**МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ**

**ХМЕЛЬНИЦЬКИЙ УНІВЕРСИТЕТ УПРАВЛІННЯ ТА ПРАВА ІМЕНІ ЛЕОНІДА ЮЗЬКОВА**

**Кафедра трудового, земельного та господарського права**

**Навчальна дисципліна**

Трудове право

**КУРСОВА РОБОТА**

на тему:

**Порядок вирішення трудових колективних спорів**

Виконав:

**ФІО,**

студент 3 курсу

юридичного факультету

за спеціальністю 081 Право

Перевірила:

**Тараненко Людмила Станіславівна,**

доцент кафедри, кандидат юридичних наук, доцент

**Оцінка:**

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

(підпис)

доц. Л. С. Тараненко

**Хмельницький**

**2021**

**ЗМІСТ**

**ВСТУП** 3

**РОЗДІЛ 1**   
**КОЛЕКТИВНІ ТРУДОВІ СПОРИ: ПРЕДМЕТ, СТОРОНИ, МОМЕНТ ВИНИКНЕННЯ** 5

**РОЗДІЛ 2   
ПРАВОВИ СТАТУС ОСІБ, ЩО БЕРУТЬ УЧАСТЬ У ВИРІШЕННІ КОЛЕКТИВНИХ СПОРІВ** 10

2.1. Примирна комісія з вирішення колективних трудових спорів 10

2.2. Трудовий арбітраж, як орган з вирішення колективних трудових спорів 12

2.3. Національна служба посередництва і примирення та її роль у вирішенні колективних трудових спорів 14

**РОЗДІЛ 3   
СТРАЙК: ПОНЯТТЯ, ПОРЯДОК ЙОГО ОГОЛОШЕННЯ ТА ПРОВЕДЕННЯ** 16

**РОЗДІЛ 4   
ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ ЗА ПОРУШЕННЯ ЗАКОНОДАВСТВА ПРО КОЛЕКТИВНІ ТРУДОВІ СПОРИ (КОНФЛІКТИ)** 19

**ВИСНОВКИ** 23

**СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ** 26

# ВСТУП

**Актуальність дослідження:** інтереси роботодавця і найманого працівника не завжди збігаються, і, природно, можливе зіткнення цих інтересів на будь-якій стадії трудових правовідносин, що в свою чергу призводить до виникнення розбіжностей. За останні роки збільшилася кількість трудових спорів, в тому числі тих, що розглядаються судами. Найбільш чисельними є порушення законодавства про оплату праці. На 1 березня 2020 року заборгованість із виплати заробітної плати становить 1908903 грн. Чимало спорів виникає у зв'язку з порушеннями ведення трудових книжок. Порушуються також норми трудового законодавства щодо укладення, зміни та припинення трудового договору. Нерідко, особливо на підприємствах недержавної форми власності, застосовується контрактна форма трудового договору, укладаються строкові договори у випадках, не передбачених чинним законодавством. Порушення мають місце при укладенні та виконанні колективних договорів і угод. Так, нерідко в колективних договорах не забезпечується державна гарантія мінімального розміру заробітної плати, не передбачається її виплата натурою, відсутні норми про порядок надання відпусток без збереження заробітної плати або з частковим її збереженням за згодою сторін з ініціативи власника. Гострою залишається проблема порушення законодавства про працю неповнолітніх, а також молоді, інвалідів. Ці та інші порушення законодавства про працю є сьогодні основною причиною виникнення трудових спорів.

**Предметом дослідження:** є поняття, структура та процедури вирішення колективних трудових спорів.

**Об’єктом дослідження:** є трудові правовідносини щодо вирішення колективних трудових спорів.

**Мета:** полягає в розкритті поняття колективного трудового спору, його загальної характеристики, аналізу дії колективних трудових спорів в часі та просторі, у висвітлені особливостей колективних трудових спорів в Україні, дослідження проблем правового регулювання колективних трудових спорів та шляхів їх вирішення.

Мета роботи передбачає виконання таких **завдань:**

– дослідити сутність поняття колективного трудового спору;

– дослідити правовий статус осіб, що беруть учать у вирішення колективних трудових спорів;

– розглянути страйк як порядок вирішення колективних трудових спорів

– проаналізувати норми про відповідальність осіб за порушення законодавства про колективні трудові спори.

**Методи дослідження.** При написанні курсової роботи застосовувалися методи аналізу і синтезу, методи індукції та дедукції.

**Стан наукової розробки теми:** вивченням проблематики даної теми займалися такі вітчизняні науковці як В.М. Андріїв, В.Д., Болотіна, М.І. Іншин, І.Я. Кисельова, І.В. Лагутіна, М.В. Лушніков, П.Д. Пилипенко, О.М. Потопахіна, В.І. Смолярчук, М.П. Стадник, Г.І. Чанишева, О.М. Ярошенко тощо.

**Структура роботи:** вступ, чотири розділи, висновки та список використаної літератури.

У розділі 1 розглядається поняття колективного трудового спору, його основні ознаки, висвітлюється структура та юридична природа колективних трудових спорів, а також причини їх виникнення.

У розділі 2 детально розглянуто осіб, що беруть участь у вирішенні колективних трудових спорів в аспекті їх загальної класифікації.

У розділі 3 розглянуто нормативне підґрунтя для проведення страйку, проаналізовано порядок його оголошення та проведення.

У розділі 4 проаналізована можливість настання відповідальності внаслідок недодержання законодавства про колективні трудові спори та умови її настання.

# РОЗДІЛ 1 КОЛЕКТИВНІ ТРУДОВІ СПОРИ: ПРЕДМЕТ, СТОРОНИ, МОМЕНТ ВИНИКНЕННЯ

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

Правовим підґрунтям виникнення трудового спору є порушення трудових прав (охоронюваних законом інтересів) сторони правовідносин у сфері праці. Достатньо конструктивним можна назвати підхід професора В. В. Лазовой, який вважає, що трудові спори і трудові конфлікти слід розглядати як самостійні правові категорії, які розмежовуються за предметною ознакою і характером розбіжностей, що повинно знайти відображення у нормах сучасного трудового права. При цьому вчений підкреслює, що трудовий спір – це праводомагання позовного характеру однієї із сторін трудових відносин на реалізацію права, передбаченого трудовим законодавством, колективними угодами, іншими[18, c. 126].

Таким чином, трудовий спір виступає однією із правових категорій сучасного трудового права, що позначає наявність вмотивованих вимог однієї сторони правовідносин з питань праці до іншої з приводу захисту порушеного права. Однак трудове законодавство не містить визначення трудового спору[2; 18, c. 127].

Трудові спори є достатньо багатогранною правовою категорією у сучасному трудовому праві. Разом з тим, виходячи з таких важливих критеріїв, як правове положення сторін і предмет, можна трудові спори класифікувати на індивідуальні і колективні.

На відміну поняття «трудові спори», в Законі України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» дається визначення поняття «колективного трудового спору» як одного з видів трудових спорів[3].

Згідно зі ст. 2 Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)», колективний трудовий спір (конфлікт) – це розбіжності, що виникли між сторонами соціально-трудових відносин, щодо:

• встановлення нових або зміни існуючих соціально-економічних умов праці та виробничого побуту;

• укладення чи зміни колективного договору, угоди;

• виконання колективного договору, угоди або окремих їх положень;

• невиконання вимог законодавства про працю[3].

Колективні трудові спори виникають:

• на виробничому рівні – між найманими працівниками підприємства, установи, організації чи їх структурних підрозділів або первинною профспілковою чи іншою уповноваженою найманими працівниками організацією і власником підприємства, установи, організації або уповноваженим ним органом чи представником;

• на галузевому, територіальному рівнях – між найманими працівниками підприємств, установ, організацій однієї чи декількох галузей (професій) або адміністративно-територіальних одиниць чи профспілкою, об’єднаннями профспілок або іншими уповноваженими цими найманими працівниками органами і власниками, об’єднаннями власників або уповноваженими ними органами чи представниками;

• на національному рівні – між найманими працівниками однієї або декількох галузей (професій) чи профспілками або їх об’єднаннями чи іншими уповноваженими найманими працівниками органами та власниками, об’єднаннями власників або уповноваженими ними органами (представниками) на території більшості адміністративно-територіальних одиниць України, передбачених ч. 2 ст. 133 Конституції України[1].

Основними характерними ознаками колективного трудового спору є:

1) виникає на виробничому, галузевому, територіальному і національному рівнях;

2) підставою виникнення є наявність трудового правопорушення, вчинене стороною колективного трудового спору;

3) сторонами є роботодавець, колектив працівників (професійна спілка), їх уповноважені суб’єкти (організації і об’єднання);

4) уповноважений колективом працівників на представництво орган є єдиним повноважним представником найманих працівників до моменту припинення такого спору (конфлікту);

5) причина спору – встановлення нових або зміна існуючих соціально-економічних умов праці та виробничого побуту; укладення чи зміна колективного договору, угоди; виконання колективного договору, угоди або окремих їх положень; невиконання вимог законодавства про працю;

6) предмет спору – захист порушеного трудового права відповідно до закону;

7) передбачає специфічну процедуру формування вимог;

8) передбачає попереднє врегулювання шляхом переговорів;

9) наявність примирних процедур врегулювання;

10) конфлікт переданий на розгляд уповноваженого юрисдикційного органу (примирної комісії, трудового арбітражу тощо) у встановленому законом порядку

11) можливість проведення страйку як крайнього засобу врегулювання[9 c. 487].

Важливо розрізняти колективний трудовий спір та множинність індивідуальних трудових спорів окремих працівників і роботодавця. На практиці можливі ситуації, коли виникають кілька однотипних трудових спорів про право, можливо, навіть одночасно, однак ці спори не стануть колективним трудовим спором, оскільки за своїм змістом вони будуть індивідуальними. Наприклад, декількох працівників (окремий підрозділ) може бути незаконно (без попередження у визначені законодавством строки та отримання їхньої згоди) переведено на роботу на тому ж підприємстві в іншу місцевість, однак все одно це будуть індивідуальні трудові спори, оскільки порушено норму трудового законодавства, за якою кожного працівника персонально потрібно попередити та погодити таке переведення[25, c. 136].

Досить часто трудовим спорам передують трудові правопорушення. Трудове правопорушення - це винне протиправне невиконання або неналежне виконання зобов'язаним суб'єктом своєї трудової обов'язки, тобто порушення права іншого суб'єкта даного правовідношення[17, c. 369].

Трудове правопорушення може бути скоєно в дійсності, а може і ні, якщо дії зобов'язаного суб'єкта були правомірними, а інший суб'єкт визнав їх незаконними. Наявність трудового правопорушення встановлюється органом, який повноважний розглядати трудовий спір, - юрисдикційних органах[24, c. 67].

Колективний трудовий спір (конфлікт) виникає з моменту, коли уповноважений представницький орган найманих працівників, категорії найманих працівників, 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 вимог, передбачених Законом закінчилися, а відповіді від власника не надійшло[24, c. 68].

Колективні трудові спори розглядають такі органи:

• примирна комісія;

• незалежний посередник;

• трудовий арбітраж;

• Національна служба посередництва і примирення (НСПП)[11, c. 54].

Основними етапами врегулювання колективного трудового спору є наступні:

1) попередньо-підготовчий етап, у тому числі фіксація виникнення колективного трудового спору;

2) утворення відповідного примирного юрисдикційного органу та передача йому на розгляд колективного трудового спору;

3) розгляд та вирішення колективного трудового спору у примирному юрисдикційному органі;

4) виконання рішення примирного юрисдикційного органу;

5) звернення до Національної служби посередництва і примирення (НСПП);

6) проведення страйку[16, c. 110].

Слід зазначити, що особи, винні в порушенні законодавства про колективні трудові спори (конфлікти), несуть дисциплінарну, адміністративну, цивільно-правову або кримінальну відповідальність згідно із законодавством[3].

Нормативно-правову базу для розгляду колективних трудових спорів становить 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[3; 5].

Необхідно звернути увагу й на Проект нового Трудового кодексу України (законопроект №1658) від 27 грудня 2014 року. Він містить відсильну норму щодо колективних трудових спорів (ст. 314)[4].

# РОЗДІЛ 2 ПРАВОВИ СТАТУС ОСІБ, ЩО БЕРУТЬ УЧАСТЬ У ВИРІШЕННІ КОЛЕКТИВНИХ СПОРІВ

## 2.1. Примирна комісія з вирішення колективних трудових спорів

Примирна комісія – орган, призначений для вироблення рішення, що може задовольнити сторони колективного трудового спору (конфлікту), та який складається з представників сторін[7].

Основним завданням примирної комісії є вироблення рішення, що може задовольнити сторони колективного трудового спору (конфлікту)[21, c. 145].

З метою реалізації своїх завдань примирна комісія здійснює такі функції:

• створення умов для ведення переговорів;

• обмін думками представників сторін про умови та порядок вирішення колективного трудового спору (конфлікту);

• консультації представників сторін із зацікавленими органами державної влади, іншими компетентними організаціями, установами та фізичними особами;

• пошук й обговорення варіантів вирішення кожної вимоги Сторони у колективному трудовому спорі (конфлікті) та вибір з них найбільш прийнятного рішення по кожній вимозі та по суті спору (конфлікту) в цілому[7].

У своїй діяльності примирна комісія керується Конституцією України, Законом України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)», Положенням про Національну службу посередництва і примирення, Положення про примирну комісію та іншими законодавчими та нормативно-правовими актами[1; 3; 6; 7].

Примирна комісія утворюється за письмовою заявою однієї із сторін колективного трудового спору (конфлікту) іншій стороні:

• 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[26, c. 486].

Рішення про утворення примирної комісії та про встановлення кількості представників сторін оформляється відповідною угодою. У разі потреби примирна комісія залучає до свого складу незалежного посередника. Статус незалежного посередника визначається Законом України "Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)" та Положенням про незалежного посередника, яке затверджується НСПП[3].

Процес розгляду колективного трудового спору (конфлікту) примирною комісією проводиться у формі змагання між сторонами, підставою для якого є протилежність їх матеріально-правових інтересів[10, c. 324].

Колективні трудові спори (конфлікти) розглядаються примирною комісією на виробничому рівні у п'ятиденний, примирними комісіями на територіальному, галузевому рівні – у десятиденний, примирною комісією на національному рівні – у п'ятнадцятиденний строк з моменту утворення комісій. За загальним правилом місце проведення засідань примирної комісії визначається сторонами колективного трудового спору (конфлікту) за їх місцезнаходженням [7].

НСПП за проханням сторін може залучати до участі в роботі примирної комісії народних депутатів України, представників органів державної влади, органів місцевого самоврядування[20].

Обов'язок доказування покладається на сторони колективного трудового спору (конфлікту): кожна сторона повинна довести ті обставини, на які вона посилається як на підставу своїх вимог і заперечень. Рішення примирної комісії приймається після дослідження усіх обставин справи більшістю голосів членів примирної комісії від кожної сторони, які входять до складу примирної комісії. Рішення оголошується на засіданні примирної комісії та оформлюється протоколом[7].

## 2.2. Трудовий арбітраж, як орган з вирішення колективних трудових спорів

Трудовий арбітраж – орган, який складається із залучених сторонами колективного трудового спору (конфлікту) фахівців, експертів та інших осіб і приймає рішення по суті колективного трудового спору (конфлікту)[8].

Трудовим арбітражем можуть розглядатися спори, які виникли між сторонами соціально-трудових відносин, щодо:

• встановлення нових або зміни існуючих соціально-економічних умов праці та виробничого побуту;

• укладення чи зміни колективного договору, угоди;

• виконання колективного договору, угоди або окремих їх положень;

• невиконання законодавства про працю[8].

У своїй діяльності трудовий арбітраж керується Конституцією України, Законом України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)», Положенням про Національну службу посередництва і примирення, Положення про трудовий арбітраж та іншими законодавчими та нормативно-правовими актами[1; 3; 6; 8].

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

• неприйняття примирною комісією узгодженого рішення щодо вирішення колективного трудового спору (конфлікту) з питань, передбачених пунктами "а" і "б" статті 2 Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)»;

• виникнення колективного трудового спору (конфлікту) з питань, передбачених пунктами "в" і "г" Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)»[8].

Завдання трудового арбітражу при розгляді конкретного трудового спору (конфлікту) – встановити порушені норми права і захистити порушені права[14, c. 187].

Процес розгляду колективного трудового спору (конфлікту) трудовим арбітражем проводиться у формі змагання між сторонами, підставою для якого є протилежність їх матеріально-правових інтересів. Засідання трудового арбітражу є відкритими, за винятком випадків, коли це суперечить інтересам охорони державної чи комерційної таємниці. За загальним правилом місцем проведення засідань трудового арбітражу є зали (кімнати) структурних підрозділів НСПП. За згодою Сторін засідання трудового арбітражу можуть проводитись в онлайн режимі[17, c. 247].

НСПП за проханням сторін може залучати до участі в роботі трудового арбітражу народних депутатів України, представників органів державної влади, органів місцевого самоврядування[17, c. 247].

Рішення трудового арбітражу приймається після дослідження усіх обставин справи більшістю голосів членів трудового арбітражу, які входять до складу трудового арбітражу[14, c. 188].

## 2.3. Національна служба посередництва і примирення та її роль у вирішенні колективних трудових спорів

Національна служба посередництва і примирення – є постійно діючим державним органом, створеним Президентом України для сприяння врегулюванню колективних трудових спорів (конфліктів)[6].

Аналогічні служби в країнах світу існують понад 100 років. Зокрема, Федеральна служба посередництва і примирення у Сполучених Штатах Америки працює з 1917 року, Консультаційна служба арбітражу та примирення у Великій Британії – з 1896 року, Національна служба посередництва у Швеції – з 1899 року[12, c. 129].

Основними завданнями НСПП є:

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

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

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

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

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

6) підвищення рівня правової культури учасників соціально-трудових відносин[12, c. 130].

У своїй діяльності трудовий арбітраж керується Конституцією України, Законом України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)», Положенням про Національну службу посередництва і примирення та іншими законодавчими та нормативно-правовими актами[1; 3; 6].

Національна служба посередництва і примирення складається з висококваліфікованих фахівців та експертів з питань вирішення колективних трудових спорів і має свої відділення в Автономній Республіці Крим та областях. Рішення НСПП є рекомендаційними і повинні розглядатися сторонами колективного трудового спору та відповідними центральними або місцевими органами виконавчої влади [22, c. 82].

До компетенції НСПП належить:

• реєстрація висунутих працівниками вимог і колективних трудових спорів;

• аналіз вимог, виявлення та узагальнення причин колективних трудових спорів, підготовка пропозицій для їх усунення;

• підготовка посередників та арбітрів, які спеціалізуються на вирішенні колективних трудових спорів;

• формування списків арбітрів і посередників;

• перевірка повноважень колективного конфлікту;

• посередництво у вирішенні колективного конфлікту;

• залучення до участі в примирних процедурах народних депутатів України, представників влади[6].

# РОЗДІЛ 3 СТРАЙК: ПОНЯТТЯ, ПОРЯДОК ЙОГО ОГОЛОШЕННЯ ТА ПРОВЕДЕННЯ

Згідно зі ст. 44 Конституції України ті, хто працює, мають право на страйк для захисту своїх економічних і соціальних інтересів[1].

Страйк — це тимчасове колективне добровільне припинення роботи працівниками підприємства, організації (структурних підрозділів) для вирішення колективного трудового спору. Його застосовують як крайній засіб вирішення конфлікту після того, як інші примирні процедури не дали бажаного результату.

Відповідно до Законів України “Про транспорт”, “Про використання ядерної енергії та радіаційну безпеку”, “Про електроенергетику” працівники цих галузей не мають права на страйк. Проведення страйку також забороняється працівникам (крім техобслуговування) органів суду, прокуратури, збройних сил, органів служби безпеки та правопорядку[23, c. 100].

В Україні чинні близько 20 законiв, якi забороняють проведення страйкiв. Так, згiдно з ч. 3 ст. 35 Закону України “Про використання ядерної енергії та радiацiйну безпеку” вiд 8 лютого 1995 р. персонал ядерних установ та об’єктiв, призначених для поводження з радiоактивними вiдходами, не має права на страйк[23, c. 100].

Ст. 18 Закону України “Про транспорт” вiд 10 листопада 1994 р. передбачає, що припинення роботи (страйк) на пiдприємствах транспорту може бути у разi невиконання адмiнiстрацiєю пiдприємства умов тарифних угод, окpiм випадкiв, пов’язаних з перевезенням пасажирів, обслуговуванням безперервно діючих виробництв, а також коли страйк становить загрозу життю i здоров’ю людини[23, c. 101].

Відповідно до 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 енергетичної системи України або теплопостачання в осінньо-зимовий період[23, c. 101].

Забороняється проведення страйку працівників (крім технічного та обслуговуючого персоналу) органів прокуратури, суду, Збройних сил України, органів державної влади, безпеки та правопорядку[23, c. 102].

У разі оголошення надзвичайного, обов’язкового військового стану автоматично настає заборона на проведення страйку до його скасування[3].

Незаконними визнаються страйки:

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

2) оголошені без додержання найманими працівниками, профспілкою, об’єднанням профспілок чи уповноваженими ними органами положень Закону України «Про вирішення колективного трудового спору (конфлікту)»;

3) розпочаті з порушенням найманими працівниками, профспілкою, об’єднанням профспілок чи уповноваженими ними органами вимог вищезазначеного Закону;

4) які оголошені або проводяться під час здійснення примирних процедур[3].

Рішення суду про визнання страйку незаконним зобов’язує учасників страйку прийняти рішення про його припинення. Особи, які є організаторами страйку, визнаного судом незаконним, або які не виконують рішення про визнання страйку незаконним, а також особи, що перешкоджають припиненню незаконного страйку, притягаються до дисциплінарної або адміністративної відповідальності згідно із законодавством[23, c. 102].

Збитки, заподіяні внаслідок страйку іншим підприємствам, установам, організаціям чи громадянам, відшкодовуються за рішенням суду відповідно до законодавства. Збитки, заподіяні власникові або уповноваженому ним органу (представнику) страйком, який було визнано судом незаконним, відшкодовуються органом, уповноваженим найманими працівниками на проведення страйку, у розмірі, визначеному судом (у межах коштів і майна, що йому належать)[3].

# РОЗДІЛ 4 ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ ЗА ПОРУШЕННЯ ЗАКОНОДАВСТВА ПРО КОЛЕКТИВНІ ТРУДОВІ СПОРИ (КОНФЛІКТИ)

Відповідальність виступає гарантом обов’язкового ви& конання сторонами трудових правовідносин своїх обов’язків i дотримання норм чинного законодавства. У будь-якому суспільстві вчинялися, вчиняються i, швидше за все будуть вчинятися діяння, які є неправомірними i, відповідно, вимагають застосування заходів примусу[13, c. 23].

Ідею відповідальності, що зародилася iз появою суспiльства1, розглядають протягом усього періоду її розвитку як частину соціальної проблеми, адже відповідальність — це одночасно i свідомість, i стимул, i санкція. Вона може як спонукати до певної діяльності, так i утримувати від здійснення певних дій[13, c. 23].

Поведінка суб’єктів трудових правовідносин є соціальною поведінкою, яка характеризується такими ознаками:

1) має зовнішньо виражений характер у вигляді дії або бездіяльності;

2) таке діяння може бути як соціально корисним (правомірна поведінка) або як соціально шкодливим(правопорушення);

3) має свідомо виражений характер, тобто передбачає усвідомлення суб’єктом результатів своєї поведінки;

4) має вольовий характер, тобто передбачає наявність контролю за поведінкою суб’єкта з боку його волі.

5) має властивість викликати певні наслідки[13, c. 24].

Реальна правомірна та неправомірна поведінка суб’єкта трудового права складає зміст юридичної відповідальності. Однак, якщо кримінальне, адміністративне право містять в складі своїх норм ефективні санкції, то трудове право здебільшого звертається до інших галузей за «допомогою», захистом. Саме значна частина норм інших галузей права заставляють своїми санкціями забезпечують дотримання норм трудового права[16, c. 198].

Відповідно до ст. 29 Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)», особи, винні в порушенні законодавства про колективні трудові спори (конфлікти), несуть дисциплінарну, адміністративну, цивільно-правову або кримінальну відповідальність згідно із законодавством[3].

Особливістю цивільно-правової відповідальності є те, що відшкодуванню підлягає не тільки пряма дійсна шкода, а й упущена вигода чи не отримані доходи. Цей вид юридичної відповідальності наступає i в окремих випадках при існуванні трудових правовідносин (нанесення збитків підприємству працівником не при виконанні трудових обов’язків (п. 18 постанови Пленуму Верховного Суду України від 29 грудня 1992 р. № 14). У цих випадках застосовуються статті 611, 1166 i 1192 ЦК України[5].

Численні норми, за якими працівник може бути притягнутий до адміністративної відповідальності різними державними органами, містяться в Кодексі про адміністративні правопорушення України, Митному кодексі, Законі України «Про державну податкову службу» та інших нормативних актах. Так, адміністративна відповідальність передбачена за порушення вимог законодавства про працю (ст. 41 КЗпП), ухилення від участі в переговорах щодо укладення, зміни або доповнення колектив& ного договору, угоди, невиконання їх умов (статтями 411—413 КпАП України), порушення вимог законодавчих та інших нормативних актів з безпечного ведення робіт у галузях промисловості (ст. 93 КпАП України) та iн[2].

Санкціями, передбаченими в цих нормах за порушення законодавства про працю й охорону праці є штрафи від одного до двадцяти неоподатковуваних мінімумів доходів громадян[16, c. 198].

У кримінальному законодавстві є понад 20 статей про відповідальність за порушення законодавства про працю. Найбільш поширені у застосуванні такі: перешкоджання законній діяльності професійних спілок, політичних партій, громадських організацій (ст. 170), перешкоджання законній професійній діяльності журналістів (ст. 171), грубе порушення законодавства про працю (ст. 172), грубе порушення угоди про працю (ст. 173), примушування до участі у страйку або перешкоджання участі у страйку (ст. 174), невиплата заробітної плати, стипендії, пенсії чи інших установлених законом виплат (ст. 175), порушення встановлених законодавством вимог пожежної безпеки (ст. 270), в тому числі окремі розділи: Х — «Злочини проти безпеки виробництва» (статті 271—275); розділ ХI — «Злочини проти безпеки руху та експлуатації транспорту» (статті 276, 286 i 287), а також Розділ XVII — «Злочини у сфері службової діяльності» (статті 364—367). За порушення вимог цих статей наступає відповідальність у вигляді штрафів до 200 неоподатковуваних мінімумів або до 12 років (максимально) позбавлення волі залежно від ступеня суспільної небезпеки діяння[15, c. 578].

На даний час, було зареєстровано законопроект № 6627 «Про внесення змін до Кодексу України про адміністративні правопорушення та деяких інших законодавчих актів України (щодо відповідальності за порушення законодавства про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)»[21, c. 158].

Законопроектом пропонується доповнити Кодекс України «Про адміністративні правопорушення» статтями 414, 415, 18849 та 18850  в частині збільшення суми штрафів за порушення законодавства про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів).

Крім того, пропонується доповнити статтею 22422 у якій визначено державний орган на якій покладено складання та розгляд у випадках, передбачених законодавством, протоколів про адміністративні правопорушення пов'язані з невиконанням законних вимог посадових осіб цього органу щодо усунення порушень законодавств про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів) або створенням перешкод для діяльності цього органу.

Доповнено статтю 255 у якій доповнено перелік уповноважених осіб які мають право складати протоколи про адміністративні правопорушення.

Статтею 221 пропонується врегулювати питання підсудності розгляду справ про адміністративні правопорушення. Крім того з метою оперативного розгляду справ за статтями 414, 415, 18849 та 18850  пропонується доповнити статтю 277 Кодексу України «Про адміністративні правопорушення», зокрема встановлення строків розгляду за порушення.

Також пропонується доповнити статтю 15 Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» в частині компетенції НСПП, зокрема:

1) складання та розгляд у випадках, передбачених законодавством, протоколів про адміністративні правопорушення;

2) перевірка, в разі необхідності, достовірності наданих даних суб’єктами профспілок та організацій роботодавців[3].

З метою приведення у відповідність до запропонованих змін, пропонується доповнити статтю 31 Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» нормою яка регламентує відповідальність за порушення законодавства про працю, умов колективних трудових договорів (угод), що призвели до виникнення колективного трудового спору (конфлікту)[3].

# ВИСНОВКИ

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.

Будучи регулятором суспільних відносин, право активно проявляє себе зазвичай саме тоді, коли виникає той чи інший конфлікт, в тому числі і трудового характеру. Саме під час конфлікту перевіряються і ефективність правових норм, і здатність держави і суспільства на гарантувати людині реалізацію його прав, в тому числі і в сфері праці.

На жаль, 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.

Отже, на основі проведеного аналізу можна зробити наступні висновки.

Класифікація трудових спорів має значення для визначення їх підвідомчості – для кожної групи встановлені певний порядок розгляду й орган, уповноважений розглядати цей спір. Класифікацію трудових спорів можна проводити за різними критеріями, однак найбільш поширеною є класифікація за складом учасників на індивідуальні та колективні.

Правовою основою вирішення колективних трудових спорів є Закон України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» від 3 березня 1998 р. та ряд інших нормативно-правових актів.

Причини виникнення колективних трудових спорів можуть носити суб’єктивний характер, правовий та організаційно-господарський характер.

Вирішення трудових спорів і конфліктів за сучасних умов базується на наступних принципах: демократизм, доступність і безплатність звернення, гласність і об’єктивність, швидкість реагування, швидкість і реальність виконання рішень юрисдикційних органів. Зміст названих принципів зазнає певних змін у зв’язку з розвитком ринкових відносин, що зумовлює необхідність вдосконалення трудового законодавства, зокрема слід збільшити терміни позовної давності з трудових справ, а також передбачити можливість розгляду трудових справ у закритому засіданні з ініціативи роботодавця.

Вирішення трудових спорів вимагає знання суті справи, з’ясування його сторін, визначення їх правового статусу, причин і умов виникнення, обставин розбіжностей і їх предмета. Крім того, знання причин і умов виникнення трудових суперечок дозволяє розробляти юридичний механізм попередження спорів, проводити профілактичні заходи.

Колективні трудові спори розглядають такі органи, як примирна комісія, незалежний посередник, трудовий арбітраж та Національна служба посередництва і примирення (НСПП). Усі вони діють у рамках своєї компетенції відповідно до норм закону та покладених на них обов’язків з вирішення колективних трудових спорів (конфліктів).

У випадку, коли сторони не зуміли домовитись, в тому числі коли роботодавець не йде на поступки, трудовий колектив може застосовувати такий вид впливу, як страйк. Страйк застосовується як крайній засіб (коли всі інші можливості вичерпано) вирішення колективного трудового спору (конфлікту) у зв’язку з відмовою власника або уповноваженого ним органу (представника) задовольнити вимоги найманих працівників або уповноваженого ними органу, профспілки, об’єднання профспілок чи уповноваженого нею (ними) органу.

В Україні, яка стала на шлях просування до демократичної, правової державності, де діють принципи верховенства права і правового закону, вирішення колективних трудових спорів має розглядатися як пріоритетний напрямок діяльності компетентних державних органів і суспільства в цілому. На рівні державної політики повинен бути розроблений комплекс спеціальних засобів протидії трудовим спорам (конфліктам).

# СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Конституція України: офіц. текст. Київ: КМ, 2013. 96 с.

2. Кодекс законів про працю України від 10.12.1971 р. № 322-VIII. *Відомості Верховної Ради УРСР*. 1971. додаток до № 50. Ст. 375.

3. Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів): Закон України від 03.03.1998 р. № 137/98-ВР. *Відомості Верховної Ради України*. 1998. № 34. Ст. 227.

4. Проект Трудового кодексу України від 22.04.2013 р. № 2902.

5. Про практику розгляду судами трудових спорів: постанова Пленуму Верховного Суду України від 06.11.1992 р. № 9 (із змінами). *Вісник Верховного Суду України*. 1998. № 3.

6. Про утворення Національної служби посередництва і примирення: Указ Президента України від 17.11.1998 р. № 1258/98. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1258/98#Text>

7. Положення про примирну комісію: наказ Національної служби посередництва і примирення від 01.12.2020 р. № 67. URL: <https://nspp.gov.ua/normativno-pravova-baza-nspp/polozhennya/5017-polozhennia-pro-prymyrnu-komisiiu>

8. Положення про трудовий арбітраж: наказ Національної служби посередництва і примирення від 01.12.2020 р. № 168. URL: <https://nspp.gov.ua/normativno-pravova-baza-nspp/polozhennya/5021-polozhennia-pro-trudovyi-arbitrazh>

9. Болотіна Н. Б. Трудове право України / Н. Б. Болотіна, Г. І. Чанишева. – Київ: Знання, 2001. – 548 с.

10. Бурак В. Я. Поняття та види трудових спорів / В. Я. Бурак. – Львів: Вісник Львівського університету, 2001. – 432 с.

11. Бущенко П. А. Трудові спори та порядок їх розгляду / П. А. Бущенко, А. М. Слюсар, Н. М. Швець. – Харків: Національний університет “Юридична академія України імені Ярослава Мудрого”, 2013. – 110 с.

12. Вишновецька С. В. Розгляд індивідуальних трудових спорів у суді / С. В. Вишновецька. – Київ: Кадровик, 2008. – 189 с.

13. Герасимова О. С. Колективні трудові спори: законодавство та практика // Право та економіка. – 1997. – № 23-24.

14. Дараганова Н. В. Причини виникнення трудових спорів / Н. В. Дараганова. – Київ: Алерта, 2011. – 213 с.

15. Дмитренко Ю. П. Трудове право України / Ю. П. Дмитренко. – Київ: Юрінком Інтер, 2009. – 624 с.

16. Долгіх Н. П. Трудове право / Н. П. Долгіх, В. П. Марущак. – Одеса: ОРІДУ НАДУ, 2011. – 252 с.

17. Іншин М. І. Трудове право України / М. І. Іншин, В. Л. Костюк, В. П. Мельник. – Київ: Центр учбової літератури, 2016. – 472 с.

18. Лозовой С. В. Юридичний зміст поняття «індивідуальні трудові спори» / С. В. Лозовой. – Київ: Право України, 2008. – 241 с.

19. Мельник К. Ю. Трудове право України / К. Ю. Мельник. – Харків: Діса плюс, 2014. – 480 с.

20. Нікітін Е. С. Порядок вирішення колективних трудових спорів // Російська юстиція. – 1998. – № 7.

21. Пилипенко П. Д. Трудове право України / П. Д. Пилипенко. – Київ: Істина, 2007. – 208 с.

22. Пустозьорова В. М. Трудові спори / В. М. Пустозьорова, А. А. Соловйов. – Москва: Пріор, 1997. – 96 с.

23. Семенко Л. П. Орагни, що розглядають індивідуальні трудові спори / Л. П. Семенко // Юридичний журнал. – 2010. – № 5. – С.100-102

24. Стаховська Н. В. Правовий статус комісії по трудових спорах // Справочник кадровика. – 2004. – № 7.

25. Толкунова В. П. Трудові спори та порядок їх вирішення. – Москва: Діло, 1999. – 148 с.

26. Федін В. В. Трудові спори: теорія та практика / В. В. Федін. – Москва: Юрайт, 2015. – 527 с.