



**Шведсько-український проект
«Вирішення трудових спорів в Україні»**

**НОВА МОДЕЛЬ
ВИРІШЕННЯ ТРУДОВИХ СПОРІВ В УКРАЇНІ**

(розроблено Експертною групою)

КИЇВ - 2013

ЗМІСТ

Вступ.

- I. Визначення термінів.**
- II. Принципи Нової моделі.**
- III. Основні риси Нової моделі.**
- IV. Очікувані результати від запровадження Нової моделі.**

Додаток 1. Сучасний стан та проблеми існуючої системи вирішення трудових спорів в Україні.

Додаток 2. Пропозиції щодо основних напрямів та етапів формування і впровадження Нової моделі.

Додаток 3. Склад Експертної групи

ВСТУП

Український ринок праці, незважаючи на багату історію та розвиток соціального діалогу, потребує якісних змін. На сьогодні, норми, що створюють існуючу систему здійснення трудових прав та інтересів працівників, мають своє закріплення в цілій низці законодавчих актів, прийнятих у різний час, що ускладнює їхнє правозастосування.

Аналіз практики вирішення трудових спорів в Україні показав, що індивідуальні трудові спори сконцентровані на судовому порядку їх вирішення, а колективні трудові спори, навпаки, мають (за винятком колективних трудових спорів, стороною в яких є працівники, на яких відповідно до закону поширюється заборона на проведення страйків), лише позасудовий порядок урегулювання і, фактично, позбавлені можливості розгляду в суді, що робить судову систему недостатньо ефективним інструментом розгляду трудових спорів.

При цьому, не передбачено сприяння Національної служби посередництва і примирення (далі – НСПП) врегулюванню трудових конфліктів між працівником і роботодавцем в позасудовому порядку, недостатньо використовується і потенціал соціального діалогу, як найважливішої рушійної сили розвитку трудових правовідносин.

Все це спонукало представників сторін профспілок і роботодавців спільно з НСПП розпочати роботу над формуванням нової моделі вирішення трудових спорів в Україні в напрямку становлення та розвитку спрощених і оперативних позасудових процедур.

Робота над новою моделлю вирішення трудових спорів в Україні значно активізувалася у 2011 році, коли за сприяння Шведського агентства з питань розвитку і співробітництва (SIDA) в Україні було започатковано Шведсько-український проект у сфері вирішення трудових спорів (далі – Проект) на основі співпраці Національної служби посередництва Швеції та Національної служби посередництва і примирення України.

Під час реалізації Проекту протягом 2011-2013 років українські учасники - представники сторін соціального діалогу, державних органів та експерти з питань трудових відносин, отримали додаткові можливості ознайомлення із досвідом та результатами функціонування тих чи інших систем вирішення трудових спорів в різних європейських країнах та шведської системи, як орієнтиру.

Розроблення нової моделі вирішення трудових спорів здійснювалося Експертною групою, до якої увійшли досвідчені фахівці – представники сторін соціального діалогу, НСПП, незалежні українські та шведські експерти. На основі вивченого міжнародного та європейського досвіду, аналізу існуючої української системи, Експертною групою визначено базові принципи, основні риси нової української моделі вирішення трудових спорів та сформульовано найважливіші терміни, які пов'язані з вирішенням трудових спорів та потрібні для розуміння нової моделі.

Метою нової моделі вирішення трудових спорів в Україні (далі – Нова модель) є формування ефективного механізму вирішення трудових спорів на основі європейських стандартів та найкращого досвіду, згідно з якими організації роботодавців та профспілки відіграватимуть важливу роль і нестимуть конкретну відповідальність у вирішенні спорів, а держава забезпечуватиме основні правила і засоби остаточного їх вирішення.

Нова модель передбачає визначення і розрізнення двох типів трудових спорів – трудові спори про інтереси та трудові спори про права – як основу для відповідних процедур їх вирішення. Передбачається, що позасудовий порядок вирішення трудових спорів про інтереси та про права включатиме мінімально можливу кількість рівнів і максимальну можливість залучення організацій профспілок і роботодавців до процедур вирішення трудових спорів на всіх етапах. Якісно зміниться і роль НСПП у зв'язку з розширенням її повноважень і функцій.

Передбачається широке обговорення розробленої Нової моделі в сторонах соціального діалогу.

РОЗДІЛ І. ВИЗНАЧЕННЯ ТЕРМІНІВ

У Новій моделі терміни вживаються у такому значенні:

Акція протесту - відкрите проголошення незгоди стороною трудового спору шляхом дії чи бездіяльності з метою впливу на іншу сторону щодо вирішення трудового спору. Акції протесту можуть здійснюватися у будь-яких формах, що не суперечать Конституції і законам України.

Реєстр трудових спорів (РТС) - відкрита для загального доступу система електронної інформації про зареєстровані трудові спори, що формується і підтримується НСПП.

Національна служба посередництва та примирення (НСПП) - державний орган, утворений згідно з законом з метою запобігання виникненню та сприяння вирішенню трудових спорів і розвитку соціального діалогу.

Нормативний акт роботодавця - документ, який приймається роботодавцем у встановленому законодавством порядку, що регулює трудові правовідносини між роботодавцем і працівниками (правила внутрішнього трудового розпорядку, посадові інструкції тощо).

Нормативно-правовий акт з питань трудових правовідносин - офіційний документ, прийнятий уповноваженим на це суб'єктом нормотворення у визначеній законодавством формі та за встановленою законодавством процедурою, спрямований на регулювання трудових правовідносин, що містить норми права, має неперсоніфікований характер і розрахований на неодноразове застосування.

Позасудовий порядок вирішення трудового спору - передбачений законом та визначений колективним договором, угодою чи трудовим договором (контрактом) порядок вирішення трудового спору шляхом переговорів, посередництва, трудовим арбітражем.

Переговори - процедура вирішення трудового спору шляхом обговорення предмету трудового спору між його сторонами з метою досягнення взаємоприйняттого рішення.

Посередництво - процедура сприяння вирішенню трудового спору за допомогою трудового посередника у час та спосіб, передбачених законом та визначених колективним договором, угодою чи трудовим договором (контрактом).

Примирення - процедури вирішення трудового спору шляхом спільного пошуку сторонами трудового спору за сприяння Національної служби посередництва і примирення взаємоприйняттого рішення.

Судовий порядок вирішення трудового спору - передбачений законом порядок вирішення трудового спору судом.

Трудовий посередник – фізична особа, у встановленому порядку призначена НСПП, яка сприяє сторонам трудового спору досягти взаємоприйняттого рішення по суті трудового спору.

Трудовий спір про інтереси – невіршені розбіжності стосовно встановлення прав і обов'язків під час укладення нових або внесення змін до чинних колективних договорів і угод.

Трудовий спір про права – невіршені розбіжності щодо реалізації або виконання прав і обов'язків, встановлених законами, нормативно-правовими актами з питань трудових правовідносин, колективними договорами і угодами, нормативними актами роботодавця, трудовими договорами (контрактами) та тлумачення колективних договорів і угод та трудового договору (контракту).

Трудовий арбітраж - орган, повноважний вирішувати трудові спори про права, який створюється на не постійній основі при центральному апараті НСПП та його територіальних відділеннях.

Трудовий арбітр – фізична особа, у встановленому порядку призначена НСПП, яка у складі трудового арбітражу розглядає трудовий спір про права.

РОЗДІЛ II. ПРИНЦИПИ НОВОЇ МОДЕЛІ.

Нова модель базуватиметься на таких принципах:

- 1) верховенства права та законності;
- 2) незалежності, рівноправності та правоможності сторін трудового спору;
- 3) вирішення трудових спорів на основі соціального діалогу;
- 4) оперативності вирішення трудових спорів та оптимальності передбачуваних строків;
- 5) простоти та доступності процедури вирішення трудових спорів;
- 6) пріоритетності примирних процедур та компромісних рішень при вирішенні трудових спорів;
- 7) безоплатності примирних процедур для сторін трудового спору;
- 8) обов'язковості рішення трудового арбітражу;
- 9) взаємної відповідальності сторін трудового спору, їх представників за виконання рішень трудового арбітражу, зобов'язань за досягнутими домовленостями.

РОЗДІЛ III. ОСНОВНІ РИСИ НОВОЇ МОДЕЛІ

Для Нової моделі будуть характерні наступні риси:

I. Класифікація трудових спорів за предметом спору – трудові спори про права та трудові спори про інтереси.

Трудові спори в Україні поділяються на трудові спори про права та трудові спори про інтереси, які відрізняються між собою за предметом та сторонами спору.

Так, трудові спори про права стосуються невирішених розбіжностей щодо реалізації чи виконання вже існуючих трудових прав та обов'язків, встановлених законами, нормативно-правовими актами з питань трудових правовідносин, колективними договорами і угодами, нормативними актами роботодавця, трудовими договорами (контрактами), а також щодо тлумачення змісту колективних договорів і угод, трудових договорів (контрактів).

Трудові спори про інтереси стосуються невирішених розбіжностей щодо встановлення прав і обов'язків під час укладення нових колективних договорів і угод чи внесення змін до чинних. Тобто, трудовий спір про інтереси породжуються не існуючими правами, а інтересом однієї сторони створити таке право шляхом включення його до колективного договору, угоди і незгодою іншої сторони.

Трудові спори відрізняються і за складом сторін спору.

Так, сторонами трудового спору про права будуть: з однієї сторони – працівник або об'єднані спільним інтересом у врегулюванні трудового спору працівники, профспілка, об'єднання профспілок; з іншої – роботодавець або організація роботодавців чи об'єднання організацій роботодавців, органи виконавчої влади, органи місцевого самоврядування; сторонами трудового спору про інтереси – сторони колективних договорів і угод, склад суб'єктів яких визначатиметься відповідно до законодавства про соціальний діалог.

Поділ трудових спорів на трудові спори про права та трудові спори про інтереси обумовлює і порядок їх вирішення. Так, трудові спори про інтереси вирішуються виключно у позасудовому порядку, а трудові спори про права – як у позасудовому, так і в судовому порядкух.

2. Порядок вирішення трудових спорів включатиме мінімально можливу кількість етапів, кожен з яких передбачатиме оперативність і безоплатність процедур та реальну можливість досягнення сторонами взаємоприйняттого рішення по суті спору.

2.1. Позасудовий порядок вирішення трудових спорів.

У позасудовому порядку вирішуються трудові спори про інтереси та трудові спори про права з приводу виконання нормативних актів роботодавця, виконання та/або тлумачення колективних договорів і угод, трудових договорів (контрактів).

Трудові спори про інтереси вирішуються шляхом посередництва, трудові спори про права – шляхом переговорів та трудовим арбітражем.

Загальний порядок та максимальні строки позасудового вирішення трудових спорів будуть визначені спеціальним законом.

Особливості позасудового розгляду вирішення трудових спорів передбачатимуться у колективних договорах і угодах (у разі їх відсутності – у спеціальній угоді щодо вирішення трудового спору), а також можуть визначатися у трудовому договорі (контракті). При цьому, колективні договори і угоди можуть передбачати відхилення від передбачених законом норм, зокрема, щодо пріоритету позасудового вирішення трудового спору, строків проведення переговорів про права, умов залучення до переговорів представників організацій працівників і роботодавців різних рівнів, створення умов для роботи трудових посередників, порядку і строків розгляду рекомендацій трудового посередника і прийняття взаємоприйняттого рішення стосовно вирішення спору тощо.

2.1.1. Порядок вирішення трудових спорів про інтереси.

Трудовий спір про інтереси виникає з моменту, коли сторони за час ведення колективних переговорів не дійшли згоди щодо підписання нового колективного договору (угоди) чи внесення змін до них і за спільним рішенням або за рішенням однієї із сторін призупинили переговори та надіслали письмове звернення до НСПП про сприяння у вирішенні спору, додаючи перелік положень, які є його предметом.

У разі, коли рішення про призупинення переговорів та звернення за сприянням до НСПП щодо сприяння у вирішенні спору прийнято тільки однією із сторін, вона повинна письмово попередити про це іншу сторону до звернення в НСПП у строк, визначений законом.

НСПП після надходження звернення вносить трудовий спір про інтереси до Реєстру трудових спорів, вивчає надіслані матеріали та у визначений законом строк, після консультацій з представниками сторін спору, призначає трудового посередника (або, за необхідності, двох і більше посередників) для сприяння вирішенню трудового спору про інтереси.

З метою оптимізації роботи трудових посередників, вироблення разом з ними взаємоприйняттого рішення, сторони трудового спору визначають повноважних представників, які компетентні з предмету спору.

Трудові посередники заслуховують аргументацію повноважних представників, аналізують соціально-економічну обґрунтованість вимог сторін, проводять консультації та пропонують рекомендації разом з проектом рішення щодо вирішення спору по суті.

Рекомендації та проект рішення, внесені трудовим/и посередником/ами, підлягають обов'язковому розгляду сторонами трудового спору.

Тривалість участі трудових посередників у вирішенні трудового спору встановлюватиметься НСПП з урахуванням обсягу і складності предмету спору.

Підписання колективного договору, угоди (або змін до діючих), в результаті прийняття компромісного рішення, призведе до вирішення спору про інтереси.

У разі не підписання нового колективного договору, угоди (або змін до діючих), сторони трудового спору мають право на акції протесту.

Про своє рішення щодо проведення акції протесту сторона, що його прийме, повинна повідомити іншу сторону та НСПП до її початку в строк, визначений законом.

У цьому випадку за рішенням НСПП може бути продовжена робота трудового посередника, основним завданням якого є повернення сторін трудового спору до результативних колективних переговорів.

2.1.2. Порядок вирішення трудових спорів про права.

Трудовий спір про права виникає з моменту, коли одна сторона (сторона-ініціатор) звернулася до іншої сторони з письмовою вимогою про розгляд невіршених розбіжностей, що не були врегульовані і становлять предмет трудового спору, шляхом проведення переговорів про права для вирішення його по суті.

Інша сторона зобов'язана вступити в переговори не пізніше строку, визначеного законом. У разі, якщо переговори не розпочато у визначений законом строк, сторона-ініціатор інформує в установленому порядку НСПП для вжиття відповідних заходів.

Переговори відбуваються безпосередньо між сторонами трудового спору.

До переговорів сторони трудового спору можуть залучати:

а) представників профспілки/організації роботодавців, або іншу уповноважену працівником/роботодавцем особу – до вирішення трудового спору між окремим працівником і роботодавцем;

б) представників територіальних чи галузевих організацій профспілок і роботодавців та їх об'єднань – до вирішення трудового спору на локальному рівні;

в) представників національних об'єднань профспілок і організацій роботодавців – до вирішення трудового спору на галузевому і територіальному рівнях.

Переговори повинні відбуватися в реальні строки, про які сторони домовляються на початку переговорів, в межах максимальних строків, встановлених законом. Перерви під час переговорів повинні бути обґрунтованими та можуть проводитися лише за узгодженням сторін.

Якщо переговори завершаються прийняттям рішення про вирішення спору, сторони викладають його у формі угоди. Після її підписання сторони зобов'язані виконувати домовленості, яких досягнуто за результатами переговорів.

Якщо трудовий спір про права не буде вирішено шляхом переговорів у строк, визначений сторонами, сторона, права якої порушено, ініціює розгляд спору трудовим арбітражем.

Письмове звернення встановленого зразка та відповідні документи, необхідні для розгляду спору трудовим арбітражем, перелік, форма та зміст яких визначаються положенням про трудовий арбітраж, сторона-ініціатор подає у строк, визначений законом, до:

а) центрального офісу НСПП - у разі виникнення трудових спорів на галузевому і національному рівнях;

б) територіальних відділень НСПП - у разі виникнення трудових спорів на локальному і територіальному рівнях,

і в копії - другій стороні трудового спору.

Відомості про трудовий спір в день надходження звернення до НСПП вносяться до Реєстру трудових спорів.

Порядок утворення і функціонування трудового арбітражу, організаційного та матеріально-технічного забезпечення його діяльності будуть визначені спеціальним законом і конкретизовані у відповідному Положенні, що розроблятиметься та затверджуватиметься НСПП за погодженням із представницькими органами сторін профспілок і роботодавців на національному рівні.

Трудовий арбітраж здійснює розгляд трудового спору шляхом вивчення та аналізу поданих документів і додаткових матеріалів (сторона, до якої висунуто вимоги, зобов'язана надати необхідні матеріали на вимогу трудового арбітражу) та на засіданнях, хід та рішення яких оформлюється протоколом.

Тривалість розгляду справ визначатиметься в залежності від складності предмету спору і рівня, на якому виникає спір, але не більше максимального строку, встановленого законом.

Рішення трудового арбітражу є обов'язковим до виконання у порядку і в строки, встановлені цим рішенням.

2.2. Судовий порядок вирішення трудових спорів.

Трудові спори про права розглядатимуться судами в порядку, визначеному законами України з урахуванням особливостей, зокрема:

1) справа розглядатиметься судом у складі з народними засідателями, які пропорційно представляють найманих працівників та роботодавців і мають досвід із соціально-трудова питань. Особливості залучення народних засідателів визначатимуться законом;

2) на етапі провадження у справі до судового розгляду трудового спору про права, що виник між працівником і роботодавцем, за рішенням суду можуть проводитися примирні процедури із залученням трудового посередника. За ухвалою суду НСПП призначатиме трудового посередника для проведення примирних процедур.

3) будуть встановлені конкретні строки звернення до суду та розгляду судом справ щодо:

- звільнення, переведення на іншу роботу, відмови в укладені трудового договору;
- не виплати заробітної плати і будь-яких виплат, що належать працівникові, первинній організації профспілки;
- визнання акції протесту незаконною;
- скасування рішення трудового арбітражу.

Виключно в судовому порядку розглядатимуться справи щодо:

- поновлення на роботі незалежно від підстав припинення трудових відносин, зміну формулювання причин і дати звільнення, а також про оплату часу вимушеного прогулу, викликаного незаконним звільненням працівника з роботи;
- не виплати заробітної плати та інших виплат, що належать працівникові;
- відмови у прийнятті на роботу;
- визнання акції протесту незаконною;
- скасування рішення трудового арбітражу в випадках, визначених законом. При цьому суд не розглядатиме справу по суті, а досліджуватиме факт дотримання процедури ухвалення трудовим арбітражем рішення.

3. Обов'язковість рішень трудових арбітражів, що створюються відповідно до закону для вирішення трудових спорів про права, та визначення чіткого механізму їх виконання.

З метою забезпечення максимального вирішення трудових спорів про права у позасудовому порядку законом буде визначено, що рішення трудового арбітражу є обов'язковим для виконання сторонами трудового спору і виконується в порядку і строки, які встановлені цим рішенням.

Рішення трудового арбітражу є остаточним і оскарженню та скасуванню не підлягає, крім випадків, передбачених законом з таких підстав:

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

б) рішенням трудового арбітражу вирішені питання, які не є предметом трудового спору. Якщо рішенням трудового арбітражу вирішені питання, які не є предметом трудового спору, то скасовано може бути лише ту частину рішення, що стосується питань, які не є предметом трудового спору.

Заяву про скасування рішення трудового арбітражу може бути подано до суду протягом строку, встановленого законом.

Скасування судом рішення трудового арбітражу не позбавляє сторони права повторно звернутися до трудового арбітражу.

У разі, якщо рішення трудового арбітражу скасовано повністю або частково через те, що рішення прийнято у спорі, питання якого не є предметом трудового спору, чи цим рішенням вирішені питання, що виходять за межі трудового спору, відповідний спір не підлягає подальшому розгляду в трудовому арбітражі. Не скасована частина рішення трудового арбітражу підлягає виконанню в порядку і строки, встановленими цим рішенням.

У випадку невиконання рішення трудового арбітражу в порядку і строки, які встановлені цим рішенням, і не оскарження його у встановлених законом випадках в суді, представники сторони трудового спору, на користь якої винесено рішення, подають заяву до НСПП про видачу посвідчення, що є виконавчим документом. Посвідчення видається НСПП із дотриманням вимог законодавства про виконавче провадження.

При поданні посвідчення в установленому порядку до державної виконавчої служби рішення трудового арбітражу виконується в примусовому порядку відповідно до законодавства про виконавче провадження.

4. Забезпечення права суб'єктів сторін трудового спору під час його вирішення на:

- подання скарги без будь-якої шкоди для себе;
- безпосередню участь або через представників (у т. ч. організацій профспілок та роботодавців вищого рівня) у вирішенні трудового спору;
- інформацію, необхідну для вирішення трудового спору та про хід його вирішення, а також про заходи, які вживаються з метою його врегулювання;
- звернення до НСПП із проханням про сприяння у вирішенні трудового спору;
- акції протесту.

5. Підвищення ролі та забезпечення інституціональної спроможності Національної служби посередництва і примирення.

Інституціональний розвиток НСПП - збільшення потенціалу та організаційних, правових, економічних і кадрових можливостей НСПП в системі вирішення трудових спорів.

НСПП буде наділена додатковими повноваженнями, функціями та правами щодо вирішення трудових спорів у позасудовому порядку зі створенням відповідної організаційної структури та відповідним фінансуванням для здійснення цих повноважень, функцій та прав:

- сприяння вирішенню трудових спорів;
- надання консультативної допомоги сторонам трудового спору;
- організація роботи трудових арбітражів, забезпечення їх діяльності та сприяння забезпеченню виконання їх рішень;
- призначення трудового посередника та забезпечення його діяльності;
- реєстрація трудових спорів, формування і ведення Реєстру трудових спорів;
- організація та забезпечення фахової підготовки трудових посередників і трудових арбітрів, ведення реєстрів трудових арбітрів і трудових посередників;
- нормативно-правове забезпечення вирішення трудових спорів;
- прогнозування виникнення трудових спорів та здійснення заходів щодо їх запобігання.

Зміцнення інституціональної спроможності Національної служби посередництва і примирення передбачає:

1) вдосконалення нормативно-правової бази щодо здійснення сприяння позасудовому вирішенню трудових спорів цивілізованим правовим шляхом;

2) прозорість розроблення, експертизи, апробації та затвердження нормативно-правових документів НСПП;

3) оновлення існуючої організаційної структури НСПП, створення додаткових підрозділів у центральному апараті та територіальних відділеннях НСПП;

4) формування трудових арбітражів при центральному апараті та територіальних відділеннях НСПП;

5) створення системи моніторингу ефективності результатів вирішення трудових спорів всіх рівнях (локальному, територіальному, галузевому, національному);

6) підвищення рівня кадрового забезпечення системи вирішення трудових спорів, професійна підготовка та підвищення кваліфікації трудових арбітрів і трудових посередників;

7) наукове, експертне, аналітичне, методологічне, організаційне та інше забезпечення системи вирішення трудових спорів;

8) методично-консультаційна підтримка працівників, профспілок та їх об'єднань, роботодавців та їх організацій, органів державної влади та органів місцевого самоврядування, поширення правової, наукової та іншої інформації щодо вирішення трудових спорів;

9) забезпечення ефективної координації процесу вирішення трудових спорів;

10) здійснення комплексу заходів, спрямованих на підвищення рівня відповідальності сторін соціального діалогу за невиконання вимог трудового законодавства;

11) залучення профспілок і організацій роботодавців та їх об'єднань, центральних і місцевих органів виконавчої влади, органів місцевого самоврядування до процесу вирішення трудових спорів;

12) удосконалення інформаційного забезпечення процесу вирішення трудових спорів та інформування громадськості із зазначених питань;

13) проведення міжнародних, національних і регіональних семінарів з питань вирішення трудових спорів.

6. *Визначена роль профспілок і організацій роботодавців та їх представників у процедурах вирішення трудових спорів на всіх рівнях – від робочого місця до національного рівня.*

Законодавством будуть надані права профспілкам і організаціям роботодавців та їх об'єднанням у процедурах вирішення трудових спорів:

- визначати особливості здійснення позасудових процедур вирішення трудових спорів у колективних договорах і угодах;
- представляти інтереси працівника(ів)/роботодавців, які є членами організацій, під час вирішення спору;
- сприяти веденню переговорів, де сторонами спору є особи-члени цих організацій або членські організації, що входять до складу об'єднань, федерацій шляхом надання методичної, організаційної допомоги та безпосередньої участі своїх представників у цих переговорах;
- брати участь у роботі трудових арбітражів шляхом делегування до участі в їх роботі своїх представників;
- одержувати інформацію від державних органів, органів місцевого самоврядування та громадських організацій з питань, що стосуються предмету трудового спору;
- направляти своїх представників до судів загальної юрисдикції в якості народних засідателів.

7. Визначена конкретна відповідальність за порушення порядку вирішення трудових спорів та нормативно-правових актів із питань трудових правовідносин, колективних договорів і угод, трудових договорів (контрактів).

Відповідальність встановлюється за:

- 1). Порушення позасудового порядку розгляду трудових спорів:
 - відмову, ухилення від вступу та участі у переговорах про права;
 - відмову, ухилення від участі у роботі трудового посередника при вирішенні трудового спору про інтереси;
 - відмову, ухилення від участі у роботі трудового арбітражу при вирішенні трудового спору про права;
 - ненадання трудовому посереднику, трудовому арбітражу інформації, необхідної для розгляду трудового спору.
- 2). Порушення порядку оголошення та проведення акцій протесту:
 - несвоєчасне повідомлення про акцію протесту,
 - перешкоджання організації та участі в акції протесту;
 - перешкоджання припиненню акції протесту, визнаної судом незаконною;
- 3). Невиконання рішень трудового арбітражу та досягнутих сторонами трудового спору домовленостей, зокрема:
 - угоди, укладеної сторонами трудового спору за результатами переговорів про права,
 - рішення трудового арбітражу,
 - рішення, прийнятого сторонами за результатами розгляду трудового спору про інтереси,
- 4). Порушення, невиконання нормативно-правового акту з питань трудових правовідносин, колективного договору, угоди, нормативного акту роботодавця, трудового договору (контракту), що спричинило виникнення трудового спору про права.

Вид відповідальності залежить від суспільно шкідливих, негативних наслідків порушення порядку розгляду трудових спорів та способів захисту і відновлення порушених прав.

У разі вчинення правопорушень працівник, профспілка, організація профспілок, об'єднання профспілок, роботодавець, організація роботодавців, об'єднання організацій роботодавців мають право на відшкодування винною стороною заподіяної шкоди у порядку, визначеному законом.

У колективних договорах та угодах, трудових договорах (контрактах) сторони можуть передбачити конкретні способи, розміри, порядок відшкодування заподіяної шкоди та види забезпечення виконання колективних договорів і угод.

Притягнення до відповідальності винних за порушення порядку вирішення трудових спорів відбувається за поданням трудового арбітражу або трудового посередника (керівника групи трудових посередників) до НСПП, яка досліджує обставини, попереджає сторону/сторони про відповідальність за порушення порядку вирішення трудового спору. Якщо сторона/сторони не усунуть вказані порушення порядку вирішення трудового спору, НСПП вживає відповідних заходів щодо притягнення винних осіб до відповідальності.

За вчинення зазначених правопорушень суд повноважний застосувати штраф, розмір якого визначається у спеціальному законі за кожний із видів правопорушення.

8. Інформаційне забезпечення процесу вирішення трудових спорів.

Одним із чинників підвищення ефективності вирішення трудових спорів є забезпечення доступу до інформації про причини виникнення та порядок вирішення трудових спорів.

З цією метою передбачається:

8.1). Запровадження Реєстру трудових спорів з відкритим доступом.

З метою забезпечення відкритого доступу до інформації про трудові спори відповідно до закону створюється Реєстр трудових спорів (далі – Реєстр).

До Реєстру, який формується і підтримується НСПП, вносяться трудові спори про права, що вирішуються трудовими арбітражами, та трудові спори про інтереси, що вирішуються за участю трудового посередника.

Порядок ведення Реєстру визначається у положенні (далі – Положення), затвердженому головою НСПП.

Реєстрація трудових спорів і внесення їх до Реєстру буде здійснюватися після надходження до НСПП в установленому порядку письмового звернення однієї або обох сторін трудового спору про утворення трудового арбітражу для вирішення трудового спору про права чи направлення трудового посередника для сприяння у вирішенні трудового спору про інтереси.

Оприлюднення офіційної інформації про реєстрацію трудових спорів для безоплатного цілодобового доступу на офіційному веб-порталі НСПП буде здійснюватися в порядку, визначеному Положенням.

8.2). Висвітлення інформації про вирішення трудових спорів у друкованих ЗМІ, інтернет - виданнях, радіо/телепрограмах:

- розміщення на офіційному сайті НСПП інформації про зареєстровані трудові спори;
- публікація рішень трудового арбітражу в друкованому виданні НСПП у рубриці «Практика вирішення трудових спорів»;
- розміщення на сайтах НСПП, профспілок, організацій роботодавців та їх об'єднань роз'яснювальних матеріалів з питань вирішення трудових спорів;
- розміщення публікацій у друкованих засобах масової інформації з коментарями працівників НСПП, експертів, науковців, представників профспілок, організацій роботодавців та їх об'єднань;
- організація участі керівництва НСПП, експертів, науковців, представників профспілок, організацій роботодавців та їх об'єднань у теле/ радіопередачах;
- надання коментарів або інтерв'ю електронним та друкованим засобам масової інформації, інтернет-виданням.

8.3). Проведення «круглих столів» або семінарів за участю працівників НСПП, експертів, науковців, представників профспілок, організацій роботодавців та їх об'єднань для обговорення механізму вирішення трудових спорів.

9. Системна державна професійна підготовка трудових посередників та трудових арбітрів.

Нова модель вирішення трудових спорів в Україні передбачає забезпечення належної підготовки високопрофесійних кадрів трудових посередників і трудових арбітрів на основі:

- розроблення процедури підбору кадрів, що мають досвід у сфері трудових правовідносин, конфліктології, юриспруденції, менеджменту;
- удосконалення системи та програм професійного навчання і підвищення кваліфікації;
- визначення порядку оцінювання результатів діяльності;
- удосконалення системи оплати праці.

Передбачається, що до процедур вирішення трудових спорів будуть залучені в якості трудових посередників і трудових арбітрів особи, які мають відповідну професійну підготовку, практичний досвід у сфері соціально-трудових відносин та користуються авторитетом і довірою в сторонах соціального діалогу.

РОЗДІЛ IV. ОЧІКУВАНІ РЕЗУЛЬТАТИ ВІД ЗАПРОВАДЖЕННЯ НОВОЇ МОДЕЛІ.

Створена дієва система вирішення трудових спорів на основі:

- гармонізації українського законодавства та міжнародних і європейських стандартів;
- підвищення ролі сторін соціального діалогу та інституціональної спроможності НСПП, налагодження ефективної співпраці між ними та впровадження нових підходів до спільної відповідальності;
- визначення особливостей розгляду трудових спорів про права трудовими арбітражами та судами;
- визначення системи вирішення трудових спорів про інтереси за активної участі сторін соціального діалогу та здійснення посередництва з боку НСПП,

що сприятиме:

- спрощенню існуючої в Україні системи вирішення трудових спорів та закладе основи нової моделі вирішення проблем у сфері соціально-трудова відносин;
 - ефективності та оперативності поновлення трудових прав та інтересів працівників;
 - досягненню соціального миру на ринку праці та соціальної стабільності;
 - підвищенню ролі профспілок і організацій роботодавців;
 - формуванню сприятливих умов для ведення бізнесу;
 - покращенню умов праці, єдності поглядів на необхідність технічних змін та продуктивності, досягненню економічної стабільності та адаптації до ринкових змін;
 - підвищенню рівня правової культури населення, обізнаності громадян про можливості врегулювання соціально-трудова проблем цивілізованим правовим шляхом за столом переговорів.
-