заробітна плата в розмірах, не нижчих від встановлених законодавством (ч. 3 ст. 27 Закону). Така ситуація кваліфікується як простій не з вини працівника.

Отже, наслідки участі працівників у страйку прямо залежать від визнання його законності. Якщо страйк незаконний, то участь у ньому розцінюється як порушення трудової дисципліни, і навпаки, участь у законному страйку – правомірна дія, яка не може бути підставою для притягнення страйкарів до дисциплінарної відповідальності. За працівниками, які законно страйкують, зберігається місце роботи й посада. Час участі у такому страйку не зараховується ні до загального, ні до безперервного трудового стажу. Страйкарі позбавляються заробітної плати за час страйку незалежно від того, буде його визнано законним чи ні, але в разі потреби можуть отримувати матеріальну допомогу на період цієї акції зі страйкового фонду, якщо такий створюється.

Питання для самоконтролю

1. Як визначити поняття “колективний трудовий спір”.
2. З якого моменту виникає колективний трудовий спір?
3. Хто є сторонами колективного трудового спору?
4. Що є предметом колективного трудового спору?
5. Які категорії спорів розглядаються примирною комісією?
6. Які склад, мета, і функції примирної комісії?
7. Хто такий незалежний посередник?
8. У якому випадку колективні трудові спори розглядаються трудовим арбітражем?
9. Які гарантії чинне законодавство надає незалежним посередникам, трудовим арбітрам, членам примирних комісій?
10. Якими повноваженнями наділена Національна служба посередництва і примирення?
11. У чому полягає суть страйку?
12. У якому порядку приймається рішення про оголошення страйку?
13. Хто може очолити страйк?
14. Де мають перебувати працівники під час страйку?
15. Які страйки визнаються незаконними в Україні?
16. У яких випадках страйк заборонений?
17. Якими гарантіями наділені працівники під час страйку?

Нормативно-правові акти та література до III розділу

Всеобщая декларация прав человека (1948 г.) // Международные акты о правах человека: сб. док. – 2-е изд. – М.: Норма, 2002. – С. 38-43.

Кодекс законів про працю України: затв. Законом № 322-VIII від 10 груд. 1971 р. // Відом. Верхов. Ради УРСР. – 1971. – Дод. до № 50. – Ст. 375.

Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів): Закон України від 3 берез. 1998 р. № 137/98-ВР // Відом. Верхов. Ради України. – 1998. – № 34. – Ст. 227.

Про використання ядерної енергії та радіаційну безпеку: Закон України від 8 лют. 1995 р. № 39/95-ВР // Там же. – 1995. – № 12. – Ст. 81.

Про транспорт: Закон України від 10 листоп. 1994 р. № 232/94-ВР // Там же. – 1994. – № 51. – Ст. 446.

Про пожежну безпеку: Закон України від 17 груд. 1993 р. № 3745-ХІІ // Там же. – 1994. – № 5. – Ст. 21.

Про електроенергетику: Закон України від 16 жовт. 1997 р. № 575/97-ВР // Там же. – 1998. – № 1. – Ст. 1.

Про тепlopостачання: Закон України від 2 черв. 2005 р. № 2633-ІV // Там же. – 2005. – № 28. – Ст. 373.

Про правовий режим надзвичайного стану: Закон України від 16 берез. 2000 р. № 1550-ІІІ // Там же. – 2000. – № 23. – Ст. 176.

Про правовий режим воєнного стану: Закон України від 6 квіт. 2000 р. № 1647-ІІІ // Там же. – 2000. – № 28. – Ст. 224.

Гірничий закон України від 6 жовт. 1999 р. № 1127-ХІV // Там же. – 1999. – № 50. – Ст. 433.

Про аварійно-рятувальні служби: Закон України від 14 груд. 1999 р. № 1281-ХІV // Там же. – 2000. – № 4. – Ст. 25.

Про дипломатичну службу: Закон України від 20 верес. 2001 р. № 2728-ІІІ // Там же. – 2002. – № 5. – Ст. 29.

Про правові заходи цивільного захисту: Закон України від 24 черв. 2004 р. № 1859-ІV // Там же. – 2004 – № 39. – Ст. 488.

Про Державну кримінально-виконавчу службу: Закон України від 23 черв. 2005 р. № 2713-ІV // Там же. – 2005. – № 30. – Ст. 409.

Про телекомунікації: Закон України від 18 листоп. 2003 р. № 1280-ІV // Там же. – 2004. – № 12. – Ст. 155.

Кримінальний Кодекс України від 5 квіт. 2001 р. № 2341-ІІІ // Там же. – 2001. – № 25-26. – Ст. 131.

Про затвердження переліку підприємств, які мають стратегічне значення для економіки і безпеки держави: постанова Кабінету Міністрів України від 23 груд. 2004 р. № 1734 // Офіц. вісн. України. – 2004. – № 52. – Ст. 3443.

О порядке разрешения коллективных трудовых споров (конфликтов): Закон СССР от 9 окт. 1989 г. // Ведомости СНД СССР и ВС СССР. – 1989. – № 17. – Ст. 342.

Положення про арбітра: наказ НСПП від 18 листоп. 2008 р. № 132 // www.nspp.gov.ua.

Положення про порядок проведення страйку як крайнього засобу вирішення колективного трудового спору (конфлікту) та примирних процедур під час страйку: наказ НСПП від 18 листоп. 2008 р. № 131 // www.nspp.gov.ua.

Положення про посередника: наказ НСПП від 18 листоп. 2008 р. № 133 // www.nspp.gov.ua.

Положення про примирну комісію: наказ НСПП від 18 листоп. 2008 р. № 130 // www.nspp.gov.ua.

Положення про трудовий арбітраж: наказ Національної служби посередництва і примирення від 18 листоп. 2008 р. № 135 // www.nspp.gov.ua.

Про застосування норм цивільного процесуального законодавства при розгляді справ у суді першої інстанції: постанова Пленуму Верховного Суду України від 12 черв. 2000 р. № 2 // Вісн. Верхов. Суду України. – 2009. – № 8. – С. 3.

Про утворення Національної служби посередництва і примирення: Указ Президента України від 17 листоп. 1998 р., № 1258 // Офіц. вісн. України. – 1998. – № 46. – С. 13.

Інструкція про порядок здійснення аналізу висунутих найманими працівниками, профспілкою вимог, виявлення та узагальнення причин виникнення колективних трудових спорів (конфліктів): наказ НСПП від 9 черв. 2009 р. № 33 // www.nspp.gov.ua.

Методичні рекомендації по здійсненню Національною службою посередництва і примирення заходів щодо запобігання виникненню колективних трудових спорів (конфліктів): наказ НСПП від 31 груд. 2009 р. № 92 // www.nspp.gov.ua.

Анисимов Л. Н. Забастовка как способ разрешения коллективного трудового спора / А. Н. Анисимов // Труд. право. – 2006. – № 6. – С. 54-61.

Гончарова Г. Сфера укладення колективного договору / Г. Гончарова, В. Жернаков // Право України. – 2000. – № 8. – С. 85-87.

Запара С. І. Засоби вирішення колективних трудових спорів у зарубіжних країнах та в Україні / С. І. Запара // Вісн. Акад. праці і соціал. відносин Федерації профспілок України: наук.-практ. зб. – 2003. – № 5. – С. 14-20.

Запара С. Працівники як суб'єкти трудових правовідносин при вирішенні колективного трудового спору / С. Запара // Право України. – 2004. – № 5. – С. 87-89.

Зубкова А. Коллективные трудовые споры и способы их разрешения / А. Зубкова // Хоз-во и право. – 1997. – № 11. – С. 35.

Лазор В. В. Коллективные трудовые споры и конфликты: теоретический аспект / В. В. Лазор // Право і безпека. – Х: Нац. ун-т внутр. справ. – 2002. – № 4. – С. 98-102.

Лазор В. В. Правовые проблемы совершенствования порядка разрешения коллективных трудовых разногласий / В. В. Лазор // Підприємництво, госп-во і право. – 2003. – № 9. – С. 74-77.

Лазор В. В. Правове регулювання трудових спорів, конфліктів і порядок їх вирішення на сучасному етапі: моногр. / В. В. Лазор. – Луганськ: Література, 2004. – 352 с.

Лазор В. В. Право на забастовку как составной элемент современного трудового права / В. В. Лазор // Право і безпека. – 2006/5. – № 1. – С. 132-135.

Лоза О. Право на страйк і його законодавче врегулювання / О. Лоза // Профспілки України. – 2004. – № 6. – С. 8-16.

Лушников А. М. Право на забастовку: историко-правовое эссе / А. М. Лушников, М. В. Лушникова // Правоведение. – 2005. – № 5. – С. 51-73.

Лютов Н. Л. Забастовки и другие промышленные акции работников / Н. Л. Лютов // Труд за рубежом. – 2001. – № 4. – С. 94-115.

Лютов Н. Л. Коллективные трудовые споры: сравнительно-правовой анализ / Н. Л. Лютов. – М.: ТК Велби, Проспект, 2007. – 256 с.

Мурашин О. Страйки: правові питання / О. Мурашин // Підприємництво, госп-во і право. – 2000. – № 10. – С. 67-69.

Никитин Е. Порядок разрешения коллективных трудовых споров / Е. Никитин // Рос. юстиция. – 1998. – № 7.

Слюсарь А. Н. Правовые проблемы становления законодательства Украины о порядке разрешения коллективных трудовых споров (конфликтов): дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05 / А. Н. Слюсар; Нац. юрид. акад. Украины. – Х., 1995. – 207 с.

Трудові спори: законодавство, коментар, судова практика / В.А. Скоробагатько (упоряд.). – К. : Істина, 2000. – 432 с.

Сильченко С. Забастовка как способ разрешения коллективного трудового спора: сущность и характеристика / С. Сильченко, Д. Архиреев // Підприємництво, госп-во і право. – 2004. – № 6. – С. 101-104.

Соловьев А. Трудовой арбитраж: реалии и перспективы / А. Соловьев // Хоз-во и право. – 1996. – № 1.

Сонин О. Е. Судебная защита прав участников коллективных трудовых отношений / О. Е. Сонин // Акт. пробл. розвитку законодавства про працю та соціальне забезпечення: тези доп. і наук. повідомл. учасн. Міжнар. наук.-практ. конф.; м. Харків, 22-23 квіт. 2009 р. – Х.: Нац. юрид. акад. України ім. Я. Мудрого, 2009. – С. 187-190.

Слюсарь А. Н. О правовой природе забастовок / А. Н. Слюсар // Юрид. наука и пробл. формирования демократ. правового государства Украина: темат. сб. научн. трудов УЮА, 1993. – С. 71-73.

Слюсарь А. Н. Правовые проблемы становления законодательства Украины о порядке разрешения коллективных трудовых споров (конфликтов): дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05 / А. Н. Слюсар; Нац. юрид. акад. Украины. – Х., 1995. – 207 с.

Стадник М. П. Правове регулювання вирішення колективних трудових спорів (конфліктів): автореф. дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05 / М. П. Стадник. – К., 1998. – 19 с.

Стадник М. Розгляд колективних трудових спорів трудовими арбітражами / М. Стадник // Рад. право. – 1991. – № 3.

Чанишева Г. І. Колективні відносини у сфері праці: теоретико-правовий аспект: моногр. / Г. І. Чанишева. – О.: Юрид. л-ра, 2001. – 328 с.

Чанишева Г. І. Право на страйк: міжнародні стандарти та законодавство України / Г. І. Чанишева // Право України. – 2000. – № 12. – С. 80-86.

Швець Н. Випадки, за яких забороняється проведення страйку в Україні / Н. Швець // Право України. – 2006. – № 10. – С. 89-91.

Швець Н. М. Роль Національної служби посередництва і примирення у попередженні страйків / Н. М. Швець // Підприємництво, госп-во і право. – 2010. – № 5. – С. 127-130.

Швець Н. М. Право на страйк та умови його реалізації: моногр. / Н. М. Швець. – Х.: Право, 2009. – 224 с.

ЗМІСТ

Вступ	3
Розділ I. Теоретичні аспекти трудових спорів	4
1.1. Юридичний зміст категорії “трудові спори”	4
1.2. Класифікація трудових спорів.....	7
1.3. Причини виникнення трудових спорів.....	11
Питання для самоконтролю.....	17
Нормативно-правові акти та література до I розділу.....	18
Розділ II. Порядок розгляду індивідуальних трудових спорів	19
2.1. Індивідуальні трудові спори: поняття, предмет, сторони..	19
2.2. Розгляд індивідуальних трудових спорів у комісії по трудових спорах.....	22
2.3. Судовий розгляд індивідуальних трудових спорів.....	32
2.4. Особливості розгляду трудових спорів окремих категорій працівників.....	46
Питання для самоконтролю.....	58
Нормативно-правові акти та література до II розділу.....	59
Розділ III. Особливості розгляду колективних трудових спорів	63
3.1. Поняття колективних трудових спорів, їх суб’єкти.....	63
3.2. Процедура розгляду колективних трудових спорів примирною комісією і трудовим арбітражем.....	68
3.3. Сприяння Національної служби посередництва та примирення у вирішенні колективних трудових спорів.....	77
3.4. Страйк як крайній засіб вирішення колективного трудового спору.....	83
Питання для самоконтролю.....	103
Нормативно-правові акти та література до III розділу.....	103

Навчальне видання

Електронне видання

ТРУДОВІ СПОРИ ТА ПОРЯДОК ЇХ РОЗГЛЯДУ

Навчальний посібник

За загальною редакцією В. В. Жернакова

Автори: СЛЮСАР Андрій Миколайович,
БУЩЕНКО Петро Аркадійович,
ШВЕЦЬ Наталія Миколаївна

Відповідальний за випуск *В. В. Жернаков*

Редактор *О. І. Борисенко*
Комп'ютерна верстка *А. В. Старжинської*

План 2013

Підп. до друку 13.12.2013. Формат 60x84 ¹/₁₆.
Вид. № 58. Зам. № 58