**ПЛАН ПРАКТИЧНОГО РОЗРАХОВАНИЙ НА 3 (ТРИ) ЗАНЯТТЯ**

**Тема практичного заняття № 5**

**Правові засади соціального діалогу в Україні**

***Методичні вказівки до практичних занять***

**ЗАНЯТТЯ 1**

**Теоретичні запитання**

1. Поняття та основні принципи соціального діалогу.
2. Рівні соціального діалогу.
3. Форми соціального діалогу.
4. Сторони та суб’єкти соціального діалогу:
5. Поняття та види сторін і суб’єктів соціального діалогу
6. Репрезентативність сторін соціального діалогу.
7. Професійні спілки: поняття, види, права та обов’язки.
8. Організації роботодавців та їх об’єднання: поняття, види, права та обов’язки.
9. Органи соціального діалогу.
10. Акти соціального діалогу.
11. Загальна характеристика колективних угод:
12. Поняття та сторони колективних угод.
13. Сфера укладення та дії колективних угод.
14. Зміст та структура колективних угод

**Запитання для самоконтролю**

1. Чи є тотожними поняття «соціальний діалог» та «соціальне партнерство»? Відповідь обґрунтуйте.
2. Дайте порівняльну характеристику правового статусу Національної тристоронньої соціально-економічної ради та Національної служби посередництва і примирення. Розкрийте особливості статусу цих суб’єктів.
3. Чи тотожні поняття «суб’єкт соціального діалогу» та «орган соціального діалогу»? Чи створена система органів соціального діалогу в Україні?
4. Чи мають право працівники брати участь в управлінні організацією згідно з законодавством України?
5. Чи сторони соціального діалогу можуть укладати інші, крім колективних договорів і угод, акти соціального діалогу? Якщо так, то наведіть приклади таких актів.
6. Окресліть законодавчі критерії, що визначають сферу дії колективних угод в Україні.
7. Порівняйте поняття «сфера укладення колективних  
   угод», «сфера дії колективних угод», «поширення дії колектив­  
   них угод», «приєднання до колективних угод»?
8. Чи існує в Україні практика приєднання суб’єктів соціаль­ного діалогу до колективних угод? Як що так, то за якою проце­дурою відбувається приєднання?
9. Чи є обов’язковими положення колективної угоди для робото­давця, що вийшов з членів організації роботодавців, яка її уклала?
10. Законодавець передбачив повідомну реєстрацію галузевих та регіональних угод. Проте генеральні угоди не підлягають реєстрації. Чи не помилився законодавець у цій ситуації?
11. Чи є чинними положення незареєстрованої галузевої угоди?
12. Виберіть будь-яку генеральну угоду, що укладалася в  
    Україні, ознайомтеся із зобов’язаннями сторін та проведіть  
    аналіз (дослідження) фактичного виконання сторонами своїх зобов’язань.
13. Проаналізуйте механізм співпраці організацій роботодавців та органів державної влади з питань, що стосуються реалізації соціально-економічної політики і регулювання соціально-трудових відносин (на прикладі діяльності Федерації роботодавців України). Охарактеризуйте важелі впливу організацій роботодавців на органи державної влади.
14. Який орган станом на тепер є найвищим представницьким органом репрезентативних всеукраїнських об`єднань організацій роботодавців?

**Ділова гра "Колективні переговори з укладення галузевої угоди".** Правила:

* Оберіть галузь економіки та господарства України у якій плануєте підписувати галузеву угоду. Проаналізуйте текст галузевої угоди, що вже діє.
* Визначте сторони соціального діалогу для укладення галузевої угоди в обраній Вами галузі ( Такими можуть бути легалізовані (зареєстровані) відповідно до закону всеукраїнські профспілки та всеукраїнські об’єднання організацій роботодавців, створених за галузевою ознакою, або ж сторони згідно з легендою, яка запропонована Вами).
* Визначте по п'ять вимог для кожної сторони щодо яких будете наполягати на їхньому включенні до тексту галузевої угоди.
* Проінформуйте про час і місце колективних переговорів.
* Перевірте повноваження представників сторін соціального діалогу для укладення галузевої угоди.
* Проведіть колективні переговори з укладення галузевої угоди.
* Обговоріть результати гри: хід переговорів; наполегливість та обгрунтованість позицій сторін; вміння переконувати у правильності власної позиції.

**Задачі**

**1.** У березні 2013 р. Наконечна, звільнившись з роботи за власним бажанням, звернулася до місцевого суду про стягнення з роботодавця заборгованої заробітної плати та компенсації за втрату частини заробітної плати у зв’язку з затримкою термінів її виплати. Також вона вимагала виплатити вихідну допомогу у розмірі п’яти середніх місячних заробітних плат, що було передбачено галузевою угодою.

У судовому засіданні сторони подали тексти галузевої угоди, в яких спірне питання було викладене по-різному. Крім того, з’ясувалося, що ця галузева угода не була зареєстрована у встановленому законодавством порядку. Взявши до уваги зазначені обставини, суддя відмовив Наконечній у задоволені позовних вимог у частині виплати вихідної допомоги.

***Чи правильне рішення прийняв суд? Дайте правовий аналіз наведеної ситуації.***

**2.** Під час переговорів з укладення колективного договору виборний орган первинної профспілкової організації та представ­ник роботодавця не досягнули домовленостей з ряду питань. Одним із них було встановлення скороченого робочого тижня для сімейних працівників, на вихованні в яких є малолітні діти. Виборний орган первинної профспілкової організації наполягав на встановленні цього положення у колективному договорі, оскільки у галузевій угоді така пільга була вже передбачена як гарантія, а порядок її надання повинен визначатися сторонами соціального діалогу на локальному рівні.

Представник роботодавця категорично відмовлявся від вклю­чення цього положення до колективного договору, оскільки вва­жав, що згідно з чинним законодавством надання додаткових пільг є правом роботодавця, а не його обов’язком. До того ж робо­тодавець був переконаний, що галузева угода його не стосується, оскільки він не брав участі в її укладенні та підписанні та не уповноважував будь-кого іншого представляти його інтереси під час укладення цієї угоди.

***Чи є правомірною вимога виборного органу первинної проф­спілкової організації та відмова роботодавця? Обґрунтуйте свою відповідь.***

**3.** Відділення Профспілки докерів (далі ПД) було засноване у Миколаївському морському торговельному порту у 1995р. (та офіційно зареєстроване в органах юстиції).

У травні 1996р. ПД взяла участь у колективних переговорах між працівниками порту і адміністрацією Миколаївського порту. В результаті переговорів був укладений новий колективний договір, який передбачив довший час відпустки та кращі умови оплати праці. В результаті цього успіху, протягом двох років кількість членів ПД зросла з одинадцяти до 275. На той час загальна кількість докерів, що працювали у порту, складала 500 осіб.

14 жовтня 1997р. ПД розпочав двотижневий страйк за підвищення оплати праці, покращення умов праці та умов страхування здоров’я та життя. Цілі страйку не були досягнуті, і він був припинений 28 жовтня 1997р.

Однак, 28 жовтня 1997р. директором Миколаївського порту видано наказ, згідно з яким були реструктуровані спеціальні робочі бригади, що називалися «резервні бригади докерів», до кожної з яких входило до сорока осіб. Ці бригади призначалися для докерів похилого віку та тих, що мали проблеми зі здоров’ям і не могли витримувати повне навантаження. Після переведення до «резервних бригад», які працювали тільки у денні зміни, оплачуваний робочий час працівників значно скоротився Більше того, наприкінці 1997р. адміністрація порту намагалась змусити членів ПД вийти з неї, негайно переводячи тих докерів, які відмовлялися від членства у ПД, з «резервних бригад». Крім цього, після 1 грудня 1997р. адміністрація порту заборонила бригадирам тих бригад, що складалися з членів ПД, обирати роботу для своїх бригад. В результаті ці бригади мали доступ тільки до найменш прибуткової роботи. Заробіток членів цих бригад значно зменшився (на 50% – 75%), оскільки вони не мали доступу до вантажних робіт, які оплачувалася за одиницю вантажу, та мусили виконували тільки допоміжні роботи з погодинною оплату за половинним тарифом.

21 січня 1998р. Державний інспектор праці наказав начальнику відділу кадрів Миколаївського порту компенсувати докерам з реорганізованих бригад втрачені ними в результаті реорганізації заробітки. 2 лютого 1998р. директор по роботі з персоналом відповів на вимогу Державного інспектору праці, що реорганізація бригад була внутрішньою справою морського порту і, враховуючи, що робітники отримували рівну оплату за рівну працю, не було жодних правових підстав для виплати їм компенсацій.

В період з 15 квітня та 14 травня 1998р. проводилася щорічна атестація знань робітників з техніки безпеки. Представнику ПД було відмовлено у праві взяти участь у роботі екзаменаційної комісії, і навіть бути присутнім під час тестування. У результаті проведеного тестування 79 з 89 докерів, котрі були членами ПД, не пройшли тест. Докери, які не пройшли атестацію, були позбавлені права займатися вантажними роботами на один тиждень.

З другої спроби, що відбулася 3-5 червня, двадцять працівників повторно не пройшли тест, сімнадцять з них були членами ПД. Водночас, ті робітники, які не пройшли тестування і при цьому не були членами ПД, повернулися до роботи, в той час як членів ПД було відсторонено від роботи і не надано можливості переекзаменування.

25 серпня 1998р. Державний інспектор праці заявив про анулювання результатів атестації знань із стандартів безпеки праці, на тій підставі, що зміст тесту не був узгоджений з ПД. Інспектор наказав, що повторна атестація має бути організована протягом одного місяця за участі ПД, і що працівники мають бути забезпечені довідковими матеріалами з техніки безпеки.

29 жовтня 1998р. втретє було проведене тестування, цього разу за присутності представника ПД та представника Державної інспекції праці. З п’яти членів ПД, які проходили тестування, чотири отримали найвищий бал, а п’ятий – лише на бал нижче.

26 березня 1998р. керівництво порту оголосило, що 112 докерів буде звільнено за скороченням штату.

10 серпня 1998р. тридцять три докери, які раніше працювали на повну ставку, були переведені на роботу на контрактній основі, та згідно умов контрактів, залучалися до роботи тільки «за потреби». Двадцять сім (81.8%) з переведених на контрактну основу докерів були членами ПД, хоча на той час лише 33% працівників порту були членами ПД.

11 листопада 1998р. адміністрацією миколаївського порту видано наказ про звільнення сорока семи докерів за скороченням штату. 20 листопада 1998р. Начальник відділу кадрів вручив повідомлення про звільнення тридцяти п’яти докерам, з яких двадцять сім були членами ПД. Заявники стверджували, що звільнення цих працівників не було реалізоване на практиці, оскільки, щоб це сталося потрібна була згода профспілки, якої адміністрація ніколи не запитувала, та яку профспілка б ніколи не надала.

Натомість, 18 грудня 1998р., п’ятнадцять докерів з бригади, яка була сформована з членів ПД, були повідомлені, що з 18 лютого 1999р. їх робочий час буде скорочений з 132 до 44 годин на місяць.

З 8 по 15 листопада 1998р. докери-члени ПД брали участь у профспілковій конференції у Данії. Вони звернулися до керівництва порту із проханням дозволити їм участь у конференції, однак не отримали жодної відповіді. Згідно наказів від 18 грудня 1998р. та 30 березня 1999р. учасники конференції були позбавлені надбавок до зарплати на тій підставі, що вони ніби-то були відсутні на роботі без відповідного дозволу.

15 січня 1999р. докери, що працювали у бригаді, яка складалася виключно з членів ПД, отримали наказ очистити порт від снігу. Докери відмовилися виконувати наказ, оскільки відповідно до колективного договору, керівництво могло вимагати від них виконання низькокваліфікованої праці тільки в тому випадку, якщо така робота була супровідною до вантажної, і вимога прибрати порт від снігу не відповідала цій умові. Вони залишалися в порту, готові отримувати накази про виконання іншої роботи, до кінця зміни. 21 січня 1999р. адміністрація порту видала наказ, що той день для членів бригади повинен розцінюватися як день відсутності без дозволу. На членів бригади наклали дисциплінарне стягнення позбавивши їх надбавок до заробітної плати за січень.

15 травня 2001 директор порту по роботі з персоналом видав наказ, згідно якого представники ПД могли заходити на територію порту тільки для того, щоб зустрічатися із членами ПД на їх робочих місцях і тільки у робочий час. Після втручання правоохоронних органів, 16 липня 2001 директор порту видав новий наказ, який встановлював умови доступу керівництва ПД на територію порту. Цей наказ, зокрема, передбачав, що доступ профспілкових лідерів був можливий тільки з 8 години ранку до 8 години вечора, і тільки на підставі спеціальних одноразових дозволів, що мали бути отримані заздалегідь та в яких мав зазначатися маршрут пересування територією порту і ціль візиту.

***Проаналізуйте ситуацію.***

***Яку мету переслідує керівництво порту з урахуванням його дій?***

***Чи розрізнення в умовах праці працівників у наведеній задачі є порушенням трудового законодавства?***

***Чи є підстави стверджувати про факти дискримінації на грунті членства у профспілці?***

***Які заходи реагування з метою порушених прав членів профспілки передбачає чинне законодавство для профспілок?***

**4.** Іван Нечитайло є членом Первинної профспілкової організації Управління Львівської залізниці. У встановленому порядку його кандидатуру було висунуто на голову Дорожньої профспілкової організації Львівської залізниці під час проведення XXXI звітно-виборної конференції Дорожньої профспілкової організації Львівської залізниці та обрано делегатом на цю конференцію від Первинної профспілкової організації Управління Львівської залізниці.

Проте, згідно постанови від 11.05.2016 року №К-ХХХІ звітно-виборної конференції Дорожньої профспілкової організації Львівської залізниці його повноваження, як делегата, не були підтверджені, що в подальшому позбавило його права бути обраним головою Дорожньої профспілкової організації Львівської залізниці, а також брати участь в обговоренні та прийнятті цією конференцією рішень.

Вважаючи, що його права грубо порушено Іван Нечитайло звернувся до суду з позовом до Дорожньої профспілкової організації Львівської залізниці про визнання його права бути делегатом звітно-виборної конференції Дорожньої профспілкової організації Львівської залізниці та визнання недійсними рішень (постанов), прийнятих за наслідком проведення 11.05.2016 року ХХХІ звітно-виборної конференції Дорожньої профспілкової організації Львівської залізниці. Адже, на його думку, був відсутній необхідних для прийняття рішень кворум.

Заперечуючи проти позову представники профспілки стверджували, що Іван Нечитайло працюючи на посаді першого заступника начальника регіональної філії «Львівська залізниця» ПАТ «Укрзалізниця», наділений повноваженнями роботодавця, а тому відповідно до статуту профспілки не має права обирати і бути обраним в профспілкові органи делегатом.

Дорожня профспілкова організація Львівської залізниці представила у судове засідання копії Статуту Професійної спілки залізничників і транспортних будівельників України, що затверджений Першим Установчим зїздом профспілки залізничників і транспортних будівельників України 23.01.1992 року, що ним вона керується у своїй діяльності.

Відповідно до п. 6.9.2 Статуту, роботодавці не можуть бути членами виборних органів профспілки будь-якого рівня, а також членами вищих органів профспілки та профспілкових організацій.

Постановою ХХХІ звітно-виборної конференції Дорожньої профспілкової організації Львівської залізниці від 11.05.2016 року №К-ХХХІ було визнано дійсними повноваження 122 делегатів ХХХІ дорожньої профспілкової організації, не підтверджено повноваження пяти обраних на конференцію делегатів, в тому числі й позивача Івана Нечитайла.

Питання підтвердження повноважень обраних на конференцію делегатів ставилось на обговорення першочергово і рішення було прийняте більшістю зареєстрованих делегатів.

Приймаючи рішення про не підтвердження повноважень позивача як делегата на конференцію, члени мандатної комісії, з яким погодилась більшість делегатів ХХХІ звітно-виборної конференції Дорожньої профспілкової організації Львівської залізниці, керувались тим, що Іван Нечитайло, обіймаючи посаду першого заступника начальника Львівської залізниці, наділений повноваженнями роботодавця.

***Проаналізуйте ситуацію.***

***Чи порушено права Івана Нечитайла? Якщо так, то які саме?***

***Чи розрізнення у правах членів профспілки з огляду на їхні посади відповідають трудовому законодавству ?***

***Чи є підстави стверджувати про факти дискримінації у цьому випадку?***

***Які акти профспілок та їхніх органів можуть бути оскаржені в судовому порядку, а які ні?***

**ЗАНЯТТЯ 2**

**Теоретичні запитання**

1. Загальна характеристика колективного договору:
2. Поняття та сторони колективного договору.
3. Сфера укладення та дії колективного договору.
4. Зміст та структура колективного договору.

2. Правове регулювання ведення переговорів з укладення колективних договорів та угод:

2.1. Право на ведення переговорів і укладення колективних договорів та угод

1. Порядок проведення переговорів з укладення колективних договорів та угод;
2. Укладення колективного договору та угод.
3. Порядок реєстрації колективного договору та угод.
4. Контроль за виконанням колективного договору та угод.
5. Відповідальність за порушення законодавства про колективні договори і угоди та недотримання чи невиконання колективних договорів і угод

**Запитання для самоконтролю**

1. Чи не вбачаєте ви суперечностей між частинами 1 і 2 ст. 11 КЗпП України, що визначають критерії сфери укладення колективного договору?
2. Хто є сторонами колективного договору в акціонерному товаристві? А у товаристві з обмеженою відповідальністю?
3. Чи може стороння юридична особа бути представником роботодавця під час проведення переговорів з укладення колек­тивного договору (ст. 12 КЗпП України)?
4. Чи укладається колективний договір у фермерському госпо­дарстві? А в кооперативі? А в міністерстві? А з роботодавцем — фізичною особою?
5. Скільки найманих працівників має працювати у роботодавця, щоб з ним можна було укласти колективний договір? Чи укладається колективний договір, якщо у роботодавця працює один працівник?
6. Чи можна укласти колективний договір без інформативних умов?
7. Якщо працівник влаштувався на роботу після укладення колективного договору, то чи поширюються положення останнього на цього працівника?
8. Чи може роботодавець, організація роботодавців, об’єднання організацій роботодавців ініціювати укладення колективно­го договору, угод?
9. Проаналізуйте колективний договір ДП «НАЕК «Енергоатом» на 2017 р. щодо відповідності чинному законодавству України ([Електронний ресурс] — Режим досту­пу: <http://www.energoatom.kiev.ua/files/file/kd_ta_dodatki_2017.pdf>) (завдання виконується письмово на окремих аркушах паперу).
10. Підготуйте проекти документів, необхідних для здійснення реєстрації колективного договору, наприклад, Львівсько­го національного університету імені Івана Франка (завдання виконується письмово на окремих аркушах паперу).
11. Згідно зі ст. 65 Господарського кодексу України, на всіх підприємствах, які використовують найману працю, повинен укладатися колективний договір. Укладення колективного договору це право чи обов'язок роботодавця?
12. Проаналізуйте відкритий лист делегатів конференції трудового колективу ПАТ «АрселорМіттал Кривий Ріг» ([Електронний ресурс] — Режим досту­пу: <http://girnyk.com.ua/news/vidkritiy-list-delegativ-konferenciyi-trudovogo-kolektivu-pat-arselormittal-kriviy-rig>), а також договір купівлі-продажу пакета акцій ВАТ „Криворіжсталь” від 28 жовтня 2005 року між Фондом державного майна України та „Міттал Стіл Німеччина ГмбХ” (Mittal Steel Germany GmbH) ([Електронний ресурс] — Режим досту­пу: <https://dostup.pravda.com.ua/request/8497/response/12610/attach/4/attachment.pdf>). Проаналізуйте зобов'язання, котрі узяв на себе роботодавець за цивільно-правовим договором щодо регулювання відносин найманої праці. Визначте, які саме зобов'язання роботодавець не виконав. Підготуйте письмово на окремому аркуші паперу проект відповіді на лист.
13. Обговорюючи проект колективного договору, представ­ник роботодавця заперечував проти положення, яке надавало право представникам найманих працівників брати участь у розподілі та використанні прибутку товариства. Він обґрунтував  
    свої вимоги тим, що відповідне право не передбачене статутом товариства. Представник же виборного органу первинної профспілкової організації наполягав, щоб таке положення було записане у колективному договорі. Дайте правовий аналіз наведеної ситуації.

**Задачі**

**1.** У новоствореній приватній фірмі постало питання про укладення колективного договору. Група працівників уповнова­жила директора фірми виступити з ініціативою про укладення колективного договору з її власником. Останній не заперечував проти підписання колективного договору, але вважав, що укладення колективного договору це право, а не обов’язок власника. Крім того, у новостворених юридичних особах приватної форми власності колективний договір можна укладати не раніше ніж через один рік після того, як буде повністю укомплектовано штат. Більше того, власник вважав, що директор фірми повинен виступати уповноваженим органом самого власника під час  
укладення колективного договору, а не представляти інтереси працівників. І найбільш вагомим аргументом власника у відмові укласти колективний договір було те, що всі умови праці праців­ників (а їх було лише 4) узгоджені в трудових договорах і потреби  
в укладенні додаткового договору немає.

***Проаналізуйте наведену ситуацію та оцініть аргументи влас­ника.***

**2.** 18 лютого 2013 р. в акціонерному товаристві «Агрегат» закінчувався строк дії колективного договору. Оскільки ні пред­ставник роботодавця, ні рада трудового колективу, які підписа­ли цей договір, не розпочали переговори про його переукладення, виборний орган первинної профспілкової організації 4 люто­го направив голові товариства письмову пропозицію розпочати переговори щодо підписання нового колективного договору. Не отримавши у визначені законом строки ніякої відповіді, виборний орган первинної профспілкової організації 13 лютого звернувся до спостережної ради товариства. Остання 20 лютого створила комісію і розпочала переговори з виборним органом первинної профспілкової організації про укладення колективного договору  
на новий термін.

На конференції найманих працівників, скликаній для ухва­лення проекту колективного договору 15 березня, голова ради трудового колективу, посилаючись на ст. 3 Закону України «Про колективні договори і угоди», просив конференцію відхилити проект як такий, що підготовлений неналежними сторонами. При цьому він запевнив, що вже 16 березня будуть розпочаті переговори з головою товариства про продовження чинності ста­рого колективного договору на новий річний термін Більшістю голосів конференція схвалила проект колективно­го договору й уповноважила спостережну раду і виборний орган первинної профспілкової організації підписати його не пізніше 25 березня.

***Дайте правовий аналіз наведеної ситуації.***

**3.** Робітник складального цеху Марків отримав повідомлення про те, що через 2 місяці він буде звільнений з роботи за п. 1 ст. 40 КЗпП України у зв’язку зі скороченням штатів. Марків домовився з начальником цеху, аби той дозволив йому передчасно (за одну годину до завершення зміни) залишати роботу для того, щоб знайти нове місце праці. У табелі виходу на роботу Марківу проставлявся повний робочий день. Виявивши це порушення, бухгалтерія під час звільнення вирахувала із зарплати  
Марківа 700 грн. На засіданні комісії по трудових спорах, де роз­глядалася скарга Марківа, начальник цеху посилався на колек­тивний договір, згідно з яким працівникам, які звільняються за п. 1 ст. 40 КЗпП України, надається протягом двох місяців 5  
годин на тиждень для пошуків роботи з оплатою їхнього середнього заробітку. На думку бухгалтерії, цей пункт колективного договору є незаконним, оскільки оплата може проводитися лише за фактично відпрацьований час.

***Як вирішити трудовий спір?***

**4.** До керівника заводу фрезерних верстатів звернулися із заявою про укладення трудового договору дружина військовослужбовця строкової служби Палюх і син інженера цього заводу Салій. Враховуючи, що ці дві заяви були подані на одне вакантне місце, керівник погодився укласти трудовий договір з сином працівника заводу. При цьому він посилався на те, що згідно з умо­вою колективного договору дітям і членам сімей працівників заводу надається першочергове право працевлаштування на  
вакантні місця. Вважаючи, що її права порушені, дружина  
військовослужбовця звернулася зі скаргою до прокурора району.

***Чи підлягає скарга задоволенню?***

**5.** На фабриці виник спір між найманими працівниками і виборним органом первинної профспілкової організації з приво­ду того, хто повинен представляти інтереси працівників під час ведення переговорів з укладення колективного договору. Ситуа­ція ускладнювалася тим, що 100 зі 105 працівників фабрики висловили недовіру виборному органу первинної профспілкової організації та обрали власного представника для ведення перего­ворів з укладення колективного договору.

***Як вирішити цю конфліктну ситуацію?***

**6.** На комбінаті «Сірка» у поточному році утворилася склад­ на фінансово-економічна ситуація, у зв’язку з чим при укладенні колективного договору на наступний рік до нього було внесено низку нових положень. Зокрема, дозволялося, як виняток, залучати неповнолітніх працівників (за згодою виборного органу пер­винної профспілкової організації) до шкідливих робіт на термін до 1 місяця і переносити їм відпустку на осінь або весну, зменшу­вати розмір заробітної плати.

***Яка Ваша думка щодо правомірності цих положень?***

**Нормативний матеріал до теми**

1. Конституція України, прийнята Верховною Радою України 28 чер вня 1996 р. // Відомості Верховної Ради України. — 1996. — № 30. — Ст. 141.
2. Європейська соціальна хартія (переглянута) (1996 р.) // Соціаль­но-трудові відносини та вирішення трудових спорів. — К. : Осно­ва, 2002. — С. 694.
3. Міжнародний пакт про економічні, соціальні та культурні права (1966 рік) // Права людини: Міжнародні договори України, декларації, документи / упор. Ю. К. Качуренко. — К. : Наук. думка, 1992.
4. Конвенція МОП про свободу асоціацій та захист права на органі­зацію від 1948 р. № 87 // Конвенції та рекомендації, ухвалені Міжнародною організацією праці 1919-1964. — Женева : Між­народне бюро праці, 1999. — Т. 1. — С. 434-438.
5. Конвенція МОП про застосування права на організацію та ведення колективних переговорів від 1949 р. № 98 // Конвенції та рекомен­дації, ухвалені Міжнародною організацією праці 1919-1964. — Женева : Міжнародне бюро праці, 1999. — Т. 1. — С. 530-533.
6. Конвенція МОП про сприяння колективним переговорам від 1952 р. № 154 // Конвенції та рекомендації, ухвалені Міжнарод­ною організацією праці у 1965-1999 рр. — Женева : Міжнародне бюро праці, 1999. — Т. 2. — С. 1180-1183
7. Рекомендація МОП про колективні договори від 1951 р. № 91 // Конвенції та рекомендації, ухвалені Міжнародною організацією пра ці у 1919–1964 рр. — Женева : Міжнародне бюро праці, 1999. — Т. 1. — С. 545–546.
8. Рекомендація МОП про консультації та співробітництво між роботодавцями і працівниками на рівні підприємства від 1952 р. № 94 // Конвенції та рекомендації, ухвалені Міжнародною орга­ні за цією праці у 1919–1964 рр. — Женева : Міжнародне бюро праці, 1999. — Т. 1. — С. 580.
9. Господарський кодекс України від 16 січня 2003 р. // Відомості Верховної Ради України. — 2003. — №№ 18, 19–20, 21–22. — Ст. 144.
10. Кодекс України про адміністративні правопорушення від 7 груд­ня 1984 р. // Відомості Верховної Ради Української РСР. — 1984. — Додаток № 51. — Ст. 131.
11. Кодекс законів про працю України від 10 грудня 1971 р. // Відомо­сті Верховної Ради Української РСР. — 1971. — № 50. — Ст. 375.
12. Закон України «Про соціальний діалог в Україні» від 23 грудня 2010 р. // Відомості Верховної Ради України. — 2011. — № 28. — Ст. 255.
13. Закон України «Про організації роботодавців, їх об’єднання, права і гарантії їх діяльності» від 22 червня 2012 р. // Офіційний вісник України. — 2012. — № 59. — Ст. 2366.
14. Закон України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» від 15 вересня 1999 р. // Відомості Верховної Ради України. — 1999. — № 45. — Ст. 397.
15. Закон України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» від 3 березня 1998 р. // Відомості Верховної Ради України. — 1998. — № 34. — Ст. 227.
16. Закон України «Про колективні договори і угоди» від 1 липня 1993 р. // Відомості Верховної Ради України. — 1993. — № 36. — Ст. 361.
17. Указ Президента України «Про Національну тристоронню соціально-економічну раду» від 2 квітня 2011 р. № 347/2011 // Офіційний вісник України. — 2011. — № 26. — Ст. 1048.
18. Положення про Національну службу посередництва і примирен­ня, затверджене Указом Президента України від 17 листопада 1998 р. № 1258/98 // Офіційний вісник України. — 1998. — № 46.
19. Постанова Кабінету Міністрів України «Про порядок повідомної реєстрації галузевих (міжгалузевих) і територіальних угод, колективних договорів» від 13 лютого 2013 р. № 115 // Офіційний вісник України. — 2013. — № 16. — Ст. 554.
20. Порядок оцінки відповідності критеріям репрезентативності та підтвердження репрезентативності суб’єктів сторін профспілок та організацій роботодавців, затверджено наказом Національної служби посередництва і примирення від 21 липня 2011 р. № 73. — [Електронний ресурс]. — Режим доступу : <http://www.nspp.gov>. ua/index.php?option=com\_content&view=article&id=2114:2011-0 7-21-13-36-18&catid=23:2010-02-04-16-48-30&Itemid=30
21. Генеральна угода про регулювання основних принципів і норм реалізації соціально-економічної політики і трудових відносин в Україні на 2016-2017 роки, укладена 23 серпня 2016 року // [Електронний ресурс] — Режим досту­пу: http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/n0001120-16.
22. Рішення Конституційного Суду України у справі за конституцій­ними поданнями народних депутатів України та Уповноважено­го Верховної Ради України з прав людини щодо відповідності Конституції України (конституційності) статей 8, 11, 16 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльно­сті» (справа про свободу утворення профспілок) від 18 жовтня 2000 р. № 11-рп/2000 // [Електронний ресурс] — Режим досту­пу: <http://zakon1.ra> da.gov.ua/laws/show/v011p710-00.
23. Рішення Конституційного Суду України у справі за конституційним зверненням Вільної профспілки працівників метрополітенів України щодо офіційного тлумачення поняття "професійна спілка, що діє на підприємстві, в установі, організації", використаного в абзаці шостому частини першої статті 43-1 Кодексу законів про працю України (справа про профспілку, що діє на підприємстві) від 29 жовтня 1998 року N 14-рп/98// [Електронний ресурс] — Режим до сту­пу: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/v014p710-98>
24. Галузева угода на 2013-2015 роки між Міністерством інфраструктури України, Фондом державного майна України, Федерацією роботодавців транспорту України та профспілками працівників цивільної авіації України [Електронний ресурс] - Режим доступу: <http://adps.in.ua/2014/02/09/4589/>

Галузева угода між Міністерством аграрної політики та продовольства України, Всеукраїнським об’єднанням організацій роботодавців ״Федерація роботодавців агропромислового комплексу та продовольства України״ і Професійною спілкою працівників агропромислового комплексу України в харчовій та переробній промисловості на 2014–2016 роки [Електронний ресурс] - Режим доступу: <http://minagro.gov.ua/node/11267>

Галузева угода між Державним агентством автомобільних доріг України i Профспілкою пpацiвникiв автомобiльного тpанспоpту та шляхового господаpства Укpаїни на 2013-2015 роки [Електронний ресурс] - Режим доступу: <http://www.ukravtodor.gov.ua/galuzeva-ugoda>

Колективний договір Державного територіально-галузевого об’єднання “Південно-Західна залізниця” на 2001 – 2005 роки, пролонгований на 2006 – 2015 роки [Електронний ресурс] - Режим доступу: <http://dprofpzz.org.ua/norm/koldogovir/>.

Колективний договір ПАТ Укртелеком на 2011-2014 роки [Електронний ресурс] - Режим доступу:<http://telecom.pp.ua/load/3-1-0-4>

1. Лист Міністерства праці та соціальної політики України "Про поширення норм Генеральної угоди" від 04.07.2008 N 435/13/84-08 [Електронний ресурс] - Режим доступу: <http://pravo.levonevsky.org/bazaua09/pismo/sbor02/text02543.htm>

Проект колективного договору з ПАТ «Українська залізниця» [Електронний ресурс] - Режим доступу: <http://zalp.org.ua/content/view/2394/1/lang,ukrainian/>

1. Рекомендації щодо укладення кд у сфері малого та середнього бізнесу [Електронний ресурс] - Режим доступу: <http://fpo.zt.ua/kolektuvni-dogovoru-i-ugodi/recomendacii-pro-ykladennia-kd-y-sferi-biznesy/>
2. СПО роботодавців [Електронний ресурс] - Режим доступу: http://fru.org.ua/ua/social/spo

Статут Федерації роботодавців України затверджений IX З'їздом ФРУ 27 листопада 2012 року [Електронний ресурс] - Режим доступу: <http://fru.org.ua/ua/about/regulations>

1. Постанова Верховного Суду у складі колегії суддів Другої судової палати Касаційного цивільного суду від 25 січня 2018 року у справі № 569/18201/14-ц // [Електронний ресурс] - Режим доступу: [http://www.reyestr.court.gov.ua/Review/71919435#](http://www.reyestr.court.gov.ua/Review/71919435)
2. Рішення Європейського суду з прав людини від 27 жовтня 1975 року у справі Національна профспілка поліції Бельгії проти Бельгії ( Case of National Union of Belgian Police v. Belgium (Application no. 4464/70) // [Електронний ресурс]. — Режим доступу: <https://www.google.com.ua/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=2&cad=rja&uact=8&ved=0ahUKEwjzmeLM19vWAhUnQpoKHfPYBoUQFgguMAE&url=http%3A%2F%2Fwww.legislationline.org%2Fdocuments%2Fid%2F18463&usg=AOvVaw35wC9egrmSZUZL8OGLuZok>
3. Рішення Європейського суду з прав людини від 6 лютого 1976 року у справі Шведська профспілка водіїв моторного транспорту проти Швеції (Case of Swedish Engine Drivers’ Union v. Sweden (Application no. [5614/72](https://hudoc.echr.coe.int/eng#{"appno":["5614/72"]})) // [Електронний ресурс]. — Режим доступу: https://hudoc.echr.coe.int/eng#{"fulltext":["Swedish Engine Drivers’ Union v. Sweden"],"documentcollectionid2":["GRANDCHAMBER","CHAMBER"],"itemid":["001-57527"]}

Рішення Європейського суду з прав людини від 2 липня 2002 року у справі Уілсон, Національний союз журналістів та інші проти Сполученого Королівства (Case of Wilson, National Union of Journalists and Others v. the United Kingdom (Applications nos. [30668/96](https://hudoc.echr.coe.int/eng#{"appno":["30668/96"]}), [30671/96](https://hudoc.echr.coe.int/eng#{"appno":["30671/96"]}) and [30678/96](https://hudoc.echr.coe.int/eng#{"appno":["30678/96"]}))) // [Електронний ресурс]. — Режим доступу: https://hudoc.echr.coe.int/eng#{"tabview":["document"],"itemid":["001-60554"]}

Рішення Європейського суду з прав людини від 13 серпня 1981 року у справі Янг, Джейсм та Вебстер проти Сполученого Королівства (Case of Young, James and Webster v. the United Kingdom (Application no. 7601/76; [7806/77](https://hudoc.echr.coe.int/eng#{"appno":["7806/77"]})) // [Електронний ресурс]. — Режим доступу: https://hudoc.echr.coe.int/eng#{"itemid":["001-57608"]}

1. Рішення Європейського суду з прав людини від 11 січня 2006 року у справі Соренсен і Расмусен проти Данії (Case of Sorensen and Rasmussen v. Denmark (Applications nos. [52562/99](https://hudoc.echr.coe.int/eng#{"appno":["52562/99"]}) and [52620/99](https://hudoc.echr.coe.int/eng#{"appno":["52620/99"]})) // [Електронний ресурс]. — Режим доступу: https://hudoc.echr.coe.int/eng#{"fulltext":["Sorensen Rasmussen"],"documentcollectionid2":["GRANDCHAMBER","CHAMBER"],"itemid":["001-72015"]}.

Рішення Європейського суду з прав людини від 27 лютого 2007 року у справі Асоціація локомотивних інженерів та пожежників проти Сполученого Королівства (Associated Society of Locomotive Engineers and Firemen (ASLEF) v. the United Kingdom (Application no. [11002/05](https://hudoc.echr.coe.int/eng#{"appno":["11002/05"]})) // [Електронний ресурс]. — Режим доступу: https://hudoc.echr.coe.int/eng#{"itemid":["001-79604"]}

Рішення Європейського суду з прав людини від 30 липня 2009 року у справі Данілєнков та інші проти Росії (Danilenkov and Others v. Russia (Application no. [67336/01](https://hudoc.echr.coe.int/eng#{"appno":["67336/01"]})) // [Електронний ресурс]. — Режим доступу: https://hudoc.echr.coe.int/eng#{"itemid":["001-93854"]}

Рішення Європейського суду з прав людини від 28 жовтня 2010 року у справі Трофимчук проти України (Заява № 4241/03) // [Електронний ресурс]. — Режим доступу: http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/974\_846

**Література до теми**

1. Брильова О.В. Правовий статус організацій роботодавців, їх об'єднань як суб'єктів трудових правовідносин: дис…канд. юрид. наук: 12.00.05/ О.В. Брильова; Одеський нац. універ. імені І.І. Мечнікова. – Одеса, 2015.- 191 с. [Електронний ресурс] - Режим доступу: http://dspace.onua.edu.ua/bitstream/handle/11300/4617/%D0%94%D0%B8%D1%81%D0%B5%D1%80%D1%82%D0%B0%D1%86%D1%96%D1%8F%20%D0%91%D1%80%D0%B8%D0%BB%D1%8C%D0%BE%D0%B2%D0%B0%20%D0%9E.%D0%92..pdf?sequence=4&isAllowed=y
2. Гончарова Г., Жернаков В. Сфера укладення колективного дого­вору // Право України. — 2000. — № 8. — С. 85.
3. Заржицький О. Соціальне партнерство у соціально-трудових від­носинах // Право України. — 2000. — № 11. — С. 53.
4. Єлагін В., Багрич С. Соціальний діалог як механізм соціального партнерства: сутність походження та огляд концепцій. — [Елек­тронний ресурс]. — Режим доступу : <http://archive.nbuv.gov.ua/>portal/Soc\_Gum/Apdu\_o/2009\_2/R\_2/Elagin.pdf
5. Козак З. Я., Пилипенко П. Д. Правові засади соціального парт­нерства // Актуальні проблеми вдосконалення чинного законо­давства України : Зб. наук. статей викладачів юрид. факульте­ту. — Вип. II. — Івано-Франківськ, 1998. — С. 126-131.
6. Комарницький В. І. Соціальне партнерство на рівні підприємства та його суб’єкти // Вісник Академії праці і соціальних відно­син. — 2001. — № 3. — С. 51-57.
7. Комарницький В. І. Правові питання соціального партнерства в Україні: Автореф. дис... канд. юрид. наук: 12.00.05 / Національний університет внутрішніх справ. – Х., 2001. – 19 с.
8. Лосиця І. О. Колективний договір в умовах переходу до ринкової економіки : автореф. дис. ... на здобуття наук. ступ. к.ю.н. — Х., 1997. — 24 с.
9. Нікіфоров В. Ю. Захист профспілками соціально-трудових прав працівників в умовах ринкової економіки (теоретично-правовий аспект): автореф. дис. ... на здобуття наук. ступ. к.ю.н. — Х., 2005.
10. Ніколайченко Г.М. Проблеми представництва інтересів роботодавців в Україні // Форум права. — 2008. — №3. — С. 388-392.
11. Петроє О. М. Ґенеза ідеї соціального діалогу : загальноєвропейсь­кий контекст // [Електронний ресурс]. — Режим доступу : http:// archive.nbuv.gov.ua/portal/Soc\_Gum/ingedu/2012\_45/124-138.pdf
12. Посібник з процедур, що стосуються міжнародних конвенцій і рекомендацій про працю // переклад з англ. — К. : Міленіум, 2002. — 52 с.
13. «Правові засади та існуючі практики ведення колективних переговорів в Україні» Результати дослідження / Надія Зарько / Міжнародне бюро праці. - Київ, МБП, 2012. [Електронний ресурс] - Режим доступу: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---sro-budapest/documents/publication/wcms\_205656.pdf
14. Приміч Д.В. Критерії репрезентативності для сторін колективних переговорів з укладення колективних договорів, угод /Д.В. Приміч //Науковий вісник Міжнародного гуманітарного університету. Серія: Юриспруденція: збірник наукових праць. – 2014. – Вип. 8. – С.202-205.
15. Прокопенко В. Правове становище профспілок : сьогодення і перспективи // Право України. — 1999. — № 6. — С. 106.
16. Процевський О. Трансформація прав профспілок України: реаль­ність чи вимисел // Право України. — 1996. — № 7.
17. Рибницький Г. В. Колективний договір в умовах ринкової еконо­міки : автореф. дис. ... на здобуття наук. ступ. к.ю.н. — Х., 2005.
18. Рим О.М. Практика Європейського суду з прав людини щодо захисту права на страйк. Історія зародження і розвиток профспілкового руху в Україні: Збірник тез міжн. наук.-практ. конфер. з нагоди 200-річчя створення першої профспілкової організації на українських землях (м. Львів, 9 листопада 2017 р.) [заг. ред. Семигіної Т.В.]. – К: Академія праці, соціальних відносин і туризму, 2017 – С. 96-99.
19. Рожко Г.Б. Правовое положение объединений работодателей в зарубежных странах /Г.Б. Рожко //Гармонизация современного трудового права. Материалы секции трудового права и права социального обеспечения VI Международной научно-практической конференции «Кутафинские чтения» «Гармонизация российской правовой системы в условиях международной интеграции» /отв. ред. Э.Г. Тучкова, К.Д. Крылов. – Москва: Проспект, 2014. – С.65-72
20. Середа О. Г. Проблеми правового регулювання діяльності органі­зацій роботодавців // Проблеми законності : Респ. міжвідом. наук. зб. / Відп. ред. В. Я. Та цій. — Х. : Нац. юрид. акад. Украї­ни. — Вип. 61. — С. 100-105.
21. Сорочишин М.В. Оцінка відповідності критеріям репрезентативності та їх підтвердження /М.В. Сорочишин //Правове забезпечення соціальної сфери: зб. матер. ІІІ Міжнар. наук. конф. студ., аспір. та молод. вчених /за заг. ред. д.ю.н, професора В.М. Дрьоміна. – Одеса: Фенікс, 2012. – С.349. 125. Сорочишин М.В. Правові аспекти соціального діалогу у сфері праці: автореф. дис. …канд. юрид. наук: 12.00.05 – трудове право; право соціального забезпечення /М.В. Сорочишин. – Одеса, 2012. – 20 с.
22. Сорочишин М. В. Правові аспекти соціального діалогу у сфері праці: монографія /М. В. Сорочишин. – Одеса : Юридична література, 2014. – 208 с. 128. Сорочишин М.В. Правовий статус організацій роботодавців та їх об’єднань /М.В. Сорочишин //Розвиток законодавства про працю і соціальне забезпечення: здобутки і проблеми : тези доп. та наук. повідомл. учасн. IV 186 Міжнарод. наук.-практ. конф. (Харків, 5-6 жовтня 2012 р.) /за ред.. В.В. Жернакова. – Х.: Право, 2012. – С.278-281.
23. Трунова Г.А. Правове регулювання соціального партнерства в Україні: автореф. дис. …канд. юрид. наук: 12.00.05 – трудове право; право соціального забезпечення /Г.А. Трунова. – Харків, 2008. – 20 с.
24. Трюхан О. А. Організаційно-правові форми соціального діалогу у сфері праці: автореф. дис... канд. юрид. наук : 12.00.05 / О.А. Трюхан ; Одес. нац. юрид. акад. — О., 2006. — 20 с.
25. Трюхан О.А., Ибрагимов Н.И. Право работодателей на свободу объединения /О.А. Трюхан, Н.И. Ибрагимов //Правове забезпечення соціальної сфери : матер. VII Міжнар. наук. конф. студ., аспір. та молод. вчених (м. Одеса, 16 квітня 2016 р.) /за заг. ред. д.ю.н., проф. Г.І. Чанишевої. – Одеса: Фенікс, 2016. – С.182-185.
26. Укладання колективного договору. Практичні поради та нормативно-правова база. Додаток до інформаційного вісника Київської міської профспілки працівників охорони здоров’я «Медик столиці» на допомогу профспілковому активу. [Електронний ресурс] - Режим доступу: <http://www.kmppoz.org/assets/files/Koldogovir.pdf>
27. Хименко О.А. [Свобода об’єднання як одне із основних прав роботодавців](https://scholar.google.com.ua/scholar?oi=bibs&cluster=10509817866941861992&btnI=1&hl=ru) Держава і право: Збірник наукових праць. Юридичні і політичні науки. 2012. Вип. 56 [Електронний ресурс] - Режим доступу: <http://www.nbuv.gov.ua/old_jrn/Soc_Gum/DiP/2012_56/01_063.pdf>
28. Хименко О.А. [Організації роботодавців та їх об'єднання: окремі питання створення та діяльності](http://www.irbis-nbuv.gov.ua/cgi-bin/irbis_nbuv/cgiirbis_64.exe?C21COM=2&I21DBN=UJRN&P21DBN=UJRN&IMAGE_FILE_DOWNLOAD=1&Image_file_name=PDF/app_2012_24_64.pdf) Актуальні проблеми права: теорія і практика, 2012.- № 24.- С. 510-514. <file:///C:/Users/Taras/Downloads/app_2012_24_64.pdf>
29. Цесарський Ф.А. Захисна функція профспілок, форми її реаліза­ції: автореф. дис. … на здобуття наук. ступ. к.ю.н. — Х., 2004.
30. Чанишева Г. І. Колективні відносини у сфері праці : теоретичні та практичні проблеми правового регулювання: автореф. дис. … на здобуття наук. ступ. д.ю.н. — Х., 2002.
31. Чумаченько І. М. Особливості соціального партнерства та функ­ції профспілок в сучасних умовах ринкової економіки // Право і безпека. — 2004. — № 3. — С. 148-153.
32. Чанишева Г. І. Колективні відносини у сфері праці: теоретико-пра­вовий аспект: моногр. — О. : Юрид. л-ра., 2001. — 328 с.
33. Чанишева Г.І. Форми соціального діалогу у сфері праці //Правове життя сучасної України: матер. Міжнар. наук. конф. проф.-викл. складу (Одеса, 20-21 квітня 2012 р.). Т.3 /відп. за випуск д.ю.н., проф. В.М. Дрьомін /Націон. ун- т «Одеська юридична академія». – Одеса: Фенікс, 2012. – С.303-305.
34. Чанишева Г. І. Правові засади створення і діяльності організацій роботодавців, їх об’єднань /Г. І. Чанишева //Актуальні проблеми політики: збірник наукових праць. Спеціальний випуск. – Одеса : Фенікс, 2012. – С. 61-69.
35. Чанишева Г.І. Організації роботодавців, їх об’єднання як суб’єкти колективних трудових правовідносин /Г.І. Чанишева //Правове регулювання відносин у сфері праці і соціального забезпечення: проблеми і перспективи розвитку: тези доповідей і наук. повідомлень учасників VI Міжнар. наук.-практ. 190 конф. (м. Харків, 3-4 жовт. 2014 р.) /за ред. В.В. Жернакова. – Х.: Право, 2014. – С.43-44.
36. Чанишева Г.І. Організації роботодавців, їх об’єднання як суб’єкти колективних трудових правовідносин /Г.І. Чанишева //Наукові записки Міжнародного гуманітарного університету: [збірник]. – Одеса: Міжнародний гуманітарний університет, 2014. – Вип. 21. – Ч.ІІ. – С.68-72.
37. Шамшина І.І. Правовий статус організацій роботодавців як суб’єктів трудового права /І.І. Шамшина //Вісник Національного технічного університету України «Київський політехнічний інститут». Політологія. Соціологія. Право. – 2011. – №1 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://visnykpsp.kpi.ua/uk/2011-1/11%20-%201_9_%20-%2036.pdf>
38. Ярошенко О. Щодо права роботодавців на об’єднання // Право України. — 1998. — № 5. — C. 76-78.