

ЗАКОН УКРАЇНИ

Про колективні трудові спори

Цей Закон визначає принципи, правові та організаційні засади, способи та порядок вирішення колективних трудових спорів в Україні.

РОЗДІЛ І. ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ

Стаття 1. Сфера дії Закону

1. Встановлені цим Законом норми поширюються на працівників та професійні спілки, їх організації, об'єднання профспілок; на роботодавців, організації роботодавців та їх об'єднання; органи державної влади та органи місцевого самоврядування.

Стаття 2. Визначення основних понять і термінів

1. У цьому Законі терміни вживаються в такому значенні:

альтернативний порядок вирішення колективних трудових спорів - будь-який спосіб врегулювання колективного трудового спору, відмінний від звернення до суду;

арбітражний договір – письмова угода між сторонами колективного трудового спору про порядок проведення трудового арбітражу та інші питання щодо вирішення колективного трудового спору трудовим арбітражем;

договір про проведення трудової медіації – письмова угода про надання послуг з проведення медіації з метою запобігання виникненню або врегулювання колективного трудового спору, укладена між сторонами такого спору та медіатором (медіаторами), яка відповідає вимогам Закону України «Про медіацію» та цього Закону;

колективний трудовий спір - це неврегульовані розбіжності, що виникли між сторонами колективних трудових відносин щодо задоволення інтересу або реалізації прав чи виконання обов'язків однієї (ю) з таких сторін і для вирішення яких сторони звернулися до примирних процедур, інших встановлених законом способів вирішення таких розбіжностей;

переговори – спосіб вирішення колективного трудового спору безпосередньо його сторонами, спрямований на досягнення взаємоприйнятного рішення;

примирна процедура – порядок розгляду колективного трудового спору безпосередньо сторонами під час переговорів, шляхом проведення трудової медіації або визначений сторонами альтернативний порядок, спрямований на досягнення взаємоприйнятного рішення;

трудова медіація – спосіб вирішення трудового спору шляхом проведення позасудової, добровільної, конфіденційної, структурованої процедури, під час якої сторони такого спору за допомогою трудового медіатора(ів) (медіатора(ів)) намагаються врегулювати спір;

трудова арбітраж – добровільний (окрім визначених цим Законом випадків), позасудовий спосіб вирішення колективних трудових спорів про права органом, який створюється сторонами за взаємною згодою;

угода про вирішення колективного трудового спору – укладена за результатами примирної процедури або під час трудового арбітражу письмова угода сторін колективного трудового спору, що фіксує їх домовленості і є обов'язковою до виконання.

2. Терміни «роботодавець» та «працівник» вживаються у значенні, наведеному в Законі України «Про колективні угоди та договори».

Термін «профспілка» вживається у значенні, наведеному в Законі України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності».

Термін «великі підприємства» вживається у значенні, наведеному в Законі України «Про бухгалтерський облік та фінансову звітність в Україні».

Стаття 3. Законодавство про вирішення колективних трудових спорів

1. Законодавство України про вирішення колективних трудових спорів ґрунтується на Конституції України та складається з міжнародних договорів, згода на обов'язковість яких надана Верховною Радою України, цього Закону, законів України, підзаконних нормативно-правових актів, колективних угод та колективних договорів, що регулюють трудові, соціальні та економічні відносини.

Стаття 4. Основні принципи вирішення колективних трудових спорів

1. Вирішення колективних трудових спорів здійснюється на принципах:

- 1) верховенства права;
- 2) незалежності, неупередженості та об'єктивності органів/осіб, які вирішують/сприяють вирішенню колективних трудових спорів;
- 3) пропорційності та забезпечення балансу інтересів сторін і держави;
- 4) добросовісності та взаємної поваги сторін;
- 5) рівноправності та паритетного представництва сторін;
- 6) співпраці сторін з метою пошуку компромісних рішень;
- 7) пріоритету примирних процедур;
- 8) доступності та оперативності;
- 9) дотримання сторонами досягнутих домовленостей, виконання угоди про вирішення колективного трудового спору та рішень трудового арбітражу;
- 10) конфіденційності під час примирних процедур та трудового арбітражу.

Стаття 5. Рівні колективного трудового спору. Сторони колективного трудового спору та їх представники

1. Колективні трудові спори можуть виникати на національному, галузевому, територіальному та локальному (на підприємстві, в установі, організації, відокремленому структурному підрозділі, у фізичної особи-роботодавця) рівнях.

2. Сторонами колективних трудових спорів є:

на національному рівні всеукраїнські об'єднання профспілок, всеукраїнські об'єднання організацій роботодавців, Кабінет Міністрів України;

на галузевому рівні – всеукраїнські профспілки, їх об'єднання, що діють у межах певної галузі (виду або кількох видів економічної діяльності); всеукраїнські об'єднання організацій роботодавців, створені за галузевою (міжгалузевою) ознакою; центральні органи виконавчої влади;

на територіальному рівні – республіканська профспілка, регіональні, обласні, місцеві профспілки, їх організації та об'єднання, що діють на території відповідної адміністративно-територіальної одиниці; організації роботодавців, їх об'єднання, створені за територіальною ознакою; місцеві органи виконавчої влади, органи місцевого самоврядування, що діють на території відповідної адміністративно-територіальної одиниці;

на локальному рівні – сторона працівників, представниками якої є первинні профспілкові організації, які створені на підприємстві, в установі, організації, відокремлених підрозділах юридичної особи, об'єднують працівників фізичної особи-роботодавця, та

представляють інтереси працівників цього роботодавця, а в разі їх відсутності - вільно обрані працівниками для ведення колективних переговорів представники (представник) та сторона роботодавця, суб'єктами якої є роботодавець та/або уповноважені представники роботодавця, зокрема відокремлені підрозділи юридичної особи.

3. У разі виникнення колективного трудового спору щодо укладення чи зміни колективної угоди (договору) або щодо виконання колективної угоди (договору), сторонами такого спору є сторони колективної угоди (договору):

- на національному рівні – генеральної угоди;
- на галузевому рівні – галузевої (міжгалузевої) угоди;
- на територіальному рівні – територіальної угоди;
- на локальному рівні – колективного договору.

4. Якщо на відповідному рівні діє декілька профспілок, об'єднань профспілок, профспілкових організацій, представництво колективних інтересів працівників щодо вирішення колективного трудового спору здійснюється спільним представницьким органом, що існує на відповідному рівні або спеціально утвореним тимчасовим об'єднаним представницьким органом. Ініціатива спільного представництва може виходити від будь-якої профспілки, об'єднання профспілок, профспілкової організації.

У разі, якщо профспілки, об'єднання профспілок, профспілкові організації не досягли взаємної згоди щодо вступу в колективний трудовий спір, будь-яка з них має право ініціювати спір самостійно, представляючи інтереси своїх членів.

Одночасно на відповідному рівні може відбуватись лише один колективний трудовий спір з одним і тим самим предметом спору.

5. До завершення колективного трудового спору в порядку, передбаченому цим Законом, інтереси сторін щодо колективного трудового спору представляють уповноважені органи (особи). За рішенням сторони колективного трудового спору уповноважений представницький орган (особа) може бути змінений.

Стаття 6. Права та обов'язки сторін колективного трудового спору

1. Сторони колективного трудового спору мають право на:

1) ініціювання колективного трудового спору та висунення вимог іншій стороні в установленому цим Законом порядку;

2) вибору медіатора, трудового медіатора, трудового арбітра для вирішення колективного трудового спору;

3) звернення до Національної служби посередництва і примирення за сприянням у вирішенні колективного трудового спору;

4) безпосередню участь у примирних процедурах, трудовому арбітражі;

5) отримання інформації, яка стосується предмету колективного трудового спору, від іншої сторони, державних органів, органів виконавчої влади та органів місцевого самоврядування, інших органів;

6) застосування усіх не заборонених законодавством способів вирішення колективного трудового спору;

7) визначення у колективних угодах (договорах) альтернативних порядків вирішення колективних трудових спорів;

8) інші права, передбачені законом, колективними угодами (договорами).

2. Сторони колективного трудового спору зобов'язані:

1) дотримуватися строків і порядку проведення примирних процедур, трудового арбітражу визначених цих Законом та/або колективною угодою (договором);

2) дотримуватися досягнутих під час вирішення колективних трудових спорів домовленостей;

3) не ухилятися від участі у примирних процедурах, трудовому арбітражі;

4) виконувати рішення, прийняті за результатами проведення примирних процедур та трудового арбітражу;

5) вживати всіх заходів з метою врегулювання колективного трудового спору на будь-якому етапі його перебігу;

6) не розголошувати конфіденційну, таємну, службову інформацію, яка стала їм відома у зв'язку із вирішенням колективного трудового спору;

7) виконувати інші обов'язки, визначені законом, колективними угодами (договорами).

РОЗДІЛ II. НАЦІОНАЛЬНА СЛУЖБА ПОСЕРЕДНИЦТВА І ПРИМИРЕННЯ

Стаття 7. Правові засади діяльності та статус Національної служби посередництва і примирення

1. Національна служба посередництва і примирення (НСПП) є постійно діючим державним органом, утвореним Президентом України з метою запобігання виникненню колективних трудових спорів, сприяння їх вирішенню та розвитку соціального діалогу;

2. НСПП у своїй діяльності керується Конституцією України, цим та іншими законами України, актами Президента України, Верховної Ради України, Кабінету Міністрів України, нормативно-правовими актами НСПП, прийнятими відповідно до Конституції та законів України.

3. НСПП діє шляхом посередництва, яке ґрунтується на принципах верховенства права, поваги та дотримання прав і свобод людини і громадянина, неупередженості, відкритості та прозорості, відповідальності, взаємодії з іншими державними органами, органами місцевого самоврядування, сторонами соціального діалогу, громадськими об'єднаннями.

4. Положення про НСПП затверджує Президент України.

5. НСПП є юридичною особою публічного права, має самостійний баланс, рахунки в органах Державної казначейської служби України, печатку із зображенням Державного Герба України і своїм найменуванням, свою символіку та відомчі заохочувальні відзнаки.

6. Рекомендації НСПП, видані в межах її повноважень, які стосуються запобігання виникненню та вирішення колективних трудових спорів та/або питань соціального діалогу, затверджені у відповідних актах НСПП, є обов'язковими для розгляду сторонами соціального діалогу, колективних трудових спорів, та відповідними центральними або місцевими органами виконавчої влади, органами місцевого самоврядування.

7. НСПП для забезпечення здійснення своїх повноважень може утворювати тимчасові консультативні, дорадчі та інші допоміжні органи. Завдання, склад та організація роботи таких

допоміжних органів визначаються НСПП. Фінансове забезпечення допоміжних органів НСПП здійснюється за рахунок та у межах бюджетних призначень на забезпечення діяльності НСПП.

Стаття 8. Структура НСПП

1. НСПП складається з центрального апарату та регіональних відділень у Автономній Республіці Крим, областях, містах Києві та Севастополі, утворених як структурні підрозділи НСПП.

2. Кількісний склад НСПП та зміни до нього затверджуються Президентом України.

3. НСПП очолює Голова, який призначається на посаду та звільняється з посади Президентом України. Голова НСПП має першого заступника і заступників, які здійснюють визначені Головою НСПП обов'язки з урахуванням завдань та функцій НСПП.

4. Для забезпечення здійснення організаційної, технічної, аналітичної, інформаційно-довідкової та іншої роботи із забезпечення діяльності НСПП діє апарат НСПП, гранична чисельність якого встановлюється Положенням про НСПП.

5. Посадові особи НСПП при виконанні службових обов'язків є представниками державної влади. Їх особисті і майнові права, умови оплати праці, матеріально-побутового та іншого забезпечення охороняються законом.

6. Працівники НСПП крім голови НСПП, першого заступника, заступників голови НСПП є державними службовцями. Умови оплати праці, матеріально-побутового та іншого забезпечення державних службовців НСПП встановлюються відповідно до Закону України «Про державну службу».

Стаття 9. Основні завдання НСПП

1. До основних завдань НСПП належить:

1) участь у реалізації політики у сфері вирішення колективних трудових спорів, розвитку соціального діалогу;

2) здійснення посередництва та сприяння примиренню сторін, їх взаємодії з метою вирішення колективного трудового спору;

3) прогнозування та здійснення комплексу заходів щодо запобігання виникненню колективних трудових спорів;

4) здійснення інших завдань на виконання цього Закону, інших законів та нормативно-правових актів, прийнятих відповідно до цих законів.

Стаття 10. Функції НСПП

1. На виконання основних завдань НСПП здійснює такі функції:

1) проводить комплекс заходів з метою запобігання виникненню колективних трудових спорів;

2) прогнозує виникнення колективних трудових спорів та сприяє своєчасному їх вирішенню;

3) сприяє розвитку соціального діалогу, виробленню узгоджених пропозицій щодо розвитку трудових, соціальних та економічних відносин;

4) сприяє взаємодії сторін трудових, соціальних та економічних відносин у процесі врегулювання колективних трудових спорів, що виникли між ними;

5) здійснює нормативно-правове регулювання діяльності НСПП у межах своєї компетенції;

6) організовує підготовку та підвищення професійного рівня трудових медіаторів та трудових арбітрів.

2. НСПП з метою виконання покладених на неї функцій:

1) формує списки трудових медіаторів і трудових арбітрів та за зверненням сторін колективного трудового спору надає їм пропозиції щодо кандидатур трудових медіаторів та трудових арбітрів;

2) створює і використовує інформаційні, інформаційно-телекомунікаційні системи та аналітично-інформаційні обліки для забезпечення діяльності НСПП;

звертається із запитами до державних органів юстиції, статистики, інших державних органів, центральних і місцевих органів виконавчої влади та органів місцевого самоврядування і безоплатно отримує не пізніше як у строк до 5 робочих днів необхідну інформацію для сприяння вирішенню колективних трудових спорів та запобіганню їх виникненню;

4) здійснює комплекс заходів спрямованих на запобігання виникненню та вирішення колективних трудових спорів під час ведення переговорів між сторонами шляхом надання консультацій, проведення узгоджувальних зустрічей;

5) за наявності інформації про виникнення конфліктної ситуації, наслідком якої можуть бути колективні трудові спори, у встановленому порядку в узгоджений з роботодавцем час відвідує будь-які підприємства, установи, організації, відокремлені структурні підрозділи, фізичну особу-роботодавця;

6) реєструє колективні трудові спори та веде їх облік на своєму офіційному веб-сайті;

7) здійснює перевірку достовірності інформації, яка подається при реєстрації колективного трудового спору;

8) визначає вид колективного трудового спору за письмовим зверненням сторін колективного трудового спору;

9) організовує спеціалізовану підготовку, підвищення професійного рівня трудових медіаторів та трудових арбітрів за рахунок коштів, що передбачені кошторисом НСПП на відповідні цілі, та інших джерел, не заборонених законодавством;

10) здійснює моніторинг перебігу акцій соціального протесту з питань трудових, соціальних та економічних відносин;

11) бере участь у вирішенні колективних трудових спорів, надає рекомендації та роз'яснення сторонам колективного трудового спору;

12) інформує центральні і місцеві органи державної влади, органи місцевого самоврядування про факти проведення страйку, застосування локауту з метою попередження кризових ситуацій, що порушують безпеку критичної інфраструктури;

проводить просвітницьку діяльність, пов'язану із вирішенням колективних трудових спорів;

14) забезпечує поширення інформації про НСПП в засобах масової інформації та на власному веб-сайті, соціальних мережах, організовує проведення заходів з питань, що належать до компетенції НСПП;

15) забезпечує представництво, самопредставництво інтересів НСПП в судах України;

16) організовує планово-фінансову роботу, здійснює контроль за використанням фінансових і матеріальних ресурсів, приймає рішення щодо розподілу бюджетних коштів, розпорядником яких є НСПП;

17) в межах повноважень НСПП здійснює міжнародне співробітництво;

18) виконує інші повноваження відповідно до чинного законодавства.

3. НСПП відповідно до Закону проводить оцінку відповідності критеріям репрезентативності та здійснює підтвердження репрезентативності суб'єктів сторони профспілок та сторони роботодавців на таких рівнях:

національному і галузевому – центральний апарат НСПП;

територіальному - регіональні відділення НСПП.

НСПП під час проведення оцінки відповідності критеріям репрезентативності або її підтвердження можуть звертатися із запитом до органів юстиції, статистики, пенсійного фонду та інших органів виконавчої влади та органів місцевого самоврядування і безоплатно отримувати необхідну інформацію в установленому законодавством порядку.

Порядок оцінки відповідності критеріям репрезентативності чи підтвердження репрезентативності суб'єктів сторін профспілок і їх об'єднань та організацій роботодавців затверджується НСПП після погодження сторонами соціального діалогу на національному рівні, відповідно до Закону України «Про соціальний діалог в Україні».

НСПП веде реєстр організацій і об'єднань, які підтвердили свою репрезентативність. Зміст, структура та порядок ведення реєстру організацій і об'єднань, які підтвердили свою репрезентативність, визначаються НСПП.

Стаття 11. Фінансове та матеріально-технічне забезпечення НСПП

1. Фінансове забезпечення НСПП здійснюється за рахунок коштів Державного бюджету України на рівні, що забезпечує належне виконання повноважень НСПП.

2. У кошторисі НСПП передбачається створення фонду для фінансування трудового арбітражу, що проводиться відповідно до цього Закону в обов'язковому порядку.

3. Видатки на діяльність НСПП передбачають кошти на проведення досліджень з питань вивчення ситуації щодо стану соціально-економічних та трудових відносин в Україні, інформаційних кампаній та підготовку та підвищення професійного рівня трудових медіаторів та трудових арбітрів.

4. НСПП забезпечується необхідними матеріальними засобами, технікою, обладнанням, іншим майном для здійснення діяльності.

Стаття 12. Оплата праці голови, першого заступника, заступників голови та працівників НСПП

1. Умови оплати праці працівників НСПП повинні забезпечувати достатні матеріальні умови для належного виконання ними службових обов'язків з урахуванням специфіки, інтенсивності та особливого характеру роботи, забезпечувати добір до НСПП висококваліфікованих кадрів, стимулювати досягнення високих результатів у службовій діяльності, компенсувати фізичні та інтелектуальні затрати працівників.

2. Заробітна плата працівників НСПП, які є державними службовцями, складається з посадового окладу, надбавки за вислугу років, доплати за ранг, премії та інших надбавок, встановлених законодавством про державну службу.

3. Установлюються такі посадові оклади працівників НСПП, на яких не поширюється дія Закону України «Про державну службу»:

Голова НСПП – 12 мінімальних заробітних плат;

Перший заступник голови НСПП – 10 мінімальних заробітних плат;

Заступник голови НСПП – 8 мінімальних заробітних плат.

4. Заробітна плата голови НСПП, його першого заступника та заступників складається з:

- 1) посадового окладу;
- 2) доплати за вислугу років;
- 3) доплати за науковий ступінь, вчене та почесне звання за профілем діяльності;
- 4) надбавки за інтенсивність праці;
- 5) надбавки за виконання особливо важливої роботи;
- 6) інших доплат і надбавок, встановлених законодавством.

5. Голові НСПП, його першому заступнику та заступнику виплачується щомісячна доплата за науковий ступінь доктора філософії (кандидата наук) або доктора наук з відповідної спеціальності у розмірі відповідно 15 і 20 відсотків посадового окладу.

6. Голові НСПП, його першому заступнику та заступнику виплачується щомісячна доплата окремо за вчене та почесне звання - 20 відсотків посадового окладу. Надбавки за почесні звання встановлюються працівникам НСПП, якщо їх діяльність за профілем збігається з наявним почесним званням. За наявності двох або більше звань надбавки встановлюються за одним (вищим) званням.

РОЗДІЛ III. ВИДИ, СПОСОБИ ТА ПОРЯДОК ВИРІШЕННЯ КОЛЕКТИВНИХ ТРУДОВИХ СПОРІВ

Стаття 13. Види колективних трудових спорів, способи та послідовність їх вирішення

1. Колективні трудові спори поділяються на:

а) спори про інтереси – розбіжності, які виникли щодо встановлення нових або зміни існуючих умов праці; укладення нових або внесення змін до чинних колективних угод (договорів), актів законодавства;

б) спори про права – розбіжності щодо реалізації чи виконання (не виконання) вже існуючих прав та обов'язків, встановлених законодавством про працю, колективною угодою (договором) та локальними нормативними актами роботодавця, тлумачення колективних угод (договорів), нормативних актів роботодавця;

2. Якщо сторони не можуть дійти згоди щодо визначення виду колективного трудового спору, вони за взаємною згодою можуть письмово звернутися до НСПП за його остаточною кваліфікацією у порядку, встановленому нормативно-правовим актом НСПП.

3. Для вирішення колективних трудових спорів застосовується позасудові способи їх вирішення за винятком випадків, коли колективні трудові спори можуть розглядатися судом відповідно до законодавства.

4. У колективних трудових спорах про інтереси трудова медіація є обов'язковою стадією вирішення спору, у разі, якщо спір не було врегульовано під час переговорів.

5. Способами вирішення колективних трудових спорів про права є переговори, трудова медіація, трудовий арбітраж.

У разі відсутності у колективній угоді (договорі) застереження про вирішення колективного трудового спору про права у порядку трудового арбітражу (крім випадків, визначених цим законом) та недосягнення згоди сторонами про передачу такого спору на розгляд трудового арбітражу, колективний трудовий спір може бути вирішений судом.

6. Послідовність розгляду спорів про права (крім переговорів, які є обов'язковими) визначається сторонами колективного трудового спору.

7. У спорах про права сторони колективних трудових відносин можуть в колективній угоді (договорі) або в окремій угоді передбачити альтернативний порядок вирішення таких спорів.

8. У разі, якщо колективний трудовий спір одночасно за його предметом має ознаки і спору про права, і спору про інтереси, та сторони не дійшли згоди про звернення до НСПП за його остаточною кваліфікацією, такий спір вирішується як спір про права, в порядку, встановленому частинами п'ятою-сьомою цієї статті.

9. На будь-якій стадії колективного трудового спору його сторонами може бути укладено угоду про його вирішення.

Стаття 14. Формування вимог стороною-ініціатором колективного трудового спору

1. Вимоги працівників, як сторони трудових, соціальних, економічних відносин на локальному рівні, формуються та затверджуються загальними зборами (конференцією) працівників (делегатів) або формуються шляхом збору підписів і вважаються висунутими, якщо за них проголосувало не менше половини працівників (делегатів), або за наявності не менше половини підписів працівників підприємства, установи, організації чи відокремленого структурного підрозділу юридичної особи, фізичної особи-роботодавця.

2. За результатами зборів (конференції) працівників або збору підписів про висунення вимог формується відповідний протокол який містить перелік вимог з їх обґрунтуванням, інформацію про уповноважений представницький орган (особу), який(а) представлятиме інтереси працівників (його персональний склад, місцезнаходження, адреса для листування/комунікації, в т.ч. електронна адреса, про що інформується роботодавець та НСПП). Кількість осіб, обраних до представницького органу не повинна перевищувати трьох осіб, на великих підприємствах до п'яти осіб. Зазначений протокол направляється стороні, якій адресовані вимоги.

3. У випадках передбачених колективним договором (крім встановленого порядку, передбаченого частинами першою та другою цієї статті Закону), на великих підприємствах вимоги працівників можуть бути сформовані та затверджені виборними органами первинних профспілкових організацій, які створені у відокремлених підрозділах на такому підприємстві. У випадку представництва колективних інтересів працівників всього такого підприємства щодо вирішення колективного трудового спору, первинні профспілкові організації повинні діяти з урахуванням вимог частини четвертої статті 5 цього Закону.

4. Порядок роботи та прийняття рішень виборним органом щодо колективного трудового спору при здійсненні представництва інтересів первинної профспілки (первинної профспілкової організації) регулюється статутними документами відповідної профспілки.

5. Вимоги працівників на галузевому, територіальному чи національному рівнях формуються і затверджуються рішенням виборного органу відповідної профспілки, об'єднання профспілок.

6. Якщо стороною-ініціатором колективного трудового спору на рівні, вищому за локальний, виступає організація роботодавців, об'єднання організацій роботодавців, місцевий чи центральний орган виконавчої влади, орган місцевого самоврядування або Кабінет Міністрів України, вимоги затверджуються рішенням відповідно: вищого органу організації роботодавців, об'єднання організацій роботодавців; місцевого чи центрального органу виконавчої влади; органу місцевого самоврядування або Кабінету Міністрів України.

Стаття 15. Строки розгляду вимог сторони-ініціатора колективного трудового спору

1. Сторона, до якої надійшли вимоги сторони-ініціатора колективного трудового спору, зобов'язана їх розглянути та повідомити уповноважений орган (особу), який представляє інтереси сторони-ініціатора колективного трудового спору про своє рішення за результатами розгляду не пізніше:

на локальному та територіальному рівнях – на великих підприємствах 10 робочих днів, інших 5 робочих днів;

на галузевому рівні – 15 робочих днів;

на національному рівні – 20 робочих днів.

2. Рішення сторони колективного трудового спору, якій адресовані вимоги, чи органу, який уповноважений приймати відповідні рішення, викладається у письмовій формі та надсилається уповноваженому представницькому органу (особі) іншої сторони колективного трудового спору разом із соціально-економічним обґрунтуванням.

Стаття 16. Початок колективного трудового спору

1. Датою початку колективного трудового спору вважається робочий день, наступний за датою отримання НСПП повідомлення про початок колективного трудового спору від уповноваженого представницького органу (особи) сторони-ініціатора колективного трудового спору про незгоду із результатами розгляду іншою стороною вимог ініціатора, або про відсутність відповіді про результати розгляду у визначені цим Законом строки.

2. Копія повідомлення про початок колективного трудового спору надсилається до іншої сторони спору стороною – ініціатором одночасно із повідомленням НСПП.

Стаття 17. Реєстрація колективного трудового спору НСПП. Перевірка поданої інформації

1. Реєстрація колективного трудового спору відбувається в повідомній формі. Разом із заявою сторона-ініціатор подає інформацію про:

1) сторони колективного трудового спору із зазначенням їх повного найменування та місцезнаходження (поштові адреси);

2) вид колективного трудового спору;

3) вимоги сторони - ініціатора колективного трудового спору;

4) орган (особу), уповноважену представляти інтереси сторони-ініціатора колективного трудового спору;

5) загальну кількість штатних працівників на підприємстві, в установі, організації чи їх структурних підрозділах, у фізичної особи-роботодавця та кількість працівників, які беруть участь в даному колективному трудовому спорі;

6) протокол проведення загальних зборів (конференції) працівників про затвердження вимог сторони-ініціатора колективного трудового спору або підписний лист затвердження вимог або їх копії.

2. НСПП розміщує інформацію про реєстрацію колективного трудового спору на своєму офіційному веб-сайті.

3. Одночасно із поданням заяви до НСПП сторона-ініціатор направляє копію такої заяви та передбачену частиною першою цієї статті інформацію іншій стороні колективного трудового спору.

4. За наявності обґрунтованих підстав сторона колективного трудового спору має право звернутися із заявою до НСПП про перевірку достовірності інформації наданої стороною-

ініціатором колективного трудового спору. НСПП в розумні строки здійснює відповідну перевірку за результатами якої складає акт та надсилає його сторонам колективного трудового спору. Проведення такої перевірки не впливає на зобов'язання сторін вирішувати колективний трудовий спір у встановленому цим Законом порядку.

5. Відповідальність за достовірність наданої інформації НСПП покладається на сторону-ініціатора колективного трудового спору.

Стаття 18. Процедура вирішення колективних трудових спорів шляхом проведення переговорів

1. Сторона-ініціатор колективного трудового спору у строк не пізніше 5 робочих днів з дати початку колективного трудового спору направляє іншій стороні вимогу розпочати переговори.

2. Переговори сторін колективного трудового спору можуть тривати до 10 робочих днів з дати початку колективного трудового спору. Строки проведення переговорів можуть бути подовжені за взаємною згодою сторін колективного трудового спору.

3. До участі у переговорах можуть залучатися представники організацій профспілок і роботодавців вищого рівня, фахівці НСПП та інші особи.

4. У разі, якщо одна із сторін колективного трудового спору ухиляється від переговорного процесу, інша сторона може звернутися до НСПП із заявою про сприяння у проведенні переговорів.

5. Переговори завершуються укладенням угоди про вирішення колективного трудового спору, яка є обов'язковою до виконання.

6. Укладення угоди про вирішення колективного трудового спору припиняє колективний трудовий спір, про що сторона-ініціатор колективного трудового спору письмово повідомляє НСПП протягом 2 робочих днів після укладення угоди про вирішення колективного трудового спору.

7. Якщо переговори завершено, а колективний трудовий спір не вирішено, складається протокол розбіжностей і сторони переходять до процедур розгляду колективного трудового спору в порядку, визначеному цим Законом, включаючи реалізацію права на страйк та локаут.

Стаття 19. Трудова медіація. Трудовий медіатор

1. Колективний трудовий спір може бути врегульовано шляхом проведення трудової медіації відповідно до Закону України «Про медіацію» з урахуванням особливостей, передбачених цим Законом.

2. Трудовий медіатор(и), медіатор(и) залучається(ються) до вирішення колективного трудового спору з метою проведення трудової медіації.

3. Трудовим медіатором може бути особа, яка має статус медіатора відповідно до Закону України «Про медіацію», має досвід та/або пройшла спеціалізовану підготовку у сфері вирішення трудових спорів.

4. Трудовий медіатор обирається за взаємною згодою сторонами колективного трудового спору із списку трудових медіаторів, що формує НСПП.

5. Сторони колективного трудового спору мають право за взаємною згодою обрати іншого медіатора, ніж визначено положеннями частини третьої цієї статті та який має статус медіатора відповідно до Закону України «Про медіацію».

6. Трудовий медіатор, який бере участь у розгляді колективного трудового спору, не має права бути представником жодної із сторін цього колективного трудового спору.

7. У разі, якщо сторони колективного трудового спору не можуть погодити кандидатуру трудового медіатора протягом 3 робочих днів, і цей строк не було продовжено спільним рішенням сторін, трудовий медіатор призначається НСПП за зверненням принаймні однієї із сторін колективного трудового спору.

8. До процедури трудової медіації за взаємною згодою сторін спору може бути залучений відповідний експерт та/або фахівець НСПП для отримання консультацій, напрацювання варіантів вирішення колективного трудового спору.

9. Мінімумально необхідним терміном проведення трудової медіації є 5 робочих днів, якщо сторони не врегулювали спір раніше або спільно не визначили інший термін.

10. Трудова медіація у колективних трудових спорах про інтереси, для яких встановлені у статті 46 цього Закону обмеження на проведення страйку проводиться на безоплатній основі для сторін спору за кошти державного бюджету.

РОЗДІЛ ІV. ТРУДОВИЙ АРБІТРАЖ

Стаття 20. Засади вирішення колективних трудових спорів про права трудовим арбітражем

1. Колективний трудовий спір про права може бути вирішено шляхом проведення добровільного трудового арбітражу.

2. У випадках, передбачених цим Законом, вирішення колективного трудового спору про права здійснюється трудовим арбітражем в обов'язковому порядку.

3. Застереження про вирішення колективного трудового спору про права, у разі його виникнення, за допомогою трудового арбітражу може бути передбачене у колективній угоді, договорі.

4. Добровільний трудовий арбітраж проводиться за взаємною згодою сторін колективного трудового спору. У випадку погодження сторонами застосування процедури добровільного трудового арбітражу сторони укладають арбітражний договір на основі примірного арбітражного договору. В арбітражному договорі визначають кількісний та персональний склад трудового арбітражу, порядок його організації та матеріально-технічного забезпечення роботи, оплати праці його членів.

5. Трудовий арбітраж складається з непарної кількості трудових арбітрів (не менше трьох). Трудові арбітри обираються сторонами колективного трудового спору до складу трудового арбітражу зі списку трудових арбітрів, який веде НСПП. Якщо сторони не погодили кількісний склад трудового арбітражу для вирішення конкретного спору, то арбітраж здійснюється у складі трьох трудових арбітрів.

6. Сторони повинні укласти арбітражний договір та розпочати процедуру трудового арбітражу у строк до:

на локальному рівні - до 7 робочих днів;

на галузевому і територіальному рівнях - до 10 робочих днів;

на національному рівні - до 15 робочих днів.

В разі якщо трудовий арбітраж не розпочато в установлені строки з обставин, що не залежать від волі сторін колективного трудового спору, сторони можуть за взаємною згодою продовжити ці строки.

Арбітражним договором можуть бути визначені інші строки.

7. Обов'язковий трудовий арбітраж проводиться у випадках колективних трудових спорів про права, для яких встановлені у статті 44 цього Закону обмеження на проведення страйку. В цьому разі сторони мають укласти договір про трудовий арбітраж у строк:

- на локальному рівні - до 3 робочих днів;
- на галузевому і територіальному рівнях - до 5 робочих днів;
- на національному рівні - до 10 робочих днів».

У разі, якщо сторони не досягли згоди щодо складу трудового арбітражу, він формується НСПП після звернення однієї з сторін колективного трудового спору у строк:

- на локальному рівні - до 3 робочих днів;
- на галузевому і територіальному рівнях - до 5 робочих днів;
- на національному рівні - до 7 робочих днів.

8. Розгляд колективного трудового спору про права в порядку обов'язкового трудового арбітражу здійснюється на безоплатній основі для сторін спору за рахунок коштів державного бюджету України, передбаченого у кошторисі НСПП.

Стаття 21. Трудовий арбітр

1. Трудовим арбітром може бути особа, яка прямо чи опосередковано не заінтересована в результаті вирішення спору, має визнані сторонами знання, досвід, ділові та моральні якості, а також пройшла відповідну підготовку та отримала Свідоцтво трудового арбітра встановленого зразка, яке видається НСПП.

Трудовим арбітром не може бути:

особа, яка пов'язана із будь-якою стороною колективного трудового спору та має конфлікт інтересів;

особа, яка не має кваліфікації та не відповідає вимогам, передбаченим в абзаці першому частини першої цієї статті;

особа, визнана в судовому порядку недієздатною;

особа, яка має не зняту чи не погашену судимість.

2. При вирішенні колективного трудового спору трудовий арбітр повинен бути нейтральним у ставленні до сторін колективного трудового спору, незалежним від них та неупередженим при вирішенні такого спору.

3. НСПП організовує підготовку трудових арбітрів за рахунок коштів, що передбачені кошторисом НСПП на відповідні цілі, інших джерел, не заборонених законодавством.

Стаття 22. Відвід, самовідвід, припинення повноважень трудового арбітра

1. Трудовий арбітр не може брати участі у розгляді спору та підлягає відводу чи самовідводу у таких випадках:

якщо він особисто заінтересований у результаті розгляду спору;

якщо він є прямо чи опосередковано пов'язаний з однією зі сторін спору, або має конфлікт інтересів;

на його прохання або за спільним рішенням сторін;

у разі встановлення стороною обставин, які дають їй підстави вважати упередженим або необ'єктивним ставленням трудового арбітра під час розгляду спору, про яке сторона дізналася після його призначення;

якщо трудовий арбітр бере участь у вирішенні спору, який прямо чи опосередковано пов'язаний із здійсненням ним повноважень, наданих державою.

2. У разі звернення до особи за отриманням згоди на обрання її трудовим арбітром ця особа повинна повідомити про наявність обставин, які є підставами для відводу чи самовідводу відповідно до частини першої цієї статті.

3. Трудовий арбітр повинен без зволікання повідомити сторони про підстави його відводу чи самовідводу, зазначені в частині першій цієї статті, що виникли після початку трудового арбітражу, та заявити самовідвід.

4. Письмова мотивована заява про відвід трудового арбітра має бути подана стороною колективного трудового спору до НСПП протягом 3 днів після того, як цій стороні стали відомі обставини, які є підставою для відводу. За відсутності заперечень іншої сторони щодо заявленого відводу трудового арбітра, він вважається відведеним з дня подання стороною заяви про його відвід.

5. Якщо інша сторона колективного трудового спору не погоджується з відводом трудового арбітра, вона має право протягом 3 робочих днів подати НСПП свої мотивовані заперечення. В цьому випадку сторони колективного трудового спору у порядку, визначеному частиною п'ятою статті 20 та у строк, визначений частиною сьомою статті 20 цього Закону, обирають нового трудового арбітра або, за відсутності згоди сторін, за рішенням НСПП. Рішення НСПП є обов'язковим для сторін колективного трудового спору.

6. Відвід має бути заявлений стороною колективного трудового спору до початку розгляду справи, а у випадку якщо підстави виникли або про них стало відомо після початку розгляду справи – протягом 3 днів з моменту, коли сторона колективного трудового спору про це дізналась.

7. Повноваження трудового арбітра щодо розгляду спору припиняються:

за угодою сторін;

у разі відводу чи самовідводу за умови дотримання процедур, передбачених частинами третьою-п'ятою цієї статті.

У разі, якщо повноваження трудового арбітра припинені до закінчення повноважень трудового арбітражу, до складу трудового арбітражу обирається інший трудовий арбітр. В такому випадку процедура трудового арбітражу починається з початку.

Стаття 23. Порядок розгляду колективного трудового спору трудовим арбітражем

1. Порядок розгляду колективного трудового спору трудовим арбітражем визначається Регламентом трудового арбітражу, який затверджується нормативно-правовим актом НСПП.

2. Місце проведення засідань трудового арбітражу визначається в арбітражному договорі. Якщо сторони колективного трудового спору не погодили ці питання в арбітражному договорі, місцем проведення засідань трудового арбітражу є зали (кімнати) центрального апарату або регіональних відділень НСПП.

За згодою сторін колективного трудового спору засідання трудового арбітражу можуть проводитись в режимі відеоконференцзв'язку.

4. Сторони зобов'язані надавати трудовому арбітражу інформацію та документацію, необхідну для вирішення колективного трудового спору.

5. Трудовий арбітраж на першому засіданні самостійно вирішує питання про наявність або відсутність у нього компетенції для розгляду конкретного колективного трудового спору. Сторони мають право заявити про вихід трудового арбітражу за межі його компетенції, якщо в процесі розгляду спору виникне питання, розгляд якого не передбачено або яке не може бути предметом такого розгляду відповідно до норм цього Закону. У таких випадках, трудовий арбітраж повинен відкласти розгляд спору або зупинити розгляд спору по суті до вирішення ним в розумний строк питання щодо наявності у нього відповідної компетенції.

6. Розгляд колективного трудового спору трудовим арбітражем здійснюється, як правило, з обов'язковою участю представників сторін. У разі потреби за згодою сторін до участі у розгляді спору трудовим арбітражем можуть залучатися представники НСПП.

7. Ненадання витребуваних трудовим арбітражем доказів, інших письмових документів чи матеріалів, неявка у засідання трудового арбітражу сторін або їхніх представників, які належним чином були повідомлені про розгляд справи і проведення засідання трудового арбітражу, не є перешкодою для розгляду трудовим арбітражем колективного трудового спору і прийняття рішення, якщо причина ненадання документів або неявки сторін у засідання визнана трудовим арбітражем неповажною.

8. Учасники розгляду не мають права розголошувати конфіденційну, таємну, службову інформацію, яка стала їм відома у зв'язку із вирішенням колективного трудового спору.

9. Ненадання без поважних причин витребуваних трудовим арбітражем доказів, інших письмових документів чи матеріалів, неявка у засідання трудового арбітражу сторін або їхніх представників, які належним чином були повідомлені про розгляд справи і проведення засідання трудового арбітражу, не є перешкодою для розгляду трудовим арбітражем колективного трудового спору і прийняття рішення, якщо причина ненадання документів або неявки сторін у засідання визнана трудовим арбітражем неповажною.

10. З питань, що виникають у процесі розгляду колективного трудового спору і не стосуються його суті, трудовий арбітраж виносить ухвали.

Стаття 24. Порядок прийняття рішення трудовим арбітражем

1. Трудовий арбітраж приймає рішення по суті колективного трудового спору у строк:

на локальному рівні - до 10 робочих днів з дня утворення трудового арбітражу;

на галузевому та територіальному рівні – до 15 робочих днів з дня утворення трудового арбітражу;

на національному рівні – до 20 робочих днів з дня утворення трудового арбітражу.

2. В межах загального строку розгляду спору трудовий арбітраж відкладає розгляд колективного трудового спору у випадках:

неможливості розгляду колективного трудового спору на даному засіданні через нез'явлення представника(ів) однієї зі сторін з поважної причини за клопотанням такої сторони;

неможливості продовження розгляду колективного трудового спору у зв'язку із необхідністю подання додаткових доказів.

3. Трудовий арбітраж зупиняє розгляд колективного трудового спору у разі неможливості його розгляду до вирішення іншої справи, що стосується предмету цього спору в порядку цивільного, кримінального або адміністративного судочинства до набрання законної сили судовим рішенням в іншій справі.

4. Рішення трудового арбітражу приймається більшістю голосів трудових арбітрів, які входять до його складу. Трудовий арбітр, що не погоджується із рішенням трудового арбітражу має право викласти письмово окрему думку, що додається до рішення.

5. У разі відмови сторони колективного трудового спору одержати рішення трудового арбітражу або її неявки без поважних причин у засідання трудового арбітражу, де воно оголошується, рішення вважається таким, що оголошене сторонам, про що на ньому робиться відповідна відмітка, а копія такого рішення надсилається такій стороні.

Стаття 25. Вимоги до рішення трудового арбітражу

1. Рішення трудового арбітражу викладається у письмовій формі і підписується повним складом трудового арбітражу, що вирішував колективний трудовий спір, у тому числі і трудовим арбітром, який має окрему думку. Окрема думка трудового арбітра викладається письмово та додається до рішення трудового арбітражу.

2. Рішення трудового арбітражу складається з вступної, описової, мотивувальної та резолютивної частини.

3. У рішенні трудового арбітражу повинно бути зазначено:

дата прийняття рішення;

склад трудового арбітражу і порядок на підставі яких його сформовано;

місце розгляду спору;

сторони колективного трудового спору, їх представники та інші учасники трудового арбітражу, які брали участь у вирішенні спору;

висновок про компетенцію трудового арбітражу, обсяг його повноважень за арбітражним договором;

стислий виклад суті колективного трудового спору, вимог сторін, пояснень, клопотань сторін та їхніх представників, інших учасників трудового арбітражу;

встановлені обставини спору, підстави виникнення спору, докази, на підставі яких прийнято рішення, мотиви, з яких трудовий арбітраж відхилив доводи, докази та заявлені під час трудового арбітражу клопотання сторін;

висновок про задоволення кожної із вимог сторони-ініціатора колективного трудового спору або відмову повністю або частково по кожній із них;

норми законодавства, колективних угод (договорів) якими керувався трудовий арбітраж при прийнятті рішення.

4. У резолютивній частині рішення трудового арбітражу зазначаються:

висновок про задоволення чи про відмову в задоволенні повністю або частково щодо кожної з заявлених вимог;

сторона, з якої за рішенням трудового арбітражу має бути здійснено стягнення грошових сум та/або яка зобов'язана виконати певні дії або утриматися від виконання певних дій;

висновки щодо розуміння (роз'яснення) змісту норм законодавства, нормативно-правових актів органів виконавчої влади чи місцевого самоврядування, норм колективних угод (договорів) та локальних нормативних актів роботодавців з яких виникли розбіжності щодо тлумачення;

розмір грошової суми, яка підлягає стягненню, та/або дії, які підлягають виконанню або від виконання яких сторона має утриматися за рішенням трудового арбітражу;

порядок розподілу між сторонами витрат, пов'язаних з вирішенням спору трудовим арбітражем (у разі не врегулювання цього питання в арбітражному договорі);

порядок набрання законної сили рішенням трудового арбітражу;

інші обставини, які трудовий арбітраж вважає за необхідне зазначити.

Стаття 26. Роз'яснення та виправлення рішення трудового арбітражу

1. Будь-яка із сторін колективного трудового спору, повідомивши про це іншу сторону, має право протягом 7 робочих днів після одержання рішення звернутися до трудового арбітражу із заявою про роз'яснення резолютивної частини рішення.

2. Заяву про роз'яснення резолютивної частини рішення має бути розглянуто тим складом трудового арбітражу, який вирішував спір, протягом 7 робочих днів після її одержання трудовим арбітражем.

3. За результатами розгляду заяви виноситься ухвала про роз'яснення резолютивної частини рішення трудового арбітражу, або мотивована ухвала про відмову у роз'ясненні. Така ухвала є складовою частиною рішення трудового арбітражу.

4. При наданні роз'яснення резолютивної частини рішення, трудовий арбітраж не має права змінювати зміст рішення по суті.

5. Трудовий арбітраж у тому ж складі, в якому приймав відповідне рішення, з власної ініціативи або за заявою сторони спору, може протягом 10 днів з дати винесення рішення виправити в ньому описки, арифметичні помилки або будь-які інші неточності (які не змінюють суть прийнятого рішення), про що виноситься ухвала, яка є складовою частиною рішення.

Стаття 27. Формування та зберігання матеріалів справ, розглянутих трудовим арбітражем

1. Під час розгляду трудовим арбітражем колективного трудового спору формується справа.

2. Матеріали справ, розглянутих трудовим арбітражем, зберігаються в НСПП протягом десяти років з дня прийняття рішення трудовим арбітражем.

Стаття 28. Обов'язковість рішення трудового арбітражу

1. Рішення трудового арбітражу є обов'язковим для виконання сторонами колективного трудового спору.

2. Сторони вживають усіх необхідних заходів з метою забезпечення виконання рішення трудового арбітражу.

Стаття 29. Оскарження рішення трудового арбітражу

1. Рішення трудового арбітражу є остаточним і оскарженню не підлягає, крім випадків, передбачених цим Законом.

Рішення трудового арбітражу може бути оскаржене в судовому порядку та скасоване лише з таких підстав:

1) колективний трудовий спір, по якому прийнято рішення трудового арбітражу, не підвідомчий трудовому арбітражу відповідно до цього Закону;

2) рішенням трудового арбітражу вирішені питання, які виходять за межі арбітражного договору. Якщо рішенням трудового арбітражу вирішені питання, які виходять за межі арбітражного договору, скасовується лише та частина рішення, що стосується питань, які виходять за межі арбітражного договору;

3) склад трудового арбітражу, яким прийнято рішення, не відповідав вимогам статей 20 та 21 цього Закону;

2. Заяву про скасування рішення трудового арбітражу може бути подано до суду сторонами колективного трудового спору протягом одного місяця з дня прийняття рішення трудовим арбітражем.

3. Оскарження рішення добровільного трудового арбітражу до суду не обмежує право на страйк.

Стаття 30. Виконання рішення трудового арбітражу

1. Рішення трудового арбітражу виконується в порядку та строки, встановлені в ньому.

2. Якщо рішення трудового арбітражу не виконується, сторона колективного трудового спору, на користь якої прийнято рішення, може звернутися до суду із заявою про видачу виконавчого листа на примусове виконання рішення трудового арбітражу.

Стаття 31. Порядок видачі виконавчого листа

1. Заява про видачу виконавчого листа може бути подана до суду протягом трьох років з дня прийняття рішення трудовим арбітражем. Така заява підлягає розгляду судом протягом 15 днів з дня її надходження до суду. Про дату, час та місце розгляду заяви сторони належним чином повідомляються колективного трудового спору, проте неявка сторін чи однієї із сторін не є перешкодою для судового розгляду заяви.

2. Ухвала про видачу виконавчого листа направляється сторонам колективного трудового спору протягом 5 днів з дня її постановлення.

Сторона, на користь якої виданий виконавчий лист, одержує його безпосередньо у суді.

3. Суд відмовляє в задоволенні заяви про видачу виконавчого листа, якщо:

1) на день прийняття рішення за заявою про видачу виконавчого листа рішення трудового арбітражу скасовано судом;

2) пропущено встановлений цією статтею строк для звернення за видачею виконавчого листа, а причини його пропуску не визнані судом поважними;

3) рішенням трудового арбітражу вирішені питання, які виходять за межі арбітражного договору;

4) склад трудового арбітражу, яким прийнято рішення, не відповідав вимогам статей 20 та 21 цього Закону.

Ухвала суду про відмову у видачі виконавчого листа, якщо вона не була оскаржена в апеляційному порядку, набирає законної сили після закінчення строку на апеляційне оскарження. У разі подання апеляції ухвала суду набирає законної сили після розгляду справи судом апеляційної інстанції.

Стаття 32. Примусове виконання рішення трудового арбітражу

1. Рішення трудового арбітражу, яке не виконано, підлягає примусовому виконанню в порядку, встановленому Законом України «Про виконавче провадження».

2. Виконавчий лист, виданий на підставі рішення трудового арбітражу, може бути пред'явлений до примусового виконання в строки, встановлені Законом України «Про виконавче провадження».

РОЗДІЛ V. ГАРАНТІЙ ТРУДОВИМ МЕДІАТОРАМ ТА ТРУДОВИМ АРБІТРАМ, УПОВНОВАЖЕНИМ ПРЕДСТАВНИЦЬКИМ ОРГАНАМ СТОРІН КОЛЕКТИВНОГО ТРУДОВОГО СПОРУ

Стаття 33. Гарантії трудовим медіаторам, трудовим арбітрам

1. Трудові медіатори та трудові арбітри на час участі у розгляді колективного трудового спору звільняються від виконання трудових обов'язків зі збереженням місця роботи (посади) на строк не більше трьох місяців протягом одного календарного року.

2. Оплата праці трудових медіаторів та трудових арбітрів, а також відшкодування витрат, пов'язаних з їх участю у примирній процедурі, трудовому арбітражі, здійснюються сторонами колективного трудового спору в рівних частках, якщо сторони не домовились про інше.

3. У випадку проведення обов'язкового трудового арбітражу оплата праці трудового арбітра та відшкодування витрат, пов'язаних з його участю у вирішенні колективного трудового спору здійснюється за рахунок коштів Державного бюджету, передбаченого у кошторисі НСПП.

Стаття 34. Гарантії членам уповноважених представницьких органів сторін колективного трудового спору

1. На час здійснення повноважень з представництва інтересів сторони колективного трудового спору членам уповноважених представницьких органів сторін колективного трудового спору надається вільний від роботи час із збереженням місця роботи (посади) та середньої заробітної плати за місцем роботи.

2. Звільнення з ініціативи роботодавця працівників, які обиралися до складу органу, уповноваженого представляти інтереси сторони колективного трудового спору не допускається протягом року після закінчення строку, на який обирався цей склад, окрім випадків повної ліквідації підприємства, припинення підприємницької діяльності фізичної особи-роботодавця; визначених пунктами третім-четвертим, шостим-восьмим, десятим, дванадцятим статті 40 Кодексу законів про працю.

РОЗДІЛ VI. СТРАЙКИ ТА ЛОКАУТИ

Стаття 35. Право на страйк

1. Порядок реалізації права на страйк встановлюється цим Законом, колективною угодою (договором).

2. Страйк - це тимчасове колективне добровільне припинення роботи (невихід на роботу, невиконання своїх трудових обов'язків) працівниками підприємства, установи, організації, відокремленого підрозділу юридичної особи, фізичної особи-роботодавця з метою вирішення колективного трудового спору.

Страйк є крайнім засобом вирішення колективного трудового спору після проведення примирних процедур та/або трудового арбітражу за винятком обмежень або заборони його проведення, встановлених цим Законом.

3. Ніхто не може бути примушений до участі або не участі у страйку. Не допускається зловживання правом на страйк.

4. Страйк може застосовуватись як засіб вирішення колективного трудового спору (крім випадків, передбачених цим Законом) без попереднього проведення трудової медіації та/або трудового арбітражу у випадку не реагування роботодавця на обґрунтовані вимоги працівників щодо погашення простроченої заборгованості із виплати заробітної плати в сумі, що складає не менше двох середньомісячних заробітних плат для 50% і більше від середньооблікової кількості штатних працівників за підсумками місяця, який передує проведенню страйку, якщо інше не передбачене у колективній угоді (договорі).

Стаття 36. Проведення попереджувального страйку

1. Попереджувальний страйк проводиться із дотриманням загальних умов проведення страйку з урахуванням особливостей визначених цією статтею.

2. Попереджувальний страйк може оголошуватись одноразово у період розгляду колективного трудового спору.

3. Попереджувальний страйк у спорах про права може бути проведений під час здійснення примирних процедур, трудового арбітражу за виключенням часу робочих засідань відповідних органів.

4. Попереджувальний страйк у спорах про інтереси може бути проведений після завершення примирних процедур.

5. Попереджувальний страйк може тривати не більше однієї години, про що представницький орган сторони працівників попереджає у письмовій формі роботодавця та відповідні регіональні відділення НСПП не пізніше як за 48 годин до його початку.

Стаття 37. Рішення про оголошення та висування вимог страйку

1. Рішення про оголошення та висування вимог страйку приймається загальними зборами (конференцією) працівників підприємства, установи, організації (їх відокремленого структурного підрозділу), фізичної особи - роботодавця, за пропозицією первинної профспілкової організації чи спільного представницького органу профспілок, а за їх відсутності вільно обраних представників працівників, та/або шляхом збору підписів працівників, у т. ч. електронних підписів з використанням засобів електронної комунікації з накладенням удосконаленого електронного підпису або кваліфікованого електронного підпису.

2. Рішення про оголошення та висування вимог страйку вважається прийнятим, якщо за нього проголосувало не менше половини працівників (делегатів конференції) підприємства, установи, організації (їх відокремленого структурного підрозділу), фізичної особи - роботодавця. Кількість працівників визначається на основі даних про середньооблікову кількість штатних працівників за підсумками місяця, що передував колективному трудовому спору, якщо інше не визначено в колективній угоді (договорі).

3. У випадках передбачених колективним договором (крім встановленого порядку, передбаченого частинами першою та другою цієї статті Закону), на великих підприємствах рішення про оголошення та висування вимог страйку може бути прийняте виборними органами первинних профспілкових організацій, які створені у відокремлених підрозділах на такому підприємстві. У випадку представництва колективних інтересів працівників всього такого підприємства щодо вирішення колективного трудового спору, первинні профспілкові організації повинні діяти з урахуванням вимог частини четвертої статті 5 цього Закону.

4. Рішення щодо оголошення галузевого, територіального або національного страйку та висування його вимог приймаються на засіданні спільного представницького органу профспілок, об'єднань профспілок або виборного органу профспілки (профспілкової організації) чи об'єднання профспілок відповідного рівня.

5. Працівники підприємств, установ, організацій, фізичної особи - роботодавця, галузі чи адміністративно-територіальних одиниць самостійно приймають рішення про оголошення чи не оголошення та висування вимог страйку.

6. Страйк вважається галузевим чи територіальним, якщо на підприємствах, на яких оголошено страйк, кількість учасників страйку (працівників) перевищує половину загальної кількості працівників відповідної галузі чи території.

Національний страйк – вважається таким, якщо в ньому беруть участь більшість працівників зайнятих на підприємствах, в установах, організаціях галузей та/або території країни.

7. Зміст та обсяг вимог страйку не може виходити за межі вимог колективного трудового спору з врахуванням спільних домовленостей, досягнутих під час примирних процедур, трудового арбітражу.

Стаття 38. Керівництво страйком

1. Рішення про утворення (обрання) органу (особи), уповноваженого(у) на керівництво страйком, приймається під час прийняття рішення про оголошення та висунення вимог страйку працівниками підприємства, установи, організації (їх відокремленого структурного підрозділу), фізичної особи – роботодавця. Водночас визначаються повноваження органу (особи), уповноваженого (ої) на керівництво страйком, його персональний склад, місцезнаходження, адреса для листування/комунікації, в т.ч. електронна адреса, про що інформується роботодавець та НСПП. Також може бути прийняте рішення про створення страйкового фонду та порядок його використання. Кількість осіб, обраних до органу уповноваженого на керівництво страйком не повинна перевищувати трьох осіб, на великих підприємствах п'яти осіб.

2. Орган (особа), уповноважений на організацію (проведення) страйку, разом із вимогами передає роботодавцю копію протоколу загальних зборів (конференції), збору підписів із зазначенням загальної чисельності працівників, які братимуть участь у страйку. Протягом періоду, який визначено пунктом дев'ятим цієї статті до дати початку страйку, роботодавець шляхом опитування працівників (що проводиться у спосіб, визначений роботодавцем), формує списки працівників, які беруть участь у страйку, та тих, що продовжують роботу. Страйк вважається законним у випадку, якщо в ньому беруть участь не менше половини працівників підприємства.

2. Рішення про утворення (обрання) органу (особи), уповноваженого(у) на керівництво страйком, вважається прийнятим, якщо його підтримала більше половини працівників від загальної кількості працівників підприємства, установи, організації (їх відокремленого структурного підрозділу), фізичної особи – роботодавця, які беруть участь у страйку. Інші рішення, пов'язані із проведенням страйку, приймаються органом (особою), уповноваженим (ою) на керівництво страйком або більшістю голосів працівників, які беруть участь у страйку.

3. У випадках передбачених колективним договором (крім встановленого порядку, передбаченого частинами першої та другої цієї статті Закону), на великих підприємствах рішення про оголошення та висунення вимог страйку може бути прийняте виборними органами первинних профспілкових організацій, які створені у відокремлених підрозділах на такому підприємстві. У випадку представництва колективних інтересів працівників всього такого підприємства щодо вирішення колективного трудового спору, первинні профспілкові організації повинні діяти з урахуванням вимог частини четвертої статті 5 цього Закону.

4. Орган (особа), уповноважений(а) на керівництво страйком, діє під час страйку в межах прав, передбачених цим Законом та повноважень, наданих рішенням про оголошення страйку, оперативно інформує працівників у погоджений із ними спосіб, у тому числі із використанням засобів електронних комунікацій, про хід вирішення колективного трудового спору.

5. Місце перебування учасників страйку, форми страйку (повне або часткове припинення роботи) визначається органом (особою), який очолює страйк, про що повідомляється роботодавцю, якщо інше не передбачене колективною угодою (договором).

У разі, якщо місцем страйку не є територія підприємства, установи, організації, фізичної особи - роботодавця, воно визначається органом (особою), який(а) здійснює керівництво страйком. Якщо місцем проведення страйку визначаються робочі місця працівників, або будь-яка інша територія роботодавця, орган (особа), який(а) здійснює керівництво страйком повинен (повинна) погодити таке рішення із роботодавцем.

6. Галузевий чи територіальний страйк очолює (координує) орган (особа), уповноважений(а) на керівництво страйком, який визначений рішенням спільного представницького органу профспілок, об'єднань профспілок або виборного органу профспілки (об'єднання профспілок відповідного статусу чи профспілкових організацій).

7. Вимоги працівників на галузевому, територіальному чи національному рівнях формуються і затверджуються рішенням спільного представницького органу профспілок, об'єднань профспілок або виборного органу профспілки (об'єднання профспілок відповідного статусу чи профспілкових організацій).

8. Повноваження органу (особи), уповноваженого(ої) на керівництво страйком, припиняються, якщо сторони підписали угоду про врегулювання колективного трудового спору, а також у разі прийняття рішення про відмову від проведення або про припинення страйку.

9. Орган (особа), уповноважений(а) на керівництво страйком, повідомляє роботодавця та НСПП про затверджені страйкарями вимоги та про оголошення (початок) страйку:

на локальному рівні - не пізніше ніж за 5 робочих днів до запланованого початку страйку, на великих підприємствах 10 робочих днів;

на територіальному та галузевому рівнях - не пізніше ніж за 10 робочих днів до запланованого початку страйку;

на національному рівні - не пізніше ніж за 15 робочих днів до запланованого початку страйку.

Стаття 39. Страйковий фонд

1. Страйковий фонд може бути сформований з джерел, не заборонених законодавством.

2. Напрями використання коштів страйкового фонду, способи та процедура звітування про використання коштів перед працівниками, які беруть участь у страйку, затверджуються органом (особою), уповноваженим(ою) на керівництво страйком під час прийняття рішення про його створення.

3. Якщо органом, уповноваженим на керівництво страйком, визначається виборний орган первинної профспілкової організації то відкривається рахунок зі спеціальним режимом використання з метою створення страйкового фонду. У разі ж, коли фізична особа є уповноваженою на керівництво страйком, то вона відкриває такий рахунок.

4. Страйковий фонд наповнюється з фінансових джерел, не заборонених законодавством. Операції щодо передачі, перерахування коштів до страйкового фонду не підлягають оподаткуванню. Видатки страйкового фонду підлягають оподаткуванню у встановленому законодавством порядку.

5. Під час створення страйкового фонду приймається рішення щодо порядку звітування органом (особою) уповноваженою на керівництво страйку за використання коштів з цього фонду перед учасниками страйку.

Стаття 40. Права працівників, які беруть участь у страйку (страйкарів)

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

2. За працівниками, які беруть участь у страйку з вимогами щодо погашення заборгованості із виплати заробітної плати, зберігається середньомісячна заробітна плата.

3. Працівники, які беруть участь у страйку, не можуть бути звільнені з ініціативи роботодавця під час проведення страйку.

4. Працівники, які погодились на участь у страйку, не можуть бути звільнені з причини участі у страйку.

5. Працівники, які беруть участь у страйку, крім інших прав, передбачених законодавством про працю та цим Законом, під час його проведення мають право:

брати участь у формуванні страйкового фонду;

отримувати від органу (особи), що очолює страйк, інформацію про хід вирішення колективного трудового спору;

отримувати через орган (особу), що очолює страйк, роз'яснення, консультації від НСПП (її регіональних відділень) та інформацію, надану роботодавцем;

якщо інше не передбачено колективною угодою (договором), угодою сторін колективного трудового спору, оприлюднювати інформацію про хід страйку та переговорів у засобах масової інформації.

Стаття 41. Права працівників, які не беруть участь у страйку

1. Працівники, які не беруть участь у страйку, крім інших прав, передбачених законодавством про працю та цим Законом, під час його проведення мають право:

в разі неможливості забезпечення нормального функціонування потужностей роботодавця - на збереження заробітної плати у розмірі не нижче від встановленого законодавством та колективною угодою (договором) як за час простою не з вини працівника. Таким працівникам може бути запропоноване тимчасове переведення на іншу роботу;

в разі можливості нормального функціонування потужностей роботодавця - на продовження роботи з оплатою праці у розмірі не нижче від встановленого законодавством та колективною угодою (договором).

Стаття 42. Права роботодавців під час страйку

1. Під час страйку роботодавець має право на збереження свого майна та дбайливе ставлення до нього.

2. Якщо інше не передбачено колективною угодою (договором), угодою сторін колективного трудового спору, роботодавець під час страйку має право оприлюднювати інформацію про хід страйку та переговорів у засобах масової інформації.

3. НСПП за зверненням роботодавця видає йому в одноденний термін довідку довільної форми про факт та момент початку страйку для подання в організацію, яка згідно із законодавством підтверджує факт форс-мажорної обставини.

Стаття 43. Визнання страйку незаконним

1. Страйк вважається законним, якщо інше не встановлено судом.

2. Незаконними можуть бути визнані страйки, які проводяться з порушенням вимог цього Закону або всупереч рішенню суду, що набуло законної сили.

3. Спори, що пов'язані з визнанням страйків незаконними, розглядаються місцевими загальними судами за місцезнаходженням роботодавця або за місцезнаходженням органу (особи), що очолює страйк. У разі оголошення галузевого, територіального чи національного страйку роботодавець або уповноважений ним представник має звертатися до місцевого загального суду за місцезнаходженням органу (особи), що очолює страйк.

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

5. У разі прийняття судом рішення про визнання страйку незаконним та його припинення, у резолютивній частині рішення суду встановлюється обов'язок учасників страйку негайно виконати таке рішення та припинити страйк.

Стаття 44. Заборона страйку

1. Заборона страйку встановлюється виключно цим Законом.

2. При введенні правового режиму надзвичайного стану проведення страйків може бути заборонено на всій території України або в окремих її місцевостях на час, що не перевищує строку, на який вводиться надзвичайний стан.

3. Проведення страйків може бути заборонено в окремих місцевостях, які оголошуються зонами надзвичайної екологічної ситуації, на строк, на який ця територія оголошується такою зоною відповідно до закону.

4. Забороняється проведення страйків на період дії правового режиму воєнного стану.

5. Забороняється організувати та брати участь у страйках:

прокурорам, суддям, членам Рахункової палати України, державним службовцям категорії "А", поліцейським;

військовослужбовцям Збройних Сил України, Служби безпеки України, Управління державної охорони України, Національної гвардії України, Державної прикордонної служби України, Державної служби спеціального зв'язку та захисту інформації України;

особам рядового і начальницького складу служби цивільного захисту, Державного бюро розслідувань України;

персоналу Державної кримінально-виконавчої служби України;

особам начальницького складу Національного антикорупційного бюро України, особам, які мають спеціальні звання Бюро економічної безпеки України.

Стаття 45. Особливості здійснення права на страйк

1. До початку та під час проведення страйку сторони колективного трудового спору в межах компетенції, органи державної влади, місцевий орган виконавчої влади або орган місцевого самоврядування в межах їх повноважень зобов'язані вжити заходів з метою запобігання нанесенню шкоди національній безпеці, довкіллю, життю та здоров'ю людей, порушення гарантованих законом свобод, прав, у т.ч. майнових.

2. Проведення страйку зупиняється або обмежується судом за умови, якщо припинення працівниками (службовцями) роботи (служби) створює перешкоди для забезпечення

національної безпеки, охорони довкілля, життя і здоров'я людей, дотримання гарантованих законом свобод, прав, у т.ч. майнових, зокрема, шляхом зобов'язання органу (особи), що очолює страйк, вживати заходи для усунення перешкод. В разі невиконання рішення суду страйк визнається незаконним.

Стаття 46. Особливі умови участі у страйку деяких працівників

1. Право на страйк деяких працівників, безпосередньо зайнятих виробництвом продукції, виконанням робіт, наданням послуг, від виконання трудових обов'язків яких залежить забезпечення національної безпеки, зокрема у частині захисту навколишнього природного середовища, збереження життя, здоров'я людей, прав і свобод, реалізується з урахуванням особливостей, встановлених виключно цим Законом.

2. Підприємства, установи, організації, для працівників яких, зазначених у частині 1 цієї статті, встановлюються особливі умови участі у страйку, визначаються на підставі одного з положень:

1) частина четверта статті 9 Закону України «Про критичну інфраструктуру»;

2) інших актів законодавства, які регулюють питання віднесення підприємств, установ, організацій до об'єктів критичної інфраструктури;

3) колективних угод (договорів).

3. В цілях застосування пункту першого частини другої цієї статті Кабінетом Міністрів України затверджується перелік підприємств, установ, організацій, на яких визначаються взаємні зобов'язання роботодавця та працівників щодо виконання мінімально необхідного обсягу робіт та послуг, який має бути забезпечено окремими працівниками (в межах їх трудової функції) в ході проведення страйку, після проведення консультацій із відповідними галузевими репрезентативними об'єднаннями (організаціями) профспілок, об'єднаннями організацій роботодавців (за їх наявності).

4. На підприємствах, в установах, організаціях, визначених у частині другій цієї статті, положеннями колективних договорів визначаються взаємні зобов'язання роботодавця та працівників щодо виконання мінімально необхідного обсягу робіт та послуг, який має бути забезпечено окремими працівниками (в межах їх трудової функції) в ході проведення страйку. Вказаний перелік взаємних зобов'язань має бути спрямований на підтримку життєздатності підприємства, установи, організації, збереження робочих місць, не допущення завдання шкоди майну роботодавця, порушення законності та громадського порядку.

5. За відсутності на підприємстві, в установі, організації колективного договору, взаємні зобов'язання роботодавця та працівників щодо виконання мінімально необхідного обсягу робіт та послуг, який має бути забезпечено окремими працівниками (в межах їх трудової функції) в ході проведення страйку, встановлюється внутрішнім розпорядчим документом роботодавця за погодженням із профспілкою або спільним представницьким органом профспілок, що діють на підприємстві, а за їх відсутності – за погодженням із вільнообраним представником працівників.

6. За потреби, на вимогу хоча б однієї зі сторін, до перемовин може залучатися представник НСПП.

7. Відсутність на підприємстві, в установі, організації узгоджених взаємних зобов'язань роботодавця та працівників щодо виконання мінімально необхідного обсягу робіт та послуг, який має бути забезпечено окремими працівниками (в межах їх трудової функції) в ході проведення страйку, не зумовлює незаконність страйку, якщо інше не буде визначено судом (зокрема в порядку, передбаченому положеннями статті 43 цього Закону). У цьому випадку, орган (особа), уповноважена на керівництво страйком повинна інформувати роботодавця про

рішення щодо проведення страйку за 10 робочих днів до його початку. Отримавши таку інформацію, роботодавець має право до початку страйку звернутись до суду для ухвалення рішення про визначення та виконання мінімально необхідного обсягу робіт та послуг, який має бути забезпечено окремими працівниками (в межах їх трудової функції) в ході проведення страйку до початку страйку.

8. Працівники, які мають забезпечувати мінімально необхідний обсяг робіт та послуг в межах їх трудової функції та які беруть участь у страйку у вільний від виконання трудових обов'язків час, користуються правами, визначеними положеннями статті 40 цього Закону, а в частині виконання трудової функції, мають право на весь обсяг прав і гарантій, встановлених трудовим законодавством, колективним та/або трудовим договором.

Стаття 47. Завершення страйку

1. Після оголошення та під час проведення страйку сторони колективного трудового спору за сприянням НСПП зобов'язані продовжувати пошук шляхів його вирішення, використовуючи для цього усі наявні можливості.

2. Страйк може бути завершено:

- 1) шляхом укладення угоди про вирішення колективного трудового спору;
- 2) за рішенням органу (особи), уповноваженої на керівництво страйком;
- 3) на виконання рішення суду про припинення або відміну оголошеного страйку як незаконного.

3. Орган (особа), уповноважений(а) на керівництво страйком повідомляє НСПП (її відповідне регіональне відділення) про завершення страйку.

4. Угода про вирішення колективного трудового спору є обов'язковою для виконання її сторонами. Контроль за виконанням умов цієї угоди здійснюється сторонами колективного трудового спору.

Стаття 48. Локаут

1. Локаут – крайній засіб вирішення колективного трудового спору під час проведення страйку для захисту прав та інтересів роботодавця.

2. Локаут передбачає тимчасове повне або часткове призупинення роботи підприємства, установи, організації, фізичної особи - роботодавця та/або обмеження допуску всіх працівників чи їх частини до робочих місць (без припинення трудових договорів).

Стаття 49. Право роботодавця на локаут

1. Порядок реалізації права на локаут, випадки його заборони або обмеження встановлюються виключно цим Законом.

2. Локаут може застосовуватися роботодавцем виключно на локальному рівні у випадку обґрунтованої неможливості задоволення вимог працівників, які становлять предмет страйку.

3. Роботодавець видає наказ/розпорядження про оголошення або/та застосування локауту після отримання повідомлення від органу (особи), уповноваженого(ої) на керівництво страйком про заплановану дату початку страйку або після фактичного початку страйку.

У наказі/розпорядженні роботодавець зазначає:

підстави для прийняття рішення про застосування локауту;

дату початку локауту, яка не може передувати даті початку страйку;

форму локауту (повне або часткове призупинення роботи);

межі поширення локауту (на всіх або частину працівників, яким обмежується допуск до робочих місць).

4. Роботодавець зобов'язаний направити письмове повідомлення або копію свого наказу/розпорядження про оголошення або/та застосування локауту органу (особі), уповноваженому(ій) на керівництво страйком та відповідному регіональному відділенню НСПП не пізніше ніж за 5 робочих днів, на великих підприємствах 10 робочих днів до дня запланованого початку локауту. НСПП інформує про оголошення або/та застосування локауту місцеві органи виконавчої влади та/або місцевого самоврядування та інші зацікавлені органи, які можуть сприяти вирішенню колективного трудового спору.

5. Локаут може бути повністю або частково припинений у будь-який час за письмовим рішенням (наказом/розпорядженням) роботодавця, про що він повідомляє орган (особу), уповноважений (ну) на керівництво страйком, не пізніше ніж за 24 години до повного або часткового припинення локауту.

6. Роботодавець зобов'язаний не пізніше ніж за 24 години до початку чергової робочої зміни у будь-який доступний спосіб, у тому числі із застосуванням засобів електронних комунікацій, повідомити працівників, які не беруть участь у страйку, про необхідність приступити до роботи.

Стаття 50. Випадки обмеження та заборони локауту

1. До початку та під час застосування локауту сторони колективного трудового спору, органи державної влади, місцевий орган виконавчої влади або орган місцевого самоврядування зобов'язані вжити заходів з метою запобігання нанесенню шкоди національній безпеці, навколишньому природному середовищу, життю та здоров'ю людей, порушення гарантованих законом свобод, прав, у т.ч. майнових.

2. Локаут може бути припинено або обмежено судом за умови, що він створює перешкоди для забезпечення національної безпеки, охорони навколишнього природного середовища, життя і здоров'я людей, дотримання гарантованих законом свобод, прав, у т.ч. майнових, зокрема, шляхом зобов'язання роботодавця вживати заходи для усунення перешкод. Невиконання рішення суду про зупинення або обмеження локауту є підставою для визнання його незаконним.

3. При введенні правового режиму надзвичайного стану локаути можуть бути заборонені на всій території України або в окремих її місцевостях на час, що не перевищує строку, на який вводиться надзвичайний стан.

4. Локаути також можуть бути заборонені в окремих місцевостях, які оголошуються зонами надзвичайної екологічної ситуації, на строк, на який ця територія оголошується такою зоною відповідно до закону.

5. Забороняються локаути на період дії правового режиму воєнного стану.

6. Забороняється оголошення локауту, у разі коли вимогою страйкарів/працівників є погашення простроченої заборгованості із виплати заробітної плати в сумі, що складає дві середньомісячні заробітні плати перед не менше 50% середньооблікової кількості штатних працівників за підсумками місяця, який передує проведенню страйку, якщо інше не передбачене у колективній угоді (договорі).

7. Локаут не застосовується до працівників, зазначених у статтях 41 та 46 цього Закону. Залучення праці чи послуг сторонніх осіб для заміщення праці страйкарів забороняється.

Стаття 51. Визнання локауту незаконним

1. Локаут вважається законним, якщо інше не встановлено судом.
2. Незаконними можуть бути визнані локаути, які проводяться з порушенням вимог цього закону або всупереч рішенням суду, що набрало законної сили.
3. Спори, що пов'язані з визнанням локаутів незаконними, розглядаються місцевими загальними судами за місцезнаходженням роботодавця або за місцезнаходженням органу (особи), уповноваженого (ої) на керівництво страйком.
4. Рішення суду про визнання локауту незаконним зобов'язує роботодавця відмінити або припинити локаут, а працівників, що не беруть участь у страйку, розпочати роботу не пізніше наступного дня після дня вручення копії рішення суду роботодавцю.
5. У разі прийняття судом рішення про визнання локауту незаконним та його припинення, у резолютивній частині рішення суду встановлюється обов'язок роботодавця негайно виконати це рішення і припинити локаут.

Стаття 52. Завершення локауту

1. Після оголошення та під час застосування локауту сторони колективного трудового спору за сприянням НСПП зобов'язані продовжувати пошук шляхів його вирішення, використовуючи для цього усі наявні можливості.
2. Локаут може бути завершено:
 - 1) за рішенням роботодавця;
 - 2) шляхом укладення угоди про вирішення колективного трудового спору.
3. Локаут має бути завершено:
 - 1) у зв'язку із завершенням страйку;
 - 2) на виконання рішення суду про припинення або відміну оголошеного локауту як незаконного.

РОЗДІЛ VII. ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ ЗА ПОРУШЕННЯ ЗАКОНОДАВСТВА ПРО КОЛЕКТИВНІ ТРУДОВІ СПОРИ

Стаття 53. Відповідальність за порушення законодавства про колективні трудові спори

1. Особи, винні у порушенні законодавства про колективні трудові спори несуть адміністративну, цивільну, дисциплінарну, кримінальну відповідальність на підставах, визначених цим Законом та в інших випадках відповідно до законів України.
2. До адміністративної відповідальності притягуються особи, винні в:
 - 1) ухиленні від участі в примирних процедурах, трудовому арбітражі, які відповідно до цього Закону, колективної угоди (договору), окремої угоди між сторонами колективного трудового спору носять обов'язковий характер (в тому числі порушення строків їх проведення);
 - 2) ненаданні інформації чи документації, або наданні недостовірної інформації чи документації, що стосується предмету колективного трудового спору;
 - 3) несвоєчасному повідомленні сторони колективного трудового спору про проведення страйку чи локауту;
 - 4) проведенні страйку чи застосуванні локауту, які визнані судом незаконними;
 - 5) порушенні чи невиконанні угоди про вирішення колективного трудового спору, рішення трудового арбітражу або інших, досягнутих у процесі ведення колективних переговорів сторонами колективного трудового спору угод.

Стаття 54. Відшкодування збитків, заподіяних в результаті страйку чи локауту

1. Трудовий медіатор, медіатор, трудовий арбітр, особа, що представляє сторону колективного трудового спору та бере участь у його вирішенні, винна у розголошенні конфіденційної, таємної, службової інформації, яка стала йому (їй) відома у зв'язку із вирішенням колективного трудового спору, внаслідок чого стороні колективного трудового спору завдано шкоду, зобов'язана її відшкодувати.

2. Орган (особа), уповноважений (а) на керівництво страйком, який було визнано судом незаконним відшкодовує роботодавцю збитки заподіяні таким страйком. Відшкодування збитків здійснюється у порядку та розмірі, визначених судом.

3. Роботодавець, який застосував локаут, котрий було визнано судом незаконним відшкодовує працівникам збитки заподіяні таким локаутом. Відшкодування збитків здійснюється у порядку та розмірі, визначених судом.

4. Роботодавець, який порушив закони України, колективну угоду (договір), внаслідок чого склалися умови для страйку, і страйк закінчився повним чи частковим задоволенням вимог працівників, компенсує збитки учасникам страйку в розмірі, визначеному угодою про вирішення колективного трудового спору або рішенням суду.

5. Збитки, заподіяні іншим юридичним та фізичним особам в результаті страйку чи локауту, відшкодовуються за рішенням суду згідно із законодавством.

РОЗДІЛ VIII. ПРИКІНЦЕВІ ПОЛОЖЕННЯ

1. Цей Закон набирає чинності з дня його опублікування.

2. Визнати такими, що втратили чинність з моменту набрання чинності цього Закону:

Закон України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» (Відомості Верховної Ради України, 1998 р., № 34, ст. 227).

3. Внести зміни до таких законодавчих актів України:

1) У Кодексі цивільного захисту України (Відомості Верховної Ради України, 2013 р., № 34—35, ст. 458 із наступними змінами):

третє речення частини першої статті 116 виключити;

2) У Законі України «Про Збройні Сили України» (Відомості Верховної Ради України, 1992 р., № 9, ст. 108 із наступними змінами):

частину сьому статті 17 виключити;

3) У Законі України «Про транспорт» (Відомості Верховної Ради України, 1994 р., № 51, ст. 446 із наступними змінами):

статтю 18 виключити;

4) У Законі України «Про використання ядерної енергії та радіаційну безпеку» (Відомості Верховної Ради України, 1995 р., № 12, ст. 81 із наступними змінами):

частину третю статті 35 виключити;

5) У Гірничому законі України (Відомості Верховної Ради України, 1999 р., № 50, ст. 433; із наступними змінами):

у частині четвертій статті 29 слова «проводити страйки, а також» виключити;

6) У Законі України «Про службу в органах місцевого самоврядування» (Відомості Верховної Ради України, 2001 р., № 33, ст. 175 із наступними змінами):

частину третю статті 12 виключити;

7) У Законі України «Про Державну прикордонну службу України» (Відомості Верховної Ради України, 2003 р., № 27, ст. 208 із наступними змінами):

частину третю статті 15 виключити;

8) У Законі України «Про теплопостачання» (Відомості Верховної Ради України, 2005 р., № 28, ст. 373 із наступними змінами):

статтю 30 виключити;

9) У Законі України «Про Державну кримінально-виконавчу службу України» (Відомості Верховної Ради України, 2005 р., № 30, ст. 409 із наступними змінами):

частину четверту статті 15 виключити;

10) У Законі України «Про Національне антикорупційне бюро України» (Відомості Верховної Ради України, 2014 р., № 47, ст. 2051 із наступними змінами):

у пункті 1 частини другої статті 13 слова «, організувати або брати участь у страйках» виключити;

11) У Законі України «Про прокуратуру» (Відомості Верховної Ради України, 2015 р., № 2—3, ст. 12 із наступними змінами):

у частині третій статті 18 слова та знаки «, страйках» виключити;

12) У Законі України «Про Національну поліцію» (Відомості Верховної Ради України, 2015 р., № 40—41, ст. 379 із наступними змінами):

частину п'яту статті 61 виключити;

13) У Законі України «Про державну службу» (Відомості Верховної Ради України, 2016 р., № 4, ст. 43 із наступними змінами):

у частині п'ятій статті 10 слова «страйках та» виключити;

14) У Законі України «Про ринок електричної енергії» (Відомості Верховної Ради, 2017 р., № 27—28, ст. 312 із наступними змінами):

статтю 13 виключити;

15) У Законі України від 02.06.2016 № 1402-VIII «Про судоустрій і статус суддів» (Відомості Верховної Ради (ВВР), 2016, № 31, ст. 545 із наступними змінами):

у першому реченні частини четвертої статті 54 слова та знаки «, мітингах, страйках» виключити.

друге речення частини шостої статті 162-1 виключити;

16) У Законі України від 28.01.2021 № 1150-IX «Про Бюро економічної безпеки України» (Відомості Верховної Ради (ВВР), 2021, № 23, ст. 197 із наступними змінами):

у частині другій статті 20 слова та знаки «, організувати або брати участь у страйках» виключити;

17) У Законі України від 02.07.2015 № 576-VIII «Про Рахункову палату» (Відомості Верховної Ради (ВВР), 2015, № 36, ст. 360 із наступними змінами):

у частині п'ятій статті 19 слова «а також страйках» виключити;

18) У Законі України від 12.02.2015 № 192-VIII «Про забезпечення права на справедливий суд» (Відомості Верховної Ради (ВВР), 2015, № 18, № 19-20, ст. 132 із наступними змінами):

у частині третій статті 54 слова та знаки «, страйках» виключити;

19) У Законі України від 23.02.2006 № 3475-IV «Про Державну службу спеціального зв'язку та захисту інформації України» (Відомості Верховної Ради України (ВВР), 2006, № 30, ст.258 із наступними змінами):

частину третю статті 12 виключити.

У зв'язку з цим частини четверту – сьому вважати частинами третьою – шостою відповідно;

20) У Законі України від 13.03.2014 № 876-VII «Про Національну гвардію України» (Відомості Верховної Ради (ВВР), 2014, № 17, ст. 594 із наступними змінами):

частину третю статті 11 виключити;

21) У Законі України від 12.12.1991 № 1975-XII «Про альтернативну (невійськову) службу» (Відомості Верховної Ради України (ВВР), 1992, № 15, ст. 188 із наступними змінами):

абзац третій статті 8 виключити.

У зв'язку з цим абзаци четвертий – шостий вважати абзацами третім-п'ятим;

22) У Законі України від 20.12.1991 № 2011-XII «Про соціальний і правовий захист військовослужбовців та членів їх сімей» (Відомості Верховної Ради України (ВВР), 1992, № 15, ст. 190 із наступними змінами):

треє речення частина п'ятої статті 5 виключити;

у Цивільний процесуальний кодекс України (Відомості Верховної Ради України, 2017 р., № 48, ст. 436):

а) у статті 4 після частини четвертої доповнити новою частиною такого змісту:

«Угода сторін про передачу колективного трудового спору на розгляд трудового арбітражу допускається. До трудового арбітражу за угодою сторін може бути переданий будь-який колективний трудовий спір про права. Рішення трудового арбітражу може бути оскаржено в порядку, передбаченому цим Кодексом та Законом України «Про колективні трудові спори»».

У зв'язку з цим, частину п'яту вважати відповідно частиною шостою.

б) частину восьму статті 19 викласти в такій редакції:

«8. Суди розглядають справи про оскарження рішень трудових арбітражів, третейських судів, про видачу виконавчих листів на примусове виконання рішень трудових арбітражів, третейських судів, про оспорювання рішень міжнародного комерційного арбітражу, а також про визнання та надання дозволу на виконання рішень міжнародного комерційного арбітражу, іноземного суду.»

в) частину другу статті 23 викласти в такій редакції:

«2. справи щодо оскарження рішень трудових арбітражів, третейських судів, оспорювання рішень міжнародних комерційних арбітражів, про видачу виконавчих листів на примусове виконання рішень трудових арбітражів, третейських судів, розглядаються апеляційними судами як судами першої інстанції за місцем розгляду спору трудовим арбітражем, за місцем розгляду справи третейським судом (за місцезнаходженням арбітражу).»

г) статтю 42 доповнити частиною шостою в такій редакції:

«6. У справах про оскарження рішення трудового арбітражу, та про видачу виконавчого документа на примусове виконання рішення трудового арбітражу, учасниками справи є сторони колективного трудового спору (їх представники), що розглядався в порядку трудового арбітражу.»

д) частину восьму статті 82 після слова «рішенням» доповнити словами «трудового арбітражу».

е) частину першу статті 186 після пункту четвертого доповнити новим пунктом у такій редакції:

«5) є рішення трудового арбітражу, прийняте в межах його компетенції, щодо спору між тими самими сторонами, про той самий предмет і з тих самих підстав, за винятком випадків, коли суд відмовив у видачі виконавчого листа на примусове виконання рішення трудового арбітражу або скасував рішення трудового арбітражу.»

У зв'язку з цим пункти п'ять – шість вважати відповідно пунктами шість – сім.

є) пункти 37-39 частини першої статті 353 перед словами «третейського суду» доповнити словами «трудового арбітражу».

ж) назву розділу VIII перед словами «третейських судів» доповнити словами «трудових арбітражів».

з) статтю 454 викласти в такій редакції:

«Стаття 454. Оскарження рішення трудового арбітражу, третейського суду, оспорування рішення міжнародного комерційного арбітражу

1. Сторони колективного трудового спору про права мають право звернутися до суду із заявою про скасування рішення трудового арбітражу

Сторони, треті особи, а також особи, які не брали участі у справі, у разі якщо третейський суд вирішив питання про їхні права та обов'язки, мають право звернутися до суду із заявою про скасування рішення третейського суду.

Сторони мають право звернутися до суду із заявою про скасування рішення міжнародного комерційного арбітражу.

2. Рішення міжнародного комерційного арбітражу може бути оспорено в порядку, передбаченому цим розділом, якщо місце арбітражу знаходиться на території України.

3. Заява про скасування рішення трудового арбітражу подається до апеляційного суду за місцем розгляду спору трудовим арбітражем.

4. Заява про скасування рішення третейського суду подається до апеляційного суду за місцем розгляду справи третейським судом.

5. Заява про скасування рішення міжнародного комерційного арбітражу подається до апеляційного загального суду за місцезнаходженням арбітражу.

6. Заява про скасування рішення трудового арбітражу подається протягом одного місяця з дня винесення ним рішення.

7. Заява про скасування рішення третейського суду подається протягом 90 днів:

1) з дня прийняття рішення третейським судом;

2) особами, які не брали участі у справі, у разі якщо третейський суд вирішив питання про їхні права та обов'язки, - з дня, коли вони дізналися або могли дізнатися про прийняття рішення третейським судом.

8. Заява про скасування рішення міжнародного комерційного арбітражу не може бути подана після закінчення трьох місяців, рахуючи з дня, коли сторона, що заявляє це клопотання, отримала арбітражне рішення, а у разі подання такою стороною клопотання до міжнародного комерційного арбітражу про виправлення або роз'яснення рішення чи ухвалення додаткового рішення, - з дня винесення міжнародним комерційним арбітражем рішення з цього прохання.

9. Суд постановляє ухвалу про відмову у відкритті провадження у справі з підстав, передбачених [пунктами 1-3 і 6](#) частини першої статті 186 цього Кодексу, а також у разі якщо рішення трудового арбітражу, третейського суду, міжнародного комерційного арбітражу оскаржено (оспоровано) з підстав, не передбачених законом або міжнародним договором, згода на обов'язковість якого надана Верховною Радою України.»

и) статтю 455 викласти в такій редакції:

«Стаття 455. Форма і зміст заяви про скасування рішення трудового арбітражу, третейського суду, міжнародного комерційного арбітражу

1. Заява про скасування рішення трудового арбітражу, третейського суду, міжнародного комерційного арбітражу подається у письмовій формі і підписується особою, яка його оскаржує.

2. У заяві мають бути зазначені:

1) найменування суду, до якого подається заява;

2) повне найменування (для юридичних осіб) або ім'я (прізвище, ім'я та по батькові) (для фізичних осіб) заявника, його місцезнаходження (для юридичних осіб) або місце проживання чи перебування (для фізичних осіб), поштовий індекс, ідентифікаційний код юридичної особи в Єдиному державному реєстрі підприємств і організацій України, реєстраційний номер облікової картки платника податків заявника (для фізичних осіб) за його наявності або номер і серія паспорта заявника для фізичних осіб - громадян України, номери засобів зв'язку, офіційні електронні адреси та адреси електронної пошти, якщо такі є;

3) прізвища, імена та по батькові (для фізичних осіб), повне найменування (для юридичних осіб) учасників трудового арбітражу, третейського розгляду, їх місце проживання (перебування) або місцезнаходження;

4) найменування (за наявності) та склад трудового арбітражу, третейського суду, міжнародного комерційного арбітражу, який прийняв рішення;

5) відомості про рішення трудового арбітражу, третейського суду, міжнародного комерційного арбітражу, яке оскаржується (оспорюється), а саме: номер справи (за наявності), дата і місце прийняття рішення, предмет спору, зміст резолютивної частини рішення, арбітражні правила (регламент), згідно з якими було вирішено справу;

6) дата отримання особою, яка звертається із заявою, рішення трудового арбітражу, третейського суду, міжнародного комерційного арбітражу, яке оскаржується (оспорюється);

7) підстава для оскарження (оспорювання) і скасування рішення трудового арбітражу, третейського суду, міжнародного комерційного арбітражу;

8) зміст вимоги особи, яка подає заяву;

9) перелік документів та інших матеріалів, що додаються до заяви.

3. У заяві можуть бути зазначені й інші відомості, якщо вони мають значення для розгляду цієї заяви (номер засобів зв'язку, факсів, офіційна електронна адреса, адреса електронної пошти сторін та третейського суду, міжнародного комерційного арбітражу тощо).

4. До заяви про скасування рішення трудового арбітражу, третейського суду, міжнародного комерційного арбітражу додаються:

1) оригінал рішення трудового арбітражу, третейського суду, оригінал належним чином засвідченого рішення міжнародного комерційного арбітражу або належним чином завірених їх копій. Копія рішення постійно діючого третейського суду, міжнародного комерційного арбітражу, який знаходиться на території України, може також посвідчуватися головою

постійно діючого третейського суду, міжнародного комерційного арбітражу, а копія рішення трудового арбітражу, третейського суду, міжнародного комерційного арбітражу для вирішення конкретного спору має бути нотаріально завірена;

2) оригінал арбітражного договору, третейської або арбітражної угоди, або належним чином завірена її копія;

3) документи, що подані на обґрунтування підстав для скасування рішення трудового арбітражу, третейського суду, міжнародного комерційного арбітражу;

4) документ, що підтверджує сплату судового збору;

5) довіреність або інший документ, що посвідчує повноваження особи на подання заяви;

6) копії заяви про скасування рішення трудового арбітражу, третейського суду, міжнародного комерційного арбітражу та доданих до неї документів відповідно до кількості учасників судового розгляду;

7) засвідчений відповідно до законодавства переклад перелічених у пунктах 1-3 цієї частини документів українською мовою або мовою, передбаченою міжнародним договором України, якщо вони викладені іншою мовою.

5. До заяви про скасування рішення трудового арбітражу, третейського суду, міжнародного комерційного арбітражу, поданої без додержання вимог, визначених у цій статті, застосовуються положення [статті 185](#) цього Кодексу.

6. У випадку подання заяви про скасування рішення трудового арбітражу, третейського суду, міжнародного комерційного арбітражу в електронній формі документи, зазначені в пунктах 1, 2 частини четвертої цієї статті, можуть подаватися в копіях, проте заявник повинен надати такі документи до суду до початку судового розгляду вказаної заяви. У разі неподання вказаних документів заява повертається, про що судом постановляється відповідна ухвала.»

і) статтю 456 викласти в такій редакції:

«Стаття 456. Відкриття провадження у справі. Підготовка справи до розгляду

1. Суд за відсутності підстав для відмови у відкритті провадження у справі або повернення заяви про скасування рішення трудового арбітражу, третейського суду, міжнародного комерційного арбітражу не пізніше 5 днів з дня надходження такої заяви відкриває провадження у справі та пропонує учасникам справи подати свої заперечення (пояснення) з приводу поданої заяви та докази, на яких такі заперечення (пояснення) ґрунтуються, та визначає строк для подання таких заперечень (пояснень) і доказів.

2. Суд до початку розгляду справи за клопотанням будь-кого з учасників судового розгляду або з власної ініціативи може запитати у трудового арбітражу, третейського суду або міжнародного комерційного арбітражу необхідні матеріали справи, що стосуються підстав для скасування рішення трудового арбітражу, третейського суду або міжнародного комерційного арбітражу. Витребувані матеріали направляються до суду протягом 5 днів з дня надходження такої вимоги.»

і) статтю 457 викласти в такій редакції:

«Стаття 457. Судовий розгляд справи

1. Справа про оскарження рішення трудового арбітражу, третейського суду, міжнародного комерційного арбітражу розглядається суддею одноособово протягом 30 днів з дня надходження до суду заяви про скасування рішення трудового арбітражу, третейського суду, міжнародного комерційного арбітражу, в судовому засіданні з повідомленням сторін.

2. Неявка осіб, належним чином повідомлених про дату, час і місце розгляду справи, не перешкоджає розгляду справи.

3. При розгляді справи в судовому засіданні суд встановлює наявність або відсутність підстав для скасування рішення трудового арбітражу, третейського суду, міжнародного комерційного арбітражу.

4. Суд не обмежений доводами заяви про скасування рішення трудового арбітражу, третейського суду, міжнародного комерційного арбітражу, якщо під час розгляду справи буде встановлено підстави для скасування рішення трудового арбітражу, третейського суду, міжнародного комерційного арбітражу, визначені статтею 458, статтею 458-1, частиною другою статті 459 цього Кодексу.

5. Справа розглядається судом за правилами, встановленими для розгляду справи судом першої інстанції у порядку спрощеного позовного провадження, з особливостями, встановленими цим розділом.

6. За наслідками розгляду заяви про скасування рішення трудового арбітражу, третейського суду, міжнародного комерційного арбітражу суд має право:

1) постановити ухвалу про відмову у задоволенні заяви і залишення рішення трудового арбітражу, третейського суду, міжнародного комерційного арбітражу без змін;

2) постановити ухвалу про повне або часткове скасування рішення трудового арбітражу, третейського суду, міжнародного комерційного арбітражу.

7. За клопотанням однієї із сторін трудового арбітражу, третейського або арбітражного розгляду суд, у разі визнання такого клопотання обґрунтованим, може зупинити провадження у справі на встановлений ним строк, з тим щоб надати трудовому арбітражу, третейському суду, міжнародному комерційному арбітражу можливість відновити трудовий арбітраж, третейський, арбітражний розгляд або вжити інших дій, які на розсуд трудового арбітражу, третейського суду, міжнародного комерційного арбітражу можуть усунути підстави для скасування рішення трудового арбітражу, третейського суду, міжнародного комерційного арбітражу.

Провадження у справі відновлюється ухвалою суду за заявою сторони трудового арбітражу, третейського, арбітражного розгляду або з ініціативи суду після надходження до суду відомостей про результати виконання ухвали про зупинення провадження трудовим арбітражем, третейським судом, міжнародним комерційним арбітражем, а в разі відсутності таких відомостей - після спливу строку, встановленого судом на їх подання.

8. До постановлення ухвали за наслідками розгляду заяви про скасування рішення трудового арбітражу, третейського суду, міжнародного комерційного арбітражу будь-яка сторона має право в установлені законом порядку та строки звернутися до цього ж суду із заявою про видачу виконавчого листа (надання дозволу) на виконання цього ж рішення та просити розглянути її спільно із заявою про скасування цього рішення в одному провадженні.

До заяви про видачу виконавчого листа (надання дозволу) на виконання рішення застосовуються загальні вимоги, передбачені [статтями 476, 484](#) цього Кодексу.

Про спільний розгляд таких заяв та об'єднання їх в одне провадження суд постановляє ухвалу в день надходження до суду заяви про видачу виконавчого листа (надання дозволу) на виконання рішення трудового арбітражу, третейського суду, міжнародного комерційного арбітражу, а якщо це неможливо - не пізніше наступного дня.

9. Після розгляду судом заяви про скасування рішення трудового арбітражу, третейського суду, міжнародного комерційного арбітражу відповідні матеріали справи підлягають поверненню до трудового арбітражу, третейського суду, міжнародного комерційного арбітражу, якщо суд витребував такі матеріали з трудового арбітражу, третейського суду, міжнародного комерційного арбітражу.»

й) розділ VIII доповнити новою статтею 458-1 у такій редакції:

«Стаття 458-1. Підстави для скасування рішення трудового арбітражу

1. Рішення трудового арбітражу може бути скасоване лише у випадках, передбачених цією статтею.

2. Рішення трудового арбітражу може бути скасовано у разі, якщо:

1) колективний трудовий спір, по якому прийнято рішення трудового арбітражу, не підвідомчий трудовому арбітражу відповідно до закону;

2) рішенням трудового арбітражу вирішені питання, які виходять за межі арбітражного договору. Якщо рішенням трудового арбітражу вирішені питання, які виходять за межі арбітражного договору, скасовується лише та частина рішення, що стосується питань, які виходять за межі арбітражного договору;

3) склад трудового арбітражу, яким прийнято рішення, не відповідав вимогам статей вісімнадцятої та дев'ятнадцятої Закону України «Про колективні трудові спори»;

3. Скасування судом рішення трудового арбітражу не позбавляє сторони колективного трудового спору права повторно звернутися до трудового арбітражу, крім випадків, передбачених законом.»

к) статтю 460 викласти в такій редакції:

«Стаття 460. Ухвала суду у справі про скасування рішення трудового арбітражу, третейського суду, міжнародного комерційного арбітражу

1. За наслідками розгляду справи про скасування рішення трудового арбітражу, третейського суду, міжнародного комерційного арбітражу суд постановляє ухвалу за правилами, встановленими цим Кодексом для ухвалення рішення.

2. В ухвалі суду мають бути також зазначені:

1) відомості про рішення трудового арбітражу, третейського суду, міжнародного комерційного арбітражу, що оскаржується (оспорюється), місце його прийняття;

2) найменування і склад трудового арбітражу, третейського суду, міжнародного комерційного арбітражу, що прийняв рішення, яке оскаржується;

3) імена (найменування) сторін колективного трудового спору, що вирішувався трудовим арбітражем, третейського (арбітражного) спору;

4) вказівка про скасування рішення трудового арбітражу, третейського суду, міжнародного комерційного арбітражу повністю або частково чи про відмову в задоволенні вимог заявника повністю або частково.

3. Ухвала суду про скасування рішення трудового арбітражу, третейського суду, міжнародного комерційного арбітражу або про відмову в його скасуванні може бути оскаржена в апеляційному порядку, передбаченому для оскарження рішень суду.

4. Ухвала суду за наслідками розгляду заяви про скасування рішення трудового арбітражу, третейського суду, міжнародного комерційного арбітражу або про відмову в його скасуванні, якщо вона не була оскаржена в апеляційному порядку, набирає законної сили після закінчення строку на апеляційне оскарження.

5. У разі подання апеляційної скарги ухвала суду набирає законної сили після розгляду справи судом апеляційної інстанції.»

л) назву розділу IX після слів «третейських судів» доповнити словами «трудовах арбітражів».

м) назву глави 4 розділу IX після слів «третейських судів» доповнити словами «трудовах арбітражів».

н) главу 4 розділу IX доповнити новою статтею 483-1 у такій редакції:

«Стаття 483-1. Видача виконавчого листа на примусове виконання рішення трудового арбітражу

1. Питання видачі виконавчого листа на примусове виконання рішення трудового арбітражу розглядається судом за заявою сторони колективного трудового спору, на користь якої прийнято рішення трудового арбітражу.

2. Заява про видачу виконавчого листа про примусове виконання рішення трудового арбітражу подається до апеляційного суду за місцем проведення трудового арбітражу протягом шести місяців з дня прийняття рішення трудовим арбітражем.

3. Заява, подана після закінчення строку, встановленого частиною другою цієї статті, залишається без розгляду. Суд за клопотанням заявника може поновити пропущений строк на подання заяви про видачу виконавчого листа про примусове виконання рішення трудового арбітражу, якщо визнає причини його пропуску поважними.»

о) главу 4 розділу IX доповнити новою статтею 484-1 у такій редакції:

«Стаття 484-1. Форма і зміст заяви про видачу виконавчого листа на примусове виконання рішення трудового арбітражу

1. Заява про видачу виконавчого листа на примусове виконання рішення трудового арбітражу подається у письмовій формі і має бути підписана уповноваженою особою сторони колективного трудового спору, на користь якої прийнято рішення трудового арбітражу.

2. У заяві про видачу виконавчого листа на примусове виконання рішення трудового арбітражу мають бути зазначені:

1) найменування суду, до якого подається заява;

2) найменування і склад трудового арбітражу, який прийняв рішення, за яким має бути виданий виконавчий лист;

3) повне найменування (для юридичних осіб) або імена (прізвище, ім'я та по батькові) (для фізичних осіб) учасників трудового арбітражу, їх місцезнаходження (для юридичних осіб) або місце проживання чи перебування (для фізичних осіб), поштовий індекс, ідентифікаційний код юридичної особи в Єдиному державному реєстрі підприємств і організацій України – учасників трудового арбітражу, реєстраційний номер облікової картки платника податків учасників трудового арбітражу (для фізичних осіб) за його наявності або номер і серія паспорта учасників трудового арбітражу для фізичних осіб - громадян України, відомі номери засобів зв'язку, офіційні електронні адреси та адреси електронної пошти;

4) дата і місце прийняття рішення трудовим арбітражем;

5) дата отримання рішення трудового арбітражу стороною колективного трудового спору, яка звернулася із заявою;

б) вимога заявника про видачу виконавчого листа на примусове виконання рішення трудового арбітражу.

У заяві можуть бути зазначені й інші відомості, якщо вони мають значення для розгляду цієї заяви (номери засобів зв'язку, факсів, офіційна електронна адреса, адреса електронної пошти сторін тощо).

3. До заяви про видачу виконавчого листа на примусове виконання рішення трудового арбітражу додаються:

1) оригінал рішення трудового арбітражу або належним чином завірена його копія. Копія рішення трудового арбітражу має бути нотаріально завірена;

2) оригінал арбітражного договору або нотаріально завірена його копія;

3) документ, що підтверджує сплату судового збору;

4) копія заяви про видачу виконавчого листа на примусове виконання рішення трудового арбітражу відповідно до кількості учасників судового розгляду;

5) довіреність або інший документ, що підтверджує повноваження особи на підписання заяви.

4. До заяви про видачу виконавчого листа на примусове виконання рішення трудового арбітражу, поданої без додержання вимог, визначених у цій статті, а також у разі несплати суми судового збору застосовуються положення статті 185 цього Кодексу.

5. У випадку подання заяви про видачу виконавчого листа на примусове виконання рішення трудового арбітражу в електронній формі документи, зазначені в пунктах 1, 2 частини третьої цієї статті, можуть подаватися в копіях, проте заявник повинен надати такі документи до суду до початку судового розгляду вказаної заяви. У разі неподання вказаних документів заява повертається без розгляду, про що судом постановляється відповідна ухвала.»

п) главу 4 розділу IX доповнити новою статтею 485-1 у такій редакції:

«Стаття 485-1. Порядок розгляду заяви про видачу виконавчого листа на примусове виконання рішення трудового арбітражу

1. Заява про видачу виконавчого листа на примусове виконання рішення трудового арбітражу розглядається суддею одноособово протягом 15 днів з дня її надходження до суду в судовому засіданні з повідомленням сторін. Неявка сторін чи однієї із сторін, належним чином повідомлених про дату, час і місце розгляду справи, не перешкоджає судовому розгляду заяви.

2. При розгляді заяви про видачу виконавчого листа на примусове виконання рішення трудового арбітражу за клопотанням однієї із сторін суд витребує справу у Національній служби посередництва і примирення, в якій вона зберігається. Справа має бути направлена до суду протягом 5 днів від дня надходження вимоги. У такому разі строк розгляду заяви про видачу виконавчого листа на примусове виконання рішення трудового арбітражу продовжується до 30 днів з дня її надходження до суду.

3. При розгляді справи в судовому засіданні суд встановлює наявність чи відсутність підстав для відмови у видачі виконавчого листа на примусове виконання рішення трудового арбітражу, передбачених статтею 486-1 цього Кодексу.

4. Якщо до суду надійшла заява про видачу виконавчого листа на примусове виконання рішення трудового арбітражу, а в його провадженні чи в провадженні іншого суду є заява про оскарження і скасування цього рішення трудового арбітражу, суд на підставі пункту б частини першої статті 251 цього Кодексу зупиняє провадження по заяві про видачу виконавчого листа до набрання законної сили ухвалою суду, якою відмовлено в задоволенні заяви про скасування оскарженого рішення трудового арбітражу.

5. До постановлення ухвали по суті поданої заяви про видачу виконавчого листа на примусове виконання рішення трудового арбітражу будь-яка сторона колективного трудового спору в установлені законом порядку та строки має право звернутися до суду із заявою про скасування цього ж рішення та просити розглянути його спільно із заявою про надання дозволу на виконання цього рішення в одному провадженні.

Про спільний розгляд заяви про видачу виконавчого листа на примусове виконання рішення трудового арбітражу і заяви про його скасування та об'єднання їх в одне провадження суд постановляє ухвалу в день надходження до суду заяви про скасування рішення трудового арбітражу, а якщо це неможливо - не пізніше наступного дня.

До заяви про скасування рішення трудового арбітражу застосовуються загальні положення, передбачені статтями 454, 455 цього Кодексу.»

р) главу 4 розділу IX доповнити новою статтею 486-1 у такій редакції:

«Стаття 486-1. Підстави для відмови у видачі виконавчого листа на примусове виконання рішення трудового арбітражу

1. Суд відмовляє у видачі виконавчого листа на примусове виконання рішення трудового арбітражу, якщо:

1) на день ухвалення рішення за заявою про видачу виконавчого листа рішення трудового арбітражу скасовано судом;

2) справа, у якій прийнято рішення трудового арбітражу, не підвідомча трудовому арбітражу відповідно до закону;

3) пропущено встановлений строк для звернення за видачею виконавчого листа, а причини його пропуску не визнані судом поважними;

4) рішенням трудового арбітражу вирішені питання, які виходять за межі арбітражного договору;

б) склад трудового арбітражу, яким прийнято рішення, не відповідав вимогам закону».

с) главу 4 розділу IX доповнити новою статтею 487-1 у такій редакції:

«Стаття 487-1. Ухвала суду про видачу виконавчого листа на примусове виконання рішення трудового арбітражу або про відмову у його видачі

1. За результатами розгляду заяви про видачу виконавчого листа на примусове виконання рішення трудового арбітражу суд постановляє ухвалу про видачу виконавчого листа або про відмову у видачі виконавчого листа на примусове виконання рішення трудового арбітражу за правилами, встановленими цим Кодексом для ухвалення рішення.

2. В ухвалі суду мають бути також зазначені:

1) найменування і склад трудового арбітражу, який прийняв рішення;

2) прізвища, імена та по батькові (найменування) сторін колективного трудового спору, який вирішувався трудовим арбітражем;

3) дані про рішення трудового арбітражу, за яким заявник просить видати виконавчий лист;

4) вказівка про видачу виконавчого листа або про відмову у його видачі.

3. Ухвала суду про відмову у видачі виконавчого листа може бути оскаржена сторонами протягом 15 робочих днів після винесення судом ухвали про відмову у видачі виконавчого документа в апеляційному порядку, встановленому для оскарження рішення суду першої інстанції.

4. Ухвала суду за наслідками розгляду заяви про видачу виконавчого листа, якщо вона не була оскаржена в апеляційному порядку, набирає законної сили після закінчення строку на апеляційне оскарження.

У разі подання апеляційної скарги ухвала суду набирає законної сили після розгляду справи судом апеляційної інстанції.

5. Ухвала про видачу виконавчого листа направляється сторонам колективного трудового спору протягом 5 робочих днів з дня її постановлення.

6. Виконавчий лист вноситься до Єдиного державного реєстру виконавчих документів не пізніше наступного дня з дня його видання в порядку, встановленому Положенням про Єдиний державний реєстр виконавчих документів.

7. Після розгляду судом заяви про видачу виконавчого листа на примусове виконання рішення трудового арбітражу справа підлягає поверненню до Національної служби посередництва і примирення.»

у Закон України «Про колективні угоди і договори» України (від 23 лютого 2023 року № 2937-IX):

1) у статті 13 після абзацу тринадцятого частини третьої доповнити новим абзацем такого змісту:

порядку вирішення колективних трудових спорів.

2) у статтю 21 після абзацу 16 частини другої доповнити новим абзацем такого змісту:

порядку вирішення колективних трудових спорів.

3) частину 2 статті 32 викласти в такій редакції:

2. Трудові спори, що виникають між сторонами під час проведення колективних переговорів, укладення чи внесення змін і доповнень до колективних угод, договорів, виконання колективних угод, договорів або їх окремих положень, вирішуються в порядку, встановленому Законом України «Про колективні трудові спори».

у Закон України «Про соціальний діалог в Україні» (Відомості Верховної Ради України (ВВР), 2011, № 28, ст.255)

1) статтю 7 викласти у наступній редакції:

Стаття 7. Оцінка відповідності критеріям репрезентативності та її підтвердження

1. Оцінка відповідності критеріям репрезентативності профспілок та їх об'єднань, організацій роботодавців та їх об'єднань проводиться:

на національному та галузевому рівнях – центральним апаратом Національної служби посередництва і примирення;

на територіальному рівні - відповідними регіональними відділеннями Національної служби посередництва і примирення.

2. Підтвердження репрезентативності суб'єктів сторони профспілок та сторони роботодавців здійснюється Національною службою посередництва і примирення один раз на п'ять років. Профспілки, їх організації та об'єднання, організації роботодавців та їх об'єднання, у тому числі новоутворені, мають право звертатися до Національної служби посередництва і примирення для оцінки відповідності критеріям репрезентативності за наявності для цього фактичних підстав, але не частіше одного разу на рік.

3. Національна служба посередництва і примирення за результатами оцінки відповідності критеріям репрезентативності та підтвердження репрезентативності ведуть реєстр цих організацій (об'єднань).

4. Порядок оцінки відповідності критеріям репрезентативності та підтвердження репрезентативності суб'єктів сторін профспілок та організацій роботодавців затверджується Національною службою посередництва і примирення після погодження сторонами соціального діалогу на національному рівні.

у Законі України «Про судовий збір» (Відомості Верховної Ради України (ВВР), 2012, № 14, ст.87):

1) пункт 1 частини 2 статті 4 викласти в такій редакції:

Найменування документа і дії, за яку справляється судовий збір, та платника судового збору	Ставка судового збору
--	-----------------------

1. За подання до суду:

1) позовної заяви майнового характеру, яка подана:

юридичною особою

1,5 відсотка ціни позову, але не менше 1 розміру прожиткового мінімуму для працездатних осіб і не більше 350 розмірів прожиткового мінімуму для працездатних осіб

юридичною особою - стороною (представником сторони) колективного трудового спору

1,5 відсотка ціни позову, але не менше 50 розмірів прожиткового мінімуму для працездатних осіб і не більше 350 розмірів прожиткового мінімуму для працездатних осіб

фізичною особою або фізичною особою – підприємцем

1 відсоток ціни позову, але не менше 0,4 розміру прожиткового мінімуму для працездатних осіб та не більше 5 розмірів прожиткового мінімуму для працездатних осіб

фізичною особою - роботодавцем – стороною колективного трудового спору

1 відсоток ціни позову, але не менше 20 розмірів прожиткового мінімуму для працездатних осіб та не більше 50 розмірів прожиткового мінімуму для працездатних осіб

2) позовної заяви немайнового характеру, яка подана:

юридичною особою або фізичною особою – підприємцем

1 розмір прожиткового мінімуму для працездатних осіб

юридичною особою - стороною (представником сторони) колективного трудового спору

10 розмірів прожиткового мінімуму для працездатних осіб

фізичною особою

0,4 розміру прожиткового мінімуму для працездатних осіб

фізичною особою - роботодавцем – стороною колективного трудового спору

5 розмірів прожиткового мінімуму для працездатних осіб

3) позовної заяви:

про розірвання шлюбу

0,4 розміру прожиткового мінімуму для працездатних осіб

про поділ майна при розірванні шлюбу

1 відсоток ціни позову, але не менше 0,4 розміру прожиткового мінімуму для працездатних осіб та не більше 3 розмірів прожиткового мінімуму для працездатних осіб

про визнання незаконним, відміну його припинення, обмеження, страйку/локауту

1 розмір прожиткового мінімуму для працездатних осіб

2) частину 1 статті 4 доповнити підпунктом 4⁴ такого змісту:

заяви про скасування рішення трудового арбітражу; 0,5 розміру прожиткового мінімуму для працездатних осіб

заяву про видачу виконавчого листа на примусове виконання рішення арбітражу 0,5 розміру прожиткового мінімуму для працездатних осіб

3) частину 1 статті 4 доповнити підпунктом 4⁵ такого змісту:

заяву про скасування рішення трудового арбітражу 1 розмір прожиткового мінімуму для працездатних осіб

4) частину 1 статті 5 доповнити підпунктом 29, таким змістом:

29) позивач - сторона працівників колективного трудового спору (її представник) у справах про погашення простроченої заборгованості із виплати заробітної плати в сумі, що складає не менше двох середньомісячних заробітних плат, якщо інше не передбачене у колективній угоді (договорі); усунення виробничої ситуації, небезпечної для їх життя чи здоров'я.

у Податковий кодекс України (Відомості Верховної Ради України (ВВР), 2011, № 13-14, № 15-16, № 17, ст.112):

2) статтю 142 доповнити підпунктом 142.5. такого змісту:

142.5. Звільняється від оподаткування орган (особа), уповноважений(а) на керівництво страйком в частині здійснення операцій щодо передачі, перерахування коштів до страйкового фонду.

ЗАКОН УКРАЇНИ
Проект

Про внесення змін у [Кодекс України про адміністративні правопорушення](#) (Відомості Верховної Ради УРСР, 1984 р., додаток до № 51, ст. 1122) щодо вирішення колективних трудових спорів

Верховна Рада України постановляє:

I. Внести зміни до таких законодавчих актів України:

у [Кодекс України про адміністративні правопорушення](#) (Відомості Верховної Ради УРСР, 1984 р., додаток до № 51, ст. 1122):

1) назву статті 41⁻¹ викласти у такій редакції:

Стаття 41⁻¹. Ухилення від участі в переговорах щодо укладення, зміни або доповнення колективного договору, угоди, вирішення колективного трудового спору

2) доповнити статтю 41⁻¹ частиною другою:

Ухилення осіб, які представляють сторони колективного трудового спору, від участі в примирних процедурах, трудовому арбітражі (в тому числі порушення строків їх проведення)–

тягне за собою накладення штрафу від п'ятдесяти до ста неоподатковуваних мінімумів доходів громадян.

3) назву статті 41⁻² викласти у такій редакції:

Стаття 41⁻². Порушення чи невиконання колективного договору, угоди, угоди про вирішення колективного трудового спору, рішення трудового арбітражу або інших угод

4) доповнити статтю 41⁻² частиною другою:

Порушення чи невиконання особами, що представляють сторону колективного трудового спору, угоди про вирішення колективного трудового спору, рішення трудового арбітражу або інших, досягнутих у процесі ведення колективних переговорів сторонами колективного трудового спору угод -

тягне за собою накладення штрафу від двохсот до п'ятисот неоподатковуваних мінімумів доходів громадян.

5) назву статті 41⁻³ викласти у такій редакції:

Стаття 41⁻³. Ненадання інформації для ведення колективних переговорів і здійснення контролю за виконанням колективних договорів, угод, вирішення колективних трудових спорів

6) доповнити статтю 41⁻³ частиною другою:

Ненадання особами, які представляють сторони колективного трудового спору, іншими особами інформації чи документації необхідної для вирішення колективного трудового спору, або надання недостовірної інформації чи документації такими особами –

тягне за собою накладення штрафу від п'ятдесяти до ста неоподатковуваних мінімумів доходів громадян.

7) доповнити статтею 41⁻⁴ такого змісту:

Стаття 41⁻⁴. Несвоєчасне повідомлення про проведення страйку чи локауту, організація страйку чи локауту, які визнані судом незаконними

Несвоєчасне повідомлення в установленому порядку сторони колективного трудового спору про проведення страйку чи локауту –

тягне за собою накладення штрафу на керівника органу / особу, уповноваженого (у) на керівництво страйком, роботодавця, який застосовує локаут – від тридцяти до ста неоподатковуваних мінімумів доходів громадян.

Організація страйку чи локауту, визнаних судом незаконними –

тягне за собою накладення штрафу на керівника органу / особу, уповноваженого (у) на керівництво страйком, роботодавця, який застосовує локаут – від ста до двохсот 9) у статті 221 замінити слова та цифри:

«[статтями 41⁻¹ - 41⁻³](#)» на «[статтями 41⁻¹ - 41⁻⁴](#)».

