

АНАЛІЗ

судового рішення щодо невизнання дій гірників неправомірними в проведенні фактичного страйку, як практики для використання у подальшій діяльності

Постановою від 14 вересня 2021 у справі №212/7150/20 Дніпровський апеляційний суд задовольнив апеляційні скарги відповідачів-гірників, скасував рішення Жовтневого районного суду м. Кривий Ріг Дніпропетровської області від 7 травня 2021 року в частині задоволення позовних вимог АТ «Криворізький залізорудний комбінат» про визнання дій гірників щодо проведення фактичного страйку та залишення у гірничих виробках шахт «Октябрська» та «Родіна» АТ «Криворізький залізорудний комбінат» у небезпечних підземних умовах після закінчення робочого дня (зміни) без дотримання встановленого законом порядку, неправомірними — й ухвалив в цій частині нове рішення про відмову в задоволенні зазначених позовних вимог.

Суть спору. 03 вересня 2020 року близько 200, доведених до відчаю, працівників за власним рішенням після закінчення робочої зміни залишилися у шахтах «Родіна», «Октябрська», «Гвардійська», «Гернівська» Криворізького залізорудного комбінату. На початку акції працівники не висували жодних умов, вони намагалися привернути увагу до своїх проблем: масових порушень охорони праці у шахтах і низької заробітної плати.

Внаслідок розголосу цих подій була проведена перевірка Державною службою з питань праці дотримання трудового законодавства в шахтах. В результаті було виявлено 190 порушень чинного законодавства адміністрацією комбінату та 11 посадових осіб притягнуто до адміністративної відповідальності за порушення вимог законодавства з безпечного ведення робіт, а також складено два протоколи за порушення вимог про зберігання використання та облік вибухових матеріалів. І це при тому, що роком до того було виявлено не менше порушень і вони не були усунуті.

Розуміючи всю складність ситуації адміністрація комбінату запропонувала трудовому колективу укласти Меморандум про примирення між адміністрацією та працівниками ПАТ «Кривбасзалізрудком» спрямовану на усунення причин та наслідків у зв'язку із залишенням в підземних умовах праці після робочої зміни, яка була 15 жовтня 2020 року підписана.

Адміністрація звернулася до первинних організацій, які діють на підприємстві з пропозицією надати кандидатів для включення до складу спеціальної комісії для реалізації зобов'язань, викладених у Меморандумі.

Первинна організація Профспілки трудящих металургійної і гірничодобувної промисловості України Публічного акціонерного товариства «Криворізький залізорудний комбінат» надала згоду на вказану пропозицію,

зазначивши, що не є організатором подій на підприємстві, однак **вважає за необхідне представляти інтереси працівників для врегулювання конфлікту з метою виведення на поверхню працівників, які залишаються у шахтах.** Первинна профспілкова організація Незалежної профспілки гірників України Публічного акціонерного товариства «Криворізький залізорудний комбінат» зазначила, що не може включати до складу комісії своїх представників, оскільки з трудовим колективом не погоджені відповідні питання, зокрема, щодо Меморандуму.

Одним із пунктів Меморандуму (п. 2.2.4) адміністрація взяла на себе зобов'язання не здійснювати кримінальне та адміністративне переслідування, а також **не притягувати до кримінальної, адміністративної, дисциплінарної та матеріальної відповідальності працівників комбінату, у зв'язку із залишенням у підземних умовах праці після закінчення робочої зміни.**

Але, попри це, 28 вересня (ще до підписання Меморандуму) адміністрація звернулася до суду, де відповідачами визначила десятьох найбільш активних працівників, задіяних у акції, а після підписання Угоди 16 жовтня уточнила свої вимоги, де просила суд:

- визнати фактичний страйк, організований Відповідачами в підземних умовах шахти «Родіна», шахти «Октябрська», шахти «Гвардійська», шахти «Тернівська» та розпочатий з 03.09.2020 року без оголошення та висунення офіційних вимог адміністрації «Кривбасзалізрудком» незаконним;

- визнати дії Відповідчів щодо проведення фактичного страйку та залишення у небезпечних підземних умовах після закінчення робочого дня без дотримання встановленого законом порядку неправомірними;

- зобов'язати Відповідачів припинити офіційно неоголошений фактичний страйк та неправомірні дії, а працівників розпочати роботу не пізніше дати набрання законної сили судовим рішенням;

- зобов'язати Відповідачів припинити самовільне проникнення до гірничих виробок, а також перебування у небезпечних підземних умовах без дозволу керівника «Кривбасзалізрудком» після закінчення робочого дня.

Визнання страйку незаконним давало можливість адміністрації вимагати від організаторів страйку відшкодування збитків, які поніс комбінат в період зупинки роботи у шахтах.

Рішенням Жовтневого районного суду міста Кривого Рогу Дніпропетровської області від 05 січня 2021 року позовні вимоги задоволені частково. На це рішення подано апеляційну скаргу, як позивачами, так і відповідачами.

До слова, третьою особою на стороні працівників виступала, в тому числі і Первинна організація ПМГУ ПАТ «Криворізький залізорудний комбінат». При обґрунтуванні апеляційної скарги, саме доводи представників ПМГУ знайшли відображення у рішенні Дніпровського апеляційного суду, яким скасував рішення Жовтневого районного суду м. Кривий Ріг і ухвалив в цій частині нове рішення про відмову в задоволенні позовних вимог АТ «Криворізький залізорудний комбінат».

Обґрунтування апеляційної скарги відповідачів, які знайшли відображення в рішенні суду апеляційної інстанції.

Апеляційна скарга обґрунтована тим, що рішення суду першої інстанції є незаконним в частині задоволення позовних вимог ПАТ «Кривбасзалізрудком», адже судом було порушено норми матеріального та процесуального права, а також не з'ясовано всі обставини справи, оскільки жодних офіційних повідомлень про страйк, або колективний трудовий спір з адміністрацією підприємства, працівниками, які відмовляються залишити робочі місця в підземних умовах шахт, наразі не повідомлялося, жодних документально оформлених вимог до адміністрації ПАТ «Кривбасзалізрудком» з боку протестувальників не надходило, тому **дії відповідачів за цим позовом не підпадають під визначення страйку.**

Відповідачі вважають, що термін «страйк» не може бути застосовано до тих взаємовідносин, які виникли між сторонами, адже ніхто із відповідачів не відмовлявся від виконання посадових обов'язків, всі прибули на роботу, отримали наряд, виконали його та лише після закінчення робочого часу не покинули робочі місця. Після цього адміністрація припинила роботу шахт та нові наряди не видавалися.

Страйк застосовується як засіб вирішення колективного трудового спору, тоді як в даному протесті немає чітко визначеного організатора, так само як і не було сформовано чітких вимог, працівники лише хотіли привернути увагу до вкрай тяжкого положення та проблем, які накопились.

Саме адміністрація підприємства почала робити пропозиції щодо врегулювання протесту, тоді як при страйкові такі дії вчиняються працівниками. Позиція відповідачів зводиться до того, що страйку на підприємстві відповідача не було.

Колегія суддів не погодилась з висновками суду першої інстанції щодо визнання фактичного страйку незаконним, з огляду на наступні обставини.

Порядок здійснення права на страйк встановлений Законом України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» (далі - Закон), з урахуванням необхідності забезпечення національної безпеки, охорони здоров'я, прав і свобод інших людей.

Згідно статті 17 Закону страйк - це тимчасове колективне добровільне припинення роботи працівниками (невихід на роботу, невиконання своїх трудових обов'язків) підприємства, установи, організації (структурного підрозділу) з метою вирішення колективного трудового спору (конфлікту).

Страйк застосовується як крайній засіб (коли всі інші можливості вичерпано) вирішення колективного трудового спору (конфлікту) у зв'язку з відмовою роботодавця задовольнити вимоги найманих працівників або профспілкової організації.

Згідно частини шостої статті 19 Закону рішення про оголошення страйку на підприємстві приймається за поданням виборного органу первинної профспілкової організації (профспілкового представника) уповноваженої

згідно із статтею 3 цього Закону представляти інтереси найманих працівників, загальними зборами (конференцією) найманих працівників шляхом голосування і вважається прийнятим, якщо за нього проголосувала більшість найманих працівників або дві третини делегатів конференції. Рішення про оголошення страйку оформляється протоколом.

Нікого не може бути примушено до участі або до неучасті у страйку.

Орган (особа), який очолює страйк, зобов'язаний письмово попередити роботодавця, не пізніше як за сім днів до початку страйку, а у разі прийняття рішення про страйк на безперервно діючому виробництві - за п'ятнадцять днів.

Відповідно до загальних вимог Закону обов'язковими передумовами прийняття рішення про оголошення страйку є виникнення колективного трудового спору (конфлікту), вжиття заходів розгляду і вирішення колективного трудового спору (конфлікту), та вичерпання всіх можливостей його вирішення без застосування страйку.

Так, відповідно до статті 2 Закону колективний трудовий спір (конфлікт) - це розбіжності, що виникли між сторонами соціально-трудоких відносин, щодо: а) встановлення нових або зміни існуючих соціально-економічних умов праці та виробничого побуту; б) укладення чи зміни колективного договору, угоди; в) виконання колективного договору, угоди або окремих їх положень; г) невиконання вимог законодавства про працю.

Відповідно до статті 4 Закону вимоги найманих працівників на виробничому рівні формуються і затверджуються загальними зборами (конференцією) найманих працівників або формуються шляхом збору підписів і вважаються чинними за наявності не менше половини підписів членів трудового колективу підприємства, установи, організації чи їх структурного підрозділу. Разом із висуненням вимог збори (конференція) найманих працівників визначають орган чи особу, які будуть представляти їх інтереси.

Вимоги найманих працівників, чи профспілкової організації оформляються відповідним протоколом і надсилаються роботодавцю.

Відповідно до статті 5 Закону роботодавець зобов'язаний розглянути вимоги найманих працівників та повідомити їх представників про своє рішення у триденний строк з дня одержання вимог.

Якщо задоволення вимог виходить за межі компетенції роботодавця, вони зобов'язані надіслати їх у триденний строк з дня одержання вимог власнику або до відповідного вищестоячого органу управління, який має право прийняти рішення. При цьому строк розгляду вимог найманих працівників кожною інстанцією не повинен перевищувати трьох днів.

Загальний строк розгляду вимог і прийняття рішення (з урахуванням часу пересилання) не повинен перевищувати тридцяти днів з дня одержання цих вимог роботодавцем, до моменту одержання найманими працівниками чи профспілковою організацією повідомлення від роботодавця про прийняте рішення.

Рішення роботодавця викладається у письмовій формі і не пізніше наступного дня надсилається уповноваженому представницькому органу

іншої сторони колективного трудового спору (конфлікту) разом із соціально-економічним обґрунтуванням.

Відповідно до статті 6 Закону колективний трудовий спір (конфлікт) виникає з моменту, коли уповноважений представницький орган найманих працівників одержав від роботодавця повідомлення про повну або часткову відмову у задоволенні колективних вимог і прийняв рішення про незгоду з рішенням роботодавця або коли строки розгляду вимог, передбачені цим Законом, закінчилися, а відповіді від роботодавця не надійшло.

Про виникнення колективного трудового спору (конфлікту) орган, який представляє інтереси найманих працівників зобов'язаний у триденний строк письмово проінформувати роботодавця, місцевий орган виконавчої влади, орган місцевого самоврядування за місцезнаходженням підприємства та Національну службу посередництва і примирення.

Відповідно до частини третьої статті 18 Закону страйк може бути розпочато, якщо примирні процедури не привели до вирішення колективного трудового спору (конфлікту) або роботодавець ухиляється від примирних процедур або не виконує угоди, досягнутої в ході вирішення колективного трудового спору (конфлікту).

Тягар доведення обґрунтованості вимог пред'явленого позову за загальним правилом покладається на позивача, а доведення заперечень щодо позовних вимог покладається на відповідача.

Позивачем АТ «Кривбасзалізрудком» не надано суду жодного належного та допустимого доказу того, що працівниками АТ «Кривбасзалізрудком» приймалось рішення про виникнення колективного трудового спору та здійснювалось формулювання вимог працівників та направлення роботодавцю відповідно до приписів статті 4 Закону.

Навпаки, як вбачається з матеріалів справи, наданих суду стороною позивача, у спірний період, починаючи з 03 вересня 2020 року, в підземних умовах у гірничих виробках шахт АТ «Кривбасзалізрудком», після закінчення робочого дня (зміни), перебувала велика кількість працівників, зокрема, станом на 8-му годину 16 вересня 2020 року, за власним рішенням у шахті «Родіна» перебувало 76 осіб, у шахті «Октябрська» - 25 осіб, у шахті «Гвардійська» - 34 особи, у шахті «Тернівська» - 49 осіб, а всього 184 особи, які не заявляли вимоги до адміністрації та повноважних представників для ведення перемовин з адміністрацією підприємства не вказували .

10 вересня 2020 року саме адміністрацією АТ «Кривбасзалізрудком» в односторонньому порядку, було підготовлено Меморандум про порозуміння та виконання зустрічних вимог між адміністрацією та працівниками АТ «Кривбасзалізрудком», спрямованого на усунення причин та наслідків у зв'язку із залишенням у підземних умовах праці після закінчення робочої зміни, в якому відсутні посилання на осіб, уповноважених діяти від трудового колективу, та їх підписи, що підтверджує доводи апеляційної скарги відповідачів щодо відсутності колективних вимог працівників до адміністрації АТ «Кривбасзалізрудком» при прийнятті рішення про залишення в гірничих виробках шахт після закінчення робочої зміни.

При цьому, колегією суддів встановлено, що **15.10.2020 року** адміністрацією підприємства АТ «Кривбасзалізрудком» та найманими працівниками, в особі очільників профспілок ПО ПМГУ ПАТ «Кривбасзалізрудком», ППО ННГУ ПАТ «Кривбасзалізрудком», було підписано Меморандум про примирення між адміністрацією та працівниками АТ «Кривбасзалізрудком», спрямованих на усунення причин та наслідків у зв'язку із залишенням у підземних умовах праці після закінчення робочої зміни, за умовами якого АТ «Кривбасзалізрудком» взяв на себе зобов'язання не здійснювати кримінальне та адміністративне переслідування, а також не притягувати до кримінальної, адміністративної, дисциплінарної та матеріальної відповідальності працівників комбінату, у зв'язку із залишенням у підземних умовах праці після закінчення робочої зміни, згідно списку у Додатку №1.

Лише в усному порядку, відповідачі 22.09.2020 року висунули в ультимативній формі вимоги по підвищенню додатково на 30% тарифних ставок та окладів з 01.10.2020 року, встановлення мінімальної тарифної ставки в підземних умовах з 01.01.2021 року на рівні 1000\$ США, й прив'язці заробітних плат до змін курсу долара США.

Тобто, розбіжності, з яких виник конфлікт, не носять характер колективного трудового спору. А тому з таких підстав страйк розпочатий бути не міг.

З огляду на наведене, не настала жодна з умов для проведення страйку, що передбачені частиною третьою статті 18 Закону, а отже з боку Відповідачів не вичерпано усіх примирних процедур, тому проведення страйку по справі є передчасним.

Як встановлено колегією суддів, в матеріалах справи відсутні докази організації та проведення Відповідачами страйку. А саме члени страйкового комітету або інші уповноважені трудовим колективом особи, визначені відповідно до Закону, є належними відповідачами за позовом про визнання страйку незаконним.

За таких обставин, колегія суддів дійшла висновку про недоведеність та необґрунтованість позовних вимог АТ «Кривбасзалізрудком» щодо визнання незаконним фактичного страйку, організованого Відповідачами (працівниками) в підземних умовах шахти «Родіна», шахти «Октябрська», шахти «Гвардійська», шахти «Тернівська» без оголошення та висунення офіційних вимог адміністрації АТ «Кривбасзалізрудком», а також про визнання неправомірними їх дій щодо проведення фактичного страйку та залишення у гірничих виробках шахт «Родіна» та «Октябрська» у небезпечних підземних умовах, після закінчення робочого дня (зміни) без дотримання встановленого Законом порядку.

Правовий інспектор праці ПМГУ
Володимир ПРОРОК