

ТРУДОВІ СПОРИ



Трудові спори — це неврегульовані шляхом безпосередніх переговорів розбіжності між працівником (колективом працівників) і власником підприємства (уповноваженим ним органом) з приводу застосування норм трудового законодавства, а також встановлення нових або зміни існуючих умов праці.

Трудові спори

- За їх суб'єктами розділяють на індивідуальні і колективні.



В залежності від рівня конфліктуючих сторін колективні трудові спори поділяються на такі, що можуть виникати:

- виробничому рівні;
- Галузевому рівні;
- Регіональному рівні;
- Національному рівні.



За порядком розгляду трудові спори поділяються на такі, що розглядаються:

- В загальному порядку (КТС, а потім в порядку оскарження в районному суді);
- В судовому порядку (минаючи КТС);
- В особливому порядку
- (розгляд спорів суддів, прокурорсько-слідчих працівників та ін.)



За характером та предметом спору можна виділити:

- Спори про застосування норм трудового законодавства, колективного і трудового договору;
- Спори про встановлення нових умов праці, не урегульованих законодавством або іншими нормативними актами;
- Спори, пов'язані з відмовою у прийнятті на роботу.

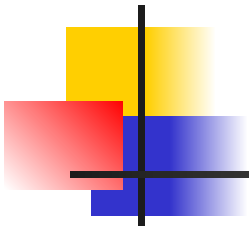


Причини виникнення трудових спорів:

- **Причини суб'єктивного характеру:** недостатня правова свідомість працівників; правова необізнаність як працівників, так і керівників підприємств, установ, організацій; помилки однією із сторін у спорі про наявність чи відсутність фактичних обставин, з якими закон пов'язує виникнення, зміну чи припинення певних правовідносин.
- **Причини об'єктивного характеру:** суперечності між відносно стабільними нормами права і динамічними конкретними життєвими ситуаціями, до яких вони застосовуються.
- **Причини організаційно-правового характеру:** пов'язані з наслідками в нормотворчій діяльності, прогалини у чинному законодавстві, двозначністю трактування окремих норм, відсутністю кодифікації всіх існуючих норм трудового права.
- **Причини організаційно-виробничого характеру:** негативні явища сучасної економіки України (розрив господарських зв'язків, відсутність достатньої кількості власних енергоносіїв, спад виробництва; масові вивільнення працівників; заборгованість із виплат заробітної плати; руйнування соціальної структури та інше.

Індивідуальні трудові спори – суперечності між працівником і власником з питань, що виникають з трудових правовідносин.





**Органи,
що розглядають
індивідуальні
трудові
спори**

СУД

**КОМІСІЇ З ТРУДОВИХ СПОРІВ
(КТС) ст. 221 КЗпП**

КОМІСІЇ З ТРУДОВИХ СПОРІВ (ст. 223 КЗпП)

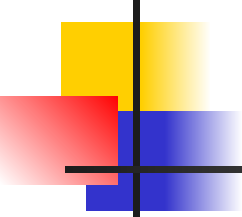
КТС – обов'язковий первинний орган з розгляду індивідуальних трудових спорів, крім спорів, які підлягають розгляду безпосередньо в судах або інших органах



- Обираються загальними зборами (конференцією) трудового колективу кількістю працюючих не менш ніж **15 осіб**;
- Кількість робітників у складі комісії повинна бути не менше половини її складу;
- Обирає із свого складу голову, його заступника і секретаря комісії



ПОРЯДОК РОЗГЛЯДУ ТРУДОВОГО СПОРУ:

- 
- Комісія зобов'язана розглянути трудовий спір у **10**-денний строк з дня подання заяви у присутності працівника та власника (за відсутності працівника – лише за його письмовою заявою)
 - Комісія має право викликати на засідання свідків, доручати спеціалістам проведення перевірок, вимагати від власника необхідні документи
 - Засідання комісії вважається правомочним, якщо на ньому присутні не менше двох третин обраних до її складу членів
 - Працівник і власник мають право заявити мотивований відвід будь-якому члену комісії
 - На засіданні комісії ведеться протокол.



ПОРЯДОК ПРИЙНЯТТЯ РІШЕНЬ КТС (ст. 227 КЗпП)

- Рішення приймаються більшістю голосів членів, присутніх на засіданні
- Копія рішення в триденний строк вручається працівникові та власникові.

СТРОКИ ЗВЕРНЕННЯ ДО КОМІСІЇ (ст. 225 КЗпП)

- Працівник повинен звернутися до КТС у **тримісячний** строк з дня, коли він дізнався або повинен був дізнатися про порушення свого права;
- У спорах про виплату належної йому заробітної плати – **без обмеження** будь-яким строком.

СТРОК ВИКОНАННЯ РІШЕННЯ КТС (ст. 229 КЗпП)

- Рішення комісії мають **обов'язкову** силу.
- Рішення підлягають виконанню власником у **триденний** строк по закінченню **10** днів, передбачених для його оскарження, а у випадках поновлення працівника на роботі - **негайно**

КОЛЕКТИВНІ ТРУДОВІ СПОРИ

- Відповідно до Закону України "Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)" під **колективним трудовим спором** розуміють розбіжності, що виникли між сторонами соціально-трудова відносин щодо встановлення умов праці або застосування законодавства про працю.

За рівнем виникнення і вирішення колективні трудові спори поділяються на наступні види:

- • **виробничі** — на рівні підприємства, установи чи організації;
- • **галузеві і територіальні** — на рівні однієї або кількох галузей чи окремої адміністративно-територіальної одиниці, якщо участь у спорі беруть наймані працівники більшості підприємств галузі або адміністративно-територіальної одиниці;
- • **національні** — на рівні держави, якщо участь у спорі беруть наймані працівники більшості регіонів України (областей, Автономної Республіки Крим, міст Києва та Севастополя).

Процедура розгляду

колективних трудових спорів :

- На **першій стадії** колективні трудові спори вирішуються за допомогою примирних процедур. Сюди відноситься розгляд спору примирними комісіями і трудовими арбітражами. На стадії примирних процедур до участі у розв'язанні спору можуть залучатися незалежні посередники і представники Національної служби посередництва і примирення.
- **Другою** стадією вирішення колективних трудових спорів є проведення страйку.

Примирна комісія — це орган, який утворюється сторонами колективного трудового спору і складається з їхніх представників, метою якого є вироблення рішення, що може задовольнити сторони колективного трудового спору .



Залежно від рівня спору Закон встановлює різні терміни утворення примирної комісії. Вона утворюється за письмовою заявою однієї із сторін:

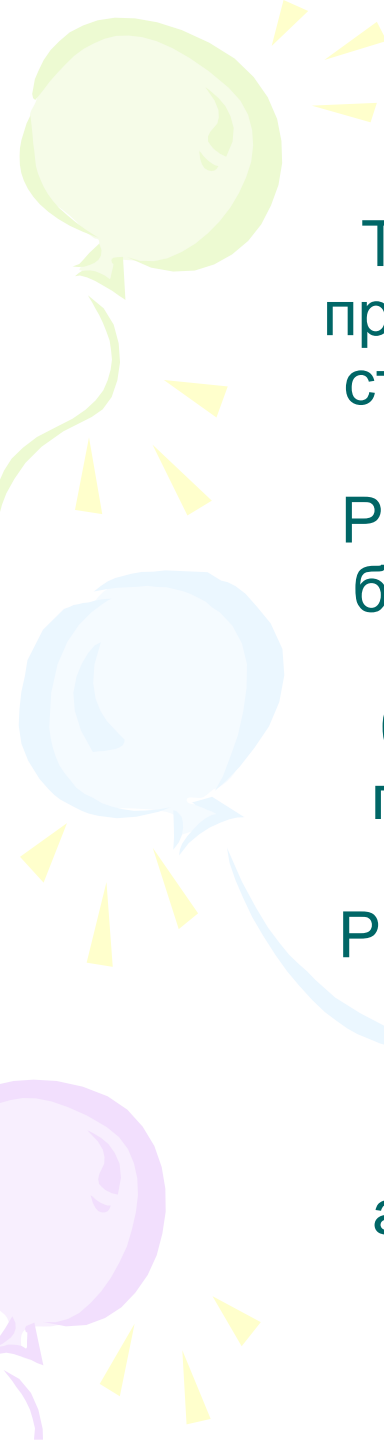
- на виробничому рівні — у 3-денний термін;
- на галузевому або територіальному рівні — у 5-денний термін;
- на національному рівні — у 10-денний термін з моменту виникнення колективного трудового спору .

Відповідно до Закону комісія повинна розглянути спір і прийняти рішення у такі терміни:

- виробнича примирна комісія — у **5**-денний термін;
- галузева або територіальна примирна комісія — у **10**-денний термін;
- національна примирна комісія — у **15**-денний термін з моменту утворення комісії.

ТРУДОВИЙ АРБІТРАЖ

- це орган, який **формується** із залучених сторонами колективного трудового спору **фахівців, експертів** та інших осіб і приймає рішення по суті колективного трудового спору . Він **утворюється** за ініціативою однієї із сторін спору або за ініціативою незалежного посередника. Незалежно від рівня колективного спору трудовий арбітраж утворюється у **3**-денний термін або з моменту спливу строків прийняття рішення примирною комісією, або з моменту виникнення спору , якщо він не підлягає розгляду примирною комісією.



Трудовий арбітраж повинен розглянути спір і прийняти рішення у **10**-денний строк від дня його створення. Сам арбітраж може продовжити цей термін до **20** днів.

Рішення про продовження терміну приймається більшістю голосів членів трудового арбітражу.

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

Рішення цього органу є обов'язковим для сторін спору, якщо вони про це домовились. Така домовленість досягається при утворенні трудового арбітражу. Рішення трудового арбітражу надсилається сторонам у **3**-денний термін з моменту його прийняття.

Національна служба
посередництва і примирення — це
постійно діючий орган, створений
для сприяння врегулюванню
колективних трудових спорів
(конфліктів).

Національна служба посередництва і примирення

- формує списки незалежних посередників і трудових арбітрів, які можуть залучатися до вирішення спорів, та проводить їх підготовку;
 - пропонує кандидатури незалежних посередників та трудових арбітрів для участі у примирних процедурах;
 - сприяє встановленню контактів між сторонами спору;
 - розглядає матеріали спору з метою його успішного вирішення;
 - координує дії сторін спору щодо організаційного, матеріально-технічного і фінансового забезпечення роботи незалежних посередників, членів примирних комісій і трудового арбітражу.
 - здійснює контроль за виконанням сторонами колективного трудового спору, рішень примирних органів.
- Якщо представники служби визнають за необхідне, то до участі у примирних процедурах за погодженням зі сторонами спору можуть залучатися народні депутати України, представники органів виконавчої влади, органів місцевого самоврядування.

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).



Ті, хто працюють, мають право на
страйк для захисту своїх
економічних і соціальних
інтересів.

(Конституція України, ст. 44)

Рішення про оголошення
страйку на підприємстві
приймається загальними
зборами (конференцією)
найманих працівників
шляхом голосування
і вважається прийнятим,
якщо за нього
проголосувала
більшість найманих
працівників або
з делегатів конференції.



Орган (особа), який очолює страйк, зобов'язаний письмово попередити власника або уповноважений ним орган (представника) не пізніше як за **7 днів** до початку страйку, а у разі прийняття рішення про страйк на безперервно діючому виробництві – за **15 днів**.



- У разі проведення зборів, мітингів, пікетів за межами підприємства орган (особа), який очолює страйк, повинен повідомити про запланований захід місцевий орган виконавчої влади чи орган місцевого самоврядування не пізніше ніж за **3 дні**.



Забороняється проведення страйку:

- **Ст. 18** Закону України **“Про транспорт”**
Від 10 листопада 1994 р. – “припинення роботи (страйк) на підприємствах транспорту може бути у разі невиконання адміністрацією підприємства умов тарифних угод, окрім випадків, пов'язаних з перевезенням пасажирів, обслуговування безперервно діючих виробництв, а також, коли страйк становить загрозу життю і здоров'ю людини”



- Ст. 22 Закону України “Про електроенергетику” від 16 жовтня 1997 р. “ страйки на підприємствах електроенергетики забороняються у випадках, коли вони можуть призвести до порушення сталості об'єднаної електронної системи України або теплопостачання в осінньо-зимовий період”



Гарантії працівників під час страйку:

- Участь працівників у страйку не розглядається як порушення трудової дисципліни ;
- Не може бути підставою для притягнення до дисциплінарної відповідальності.
- За працівниками, які не брали участі у страйку, але у зв'язку з його проведенням не мали можливості виконувати свої трудові обов'язки, зберігається заробітна плата у розмірах, не нижчих від установлених законодавством та колективним договором, укладеним на цьому підприємстві, як за час простою не з вини працівника.