1

У березні 2008 р. Незалежна первинна профорганізація відкритого акціонерного товариства «Запоріжтрансформатор» (далі — профорганізація ВАТ, ВАТ відповідно) звернулася до суду із позовом до генерального директора ВАТ К., про визнання колективного договору недійсним та зобов’язання його переукласти, в якому просила визнати недійсним прийнятий ВАТ колективний договір на 2008—2009 рр., визнати її стороною перегляду та прийняття колективного договору, зобов’язати відповідача переукласти спірний договір із дотриманням законодавчих і галузевих норм.

Ленінський районний суд м. Запоріжжя рішенням від 13 червня 2008 р. в задоволенні позову профорганізації ВАТ відмовив. Апеляційний суд Запорізької області ухвалою від 18 вересня 2008 р. зазначене рішення суду першої інстанції скасував, а провадження у справі закрив.

У касаційній скарзі профорганізація ВАТ просила скасувати ухвалу суду апеляційної інстанції й ухвалити нове судове рішення, пославшись на невідповідність висновків суду обставинам справи, неправильне застосування норм матеріального та порушення норм процесуального права. Яке рішення має винести суд?

2

На підприємстві «Сонечко» виник спір між директором і працівниками. Працівники були незадоволені розміром заробітної плати. Вони стверджували, що на підприємстві (завдячуючи злагодженій роботі) постійно збільшується виробіток продукції і відповідно зростає прибуток. Але не зважаючи на це, заробітна плата залишалася незмінною. На підприємстві працювало 25 чоловік, 20 з яких бажали збільшення заробітної платні. Останні попросили Петра і Данила висловити загальні вимоги (відносно заробітної платні) директорові. При переговорах директор різко заперечив про можливість перегляду розміру заробітної платні і внесення відповідних змін до колективного договору.

Дайте правову оцінку ситуації. Чи виник в даному випадку колективний спорі? Чи було порушено законодавство?

3

Між працівниками (загальна кількість яких становить 35 чоловік) підприємства «РАВАН» та роботодавцем виник колективний трудовий спір. В ході проведення примирних процедур примирною комісією було винесено рішення, в якій роботодавець зобов’язався виконати встановлені вимоги протягом місяця. Але в продовж місяця роботодавець нічого не робив для виконання такого рішення. Працівники провели загальні збори. На них було запропоновано оголосити страйк. 25 чоловік підтримало цю ідею, 5 категорично відмовилися, а інші 5 втрималися. Наступного дня особа відповідальна за проведення страйку повідомила роботодавця про оголошення страйку через 7 днів. Через тиждень 25 працівників не вийшли на роботу. А інші 10 вийшли, але у зв’язку з проведенням страйку не мали можливості виконувати свої трудові обов’язки. Відповідно роботодавець поніс втрати у розмірі 25000 гривень через такий страйк.

Дайте правову оцінку ситуації. Чи було порушено законодавство? Хто відшкодує шкоду завдану підприємству?

4

На безперервно діючому виробництві з виготовлення сталі найманими працівниками було прийнято рішення про оголошення страйку, що було оформлено протоколом та про яке вони письмово повідомили роботодавця за 7 днів до початку страйку. Роботодавець за цей час не встиг попередити всіх постачальників і споживачів щодо рішення працівників про оголошення страйку, що призвело до затримки роботи та завдання збитків підприємству на 50 тис гривень. Роботодавець подав позовну заяву до суду з вимогою визнати страйк незаконним. Яке рішення буде прийнято судом?

*5*

У листопаді 2011 р. до відділення Національної служби посередництва і примирення в Харківській обл. звернулася ініціативна група працівників ЗАТ “Укрсвітло” із проханням зареєструвати колективний трудовий спір. До цього у восьми структурних підрозділах підприємства пройшли збори за участю понад шістсот працівників, де були розглянуті та затверджені вимоги до керівництва щодо забезпечення виконання умов колективного договору, а саме: виплати винагороди за безперервний стаж роботи (13 зарплати) за 2010 р. відповідно до тарифних ставок 2011 р. з урахуванням інфляційних процесів; дотримуватися виконання положень колективного договору. Вимоги були надіслані голові правління товариства Л., однак він відмовився їх виконати. Натомість адміністрація підприємства в односторонньому порядку та без погодження з головою профспілки визначила розмір винагороди, виходячи з тарифів 2009 р. Саме за цими розрахунками, як йшлося в листі Л. до НСПП, і був намір виплатити винагороду працівникам. Однак працівників це не влаштувало і спонукало звернутися до НСПП. Спір та вимоги було зареєстровано.

*Чи може рішення про виникнення колективного трудового спору бути затверджене загальними зборами працівників восьми структурних підрозділів підприємства? У який спосіб НСПП може сприяти врегулюванню конфліктної ситуації? Як вирішити цей спір?*

6

У ході проведення страйку сторонами колективного трудового спору були підписані зміни до колективного договору, за якими працівникам, котрі пропрацювали понад 10 років поспіль на цьому підприємстві, надавалася щорічна додаткова оплачувана відпустка тривалістю сім календарних днів. Однак роботодавець ухилився від виконання умов цих змін, мотивуючи свою відмову відсутністю коштів на оплату такого виду відпусток. Профспілкова організація звернулася до районного суду

з позовною заявою, в якій просила суд зобов’язати роботодавця виконати умови підписаних змін до колективного договору. У ході судових засідань представники роботодавця, посилаючись на ст. 231 ЦК України, вказували, що під час підписання змін до колективного договору був порушений принцип свободи волевиявлення при прийнятті сторонами зобов’язань. На думку представників роботодавця, проведення страйку пов’язане з економічним тиском на нього й у такий спосіб зобов’язання, прийняті ним у зв’язку з підписанням змін до колективного договору, не можна визнати добровільними. Звідси самі зміни, підписані сторонами колективного трудового спору, не спричиняють будь-яких юридичних наслідків і не повинні виконуватися роботодавцем.

*Яке рішення має прийняти суд?*

*7*

Працівники швейної фабрики “Слов’янка” шляхом збору підписів висунули вимоги директору про підвищення заробітної плати у півтора раза, оскільки середня заробітна плата на фабриці перевищувала мінімальний розмір зарплати лише на 250 грн. Обласне відділення Національної служби посередництва і примирення відмовило у реєстрації колективного трудового спору між працівниками та дирекцією швейної фабрики. Відмова мотивувалася тим, що, на думку фахівців НСПП, працівники фабрики не мали належних повноважень на формування вимог щодо підвищення рівня оплати праці, адже загальні збори найманих працівників фабрики не проводилися, вимоги працівників не були належним чином зафіксовані (відсутній протокол).

*Назвіть підстави, за яких НСПП може відмовити у реєстрації колективного трудового спору. Куди можна оскаржити рішення обласного відділення НСПП? Яким чином підтвердити повноваження представників найманих працівників у даному випадку?*

*8*

У трудового колективу підприємства «Азот» виникло питання щодо нарахування премії та виконання колективного трудового договору. З вимогою надати пояснення вони звернулися до роботодавця. Не одержавши відповіді протягом 30 днів, на 31 день працівники звернулися до директора з вимогою утворити трудовий арбітраж, що і було зроблено протягом 3 днів. Арбітраж пропрацював 5 днів, однак до винесення ним рішення роботодавець вирішив задовольнити всі вимоги працівників.

Чи має право на цій стадії вирішення трудового спору так вчинити роботодавець? Хто буде оплачувати діяльність трудового арбітражу?

9

Працівники 9 міської лікарні м. Запоріжжя були вкрай обурені невиконанням головним лікарем лікарні умов колективного договору. Виник колективний трудовий спір. Для вирішення трудового спору був створений трудовий арбітраж, який виніс рішення на користь робітників. Однак роботодавець відмовився його виконувати. В зв язку із цим загальні збори працівників прийняли рішення про проведення безперервного страйку. Головний лікар звернувся до суду з вимогою визнання страйку незаконним.

Яке рішення має винести суд?