

ПРАВО НА СТРАЙК ТА ЙОГО РЕАЛІЗАЦІЯ В УКРАЇНІ

У статті досліджено умови та порядок реалізації найманими працівниками права на страйк. Також охарактеризовано наслідки визнання страйку незаконним.

Ключові слова: трудові відносини, найманий працівник, роботодавець, страйк.

Постановка проблеми та її актуальність. У процесі реалізації права на працю інтереси роботодавців і найманих працівників не завжди співпадають. У зв'язку з цим можливе виникнення розбіжностей між ними на будь-якій стадії трудових правовідносин. Дані розбіжності можуть спричинити виникнення як індивідуальних, так і колективних трудових спорів.

Порядок вирішення індивідуальних трудових спорів визначено КЗпП України, а колективних – Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)». Варто зазначити, що одним із засобів вирішення колективного трудового спору є право трудового колективу організувати та проводити страйк. Дане право передбачене у ст. 44 Конституції України, відповідно до якої ті, хто працює, мають право на страйк для захисту своїх економічних і соціальних інтересів.

Закріплення у Конституції України права на страйк є відтворенням положень ст. 6 Європейської соціальної хартії, ст. 8 Міжнародного пакту про економічні, соціальні і культурні права. Порядок організації та проведення страйку визначений Законом України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)».

Основним проблемним моментом даної сфери є визначення такого рівня гарантій та відповідальності, при якому право на страйк буде доступним, раціональним, правильним аспектом захисту порушених прав працівників, і в той же час не буде завдавати тяжких матеріальних збитків для роботодавця, адже за сучасних умов коло прав та обов'язків усіх суб'єктів правових відносин, зокрема і трудових, повинно реалізуватися на однаковому рівні [7].

Аналіз досліджень та публікацій. Проблемам реалізації права на страйк присвячені праці В. Лазор, П. Пилипенка, М. Стадник, Г. Чанишевої, Н. Швець та ін. Проте, на даний час є ще окремі питання щодо організації та проведення страйків, які вимагають подальшого наукового

дослідження.

Метою статті є дослідження та правовий аналіз умов реалізації найманими працівниками права на страйк в Україні.

Виклад основного матеріалу. 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) (ч. 1 ст. 17 Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)»).

На відміну від примирних процедур вирішення колективного трудового спору (конфлікту), страйк – це ультимативна дія працівників, тиск на власника або уповноважений ним орган шляхом припинення роботи з тим, щоб добитися виконання своїх вимог, неврегульованих у примирних процедурах [6, с. 328].

К. Німак виділяє наступні ознаки страйку: 1) страйк – крайній засіб для задоволення вимог найманих працівників; 2) виявляється у призупиненні виконання працівниками своїх трудових обов'язків; 3) страйк – це колективна дія; 4) страйк – це тимчасове припинення роботи; 5) носить добровільний характер; 6) носить організований характер [5].

Варто погодитись з Н. Швець щодо необхідності дотримання певних умов, при яких можливе проведення страйків: наявність достовірних матеріалів, доказів порушення соціально-економічних прав та інтересів найманих працівників; проведення примирних процедур до початку страйку; з'ясування думки більшості найманих працівників про необхідність оголошення страйку шляхом проведення голосування до його початку щодо доцільності організації; підписання протоколу; своєчасне повідомлення постачальників та інших органів і суб'єктів про рішення провести цю акцію; встановлення факту добровільності підготовки до страйку; відсут-

ність прямої законодавчої заборони на проведення страйку [9, с. 118].

Тобто страйк не може бути оголошений до чи під час проведення примирних процедур. Страйк може бути оголошений, якщо примирні процедури не призвели до вирішення колективного трудового спору або власник ухиляється від примирних процедур.

Згідно з ч. 1 ст. 19 ЗУ «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» рішення про оголошення страйку на підприємстві приймається за поданням виборного органу первинної профспілкової організації (профспілкового представника) чи іншої організації найманих працівників, уповноваженої 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.

Відповідно до розділу 2 Положення про порядок проведення страйку як крайнього засобу вирішення колективного трудового спору (конфлікту) та примирних процедур під час страйку у рішенні про оголошення страйку зазначаються: перелік розбіжностей між сторонами соціально-трудова відносин, які стали причиною для оголошення і проведення страйку; дата і час початку страйку, його тривалість і передбачувана кількість учасників; назва органу (особи), яка очолює страйк; пропозиції щодо мінімуму необхідних робіт (послуг), що виконуватимуться на підприємстві, в установі чи організації в період страйку [2].

Право на оголошення страйку належить колективу працівників. Відповідно до ч. 3 ст. 44 Конституції України та ч. 5 ст. 19 Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» нікого не може бути примушено до участі або неучасті у страйку. Участь у страйку є добровільною.

При оголошенні страйку працівникам необхідно дотримуватись всіх умов, передбачених законодавством, зокрема і щодо строків попередження роботодавця про початок страйку. У різних країнах такі строки є неоднаковими.

Так, відповідно до ст. 19 Закону України «Про порядок вирішення колективного трудового спору (конфлікту)» орган (особа), який очолює страйк, зобов'язаний письмово попередити роботодавця або уповноважену ним особу, організацію роботодавців, об'єднання організацій роботодавців 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 ст. 410 Трудового кодексу РФ про початок страйку роботодавець повинен бути повідомлений у письмовій формі не пізніше ніж за п'ять робочих днів. Позитивним моментом Трудового кодексу РФ є те, що у ньому чітко визначено вимоги щодо письмового повідомлення про початок оголошення страйку. Зокрема у ньому повинні бути вказані:

1) перелік розбіжностей сторін колективного трудового спору, які є основою для оголошення та проведення страйку;

2) дата і час початку страйку, передбачувана кількість учасників. При цьому страйк не може бути розпочатий пізніше двох місяців з дня прийняття рішення про оголошення страйку;

3) найменування органу, який очолює страйк, склад представників працівників, уповноважених на участь у примирних процедурах;

4) пропозиції щодо мінімуму необхідних робіт (послуг), виконуваних в період проведення страйку працівниками організації (філії, представництва чи іншого відокремленого структурного підрозділу), індивідуального підприємця.

Відповідно до ст. 390 Трудового кодексу Республіки Білорусь представницький орган працівників зобов'язаний у письмовій формі попередити роботодавця про рішення провести страйк не пізніше двох тижнів до його початку.

Стаття 299 Трудового кодексу Республіки Казахстан передбачає, що роботодавець повинен бути письмово попереджений уповноваженим органом про початок страйку та можливу його тривалість не пізніше ніж за п'ять робочих днів до його оголошення.

У проєкті Трудового кодексу України строки попередження про початок страйку скорочено. Зокрема, відповідно до п. 7 ст. 372 Проєкту орган (особа), що очолює страйк, зобов'язаний письмово попередити роботодавця про початок страйку не пізніше як за три робочі дні, а в разі прийняття рішення про страйк на безперервно діючому виробництві - за 7 робочих днів.

Вважаємо, що скорочення строків попередження роботодавця про початок страйку є недоцільним. Зокрема, це обмежить можливість останнього організувати мінімум робіт, необхідних для забезпечення життєдіяльності підприємства, установи, організації, а також безпеки людей. Тому доцільніше залишити такі строки попередження про початок страйку, які визначені

ст. 19 Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)».

Варто зазначити, що до працівників, які беруть участь у законному страйку, не можуть застосовуватись будь-які санкції з боку роботодавця. Дана гарантія закріплена у ст. 27 Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» відповідно до якої участь у страйку працівників, за винятком страйків, визнаних судом незаконними, не розглядається як порушення трудової дисципліни і не може бути підставою для притягнення до дисциплінарної відповідальності. Схожі положення містяться і у Концепції модельного Трудового кодексу, схваленого на XVI пленарному засіданні міжпарламентської асамблеї країн-учасниць СНД. Згідно даного документу Кодекс не повинен допускати використання форм прямого чи непрямого переслідування ініціаторів та учасників законних страйків. Учасники законних страйків, які виникли з вини роботодавця, повинні мати право на збереження заробітної плати за час страйку.

Відповідно до чинного законодавства України час страйку працівникам, які беруть у ньому участь, не оплачується. Розробники проекту Трудового кодексу України дане питання вирішують по-іншому. Так, відповідно до п. 3 ст. 379 Проекту працівникам, які брали участь у страйку, може виплачуватися заробітна плата за домовленістю сторін, а у разі недосягнення згоди – у судовому порядку. У разі невиконання роботодавцем рішень примирних органів, він виплачує працівникам заробітну плату в середньомісячному розмірі.

У законодавстві деяких держав Європи та Азії дане питання регулюється по-різному. Так, відповідно до ст. 81 Трудового кодексу Киргизстану заробітна плата за весь період страйку не надається тільки тим працівникам, які брали участь у незаконному страйку. Отже, працівникам, що беруть участь у законному страйку, оплата праці повинна проводитися. Згідно із російським законодавством оплата праці за час страйку виплачується на розсуд роботодавця. Згідно із ч. 2 ст. 17 Закону Республіки Казахстан на час страйку за працівником зберігається право на виплату допомоги з соціального страхування. У таких державах, як Молдова та Білорусь, рівень гарантій, що належать учасникам страйку, є досить низьким. Законодавство передбачених країн забороняє виплату заробітної плати за час страйку. Крім того, Трудовий кодекс Республіки

Білорусь період участі у страйку не включає до стажу, що дає право на відпустку [3, с. 68].

Для матеріального забезпечення працівників, які беруть участь у страйку, законодавством передбачена можливість створення страйкового фонду за рахунок добровільних внесків і пожертвувань (ст. 27 Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)»).

Законодавство передбачає випадки обмеження права на страйк окремим категоріям працюючих. Зі змісту ст. 24 ЗУ «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)», впливає, що дані обмеження стосуються осіб, робота яких пов'язана з видами діяльності, зупинка яких створить загрозу життю, довкіллю, безпеці населення чи певної його частини, загальнонаціональним інтересам і може спричинити руйнування національної економіки.

Зокрема, варто погодитись з Н. Швець, яка зазначає, що доцільно на рівні Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» чітко закріпити положення про заборону страйків медичних працівників лікарень, станцій швидкої та невідкладної медичної допомоги, станцій переливання крові, санітарно-епідеміологічних установ у випадку необхідності надання екстреної невідкладної та первинної медичної допомоги пацієнтам з метою запобігання створенню загрози їх життю та здоров'ю [10, с. 56].

У сучасних умовах існує необхідність у розробленні науково обгрунтованих принципів, підстав і рамок обмеження права на страйк для запобігання зловживання цим правом та захисту інтересів суспільства і держави [4, с. 56].

Стаття 22 Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» визначає випадки визнання страйків незаконними. Заява власника або уповноваженого ним органу про визнання страйку незаконним розглядається в судовому порядку.

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

Участь у страйку, крім страйків, визнаних судом незаконними, не розглядається як порушення трудової дисципліни і не може бути підставою притягнення до дисциплінарної відповідальності.

Особи, які є організаторами страйку, визнаного судом незаконним, або які не виконують рішення про визнання страйку незаконним, або які перешкоджають припиненню незаконного страйку, притягаються до дисциплінарної або адміністративної відповідальності згідно із законодавством. До зазначених осіб не застосовуються гарантії, передбачені статтями 43 і 252 КЗпП України (ст. 32 ЗУ «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)»).

Слід зазначити, що громадяни намагаються захистити свої права не лише шляхом оголошення страйків, а за допомогою акцій протесту, здебільшого організованих колективних, а інколи й стихійних, які переходять у масове безладдя. Страйк, як свідчить практика, не завжди завершується задоволенням вимог страйкуючих. Тому наймані працівники застосовують й інші заходи соціальної непокорі: демонстрації, мітинги, пікетування, піший похід на столицю, перекидання авто- і залізничних шляхів, колективні та індивідуальні голодування, самогубства. Відомими стали навіть випадки самоспалення. Подібні акції протесту є лише виразом емоцій людей, часто доведених до відчаю протиправними, на їх думку, діями різних посадових осіб [8, с. 57-58].

Висновки. Отже, з метою уникнення оголошення страйків та інших акцій протесту, сторонам колективних трудових відносин необхідно прагнути до належного виконання покладених на них обов'язків з дотриманням норм законодавства про працю. А у випадку оголошення страйку найманим працівникам необхідно чітко дотримуватись процедури, визначеної законодавством з метою уникнення негативних наслідків.

В. Слома

Право на забастовку и условия его реализации в Украине

В статье исследованы условия и порядок реализации наемными работниками права на забастовку. Также охарактеризованы последствия признания забастовки незаконной.

Ключевые слова: трудовые отношения, наемный работник, работодатель, забастовка.

V. Sloma

The right to strike and its implementation in Ukraine

This paper investigates the conditions and implementation of the right to strike by employees. Also the effects of the recognition of the strike illegal are described.

Key words: labor relations, employee, employer, strike.

Література

1. Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів): Закон України від 03.03.1998 № 137/98-ВР [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon.rada.gov.ua>
2. Положення про порядок проведення страйку як крайнього засобу вирішення колективного трудового спору (конфлікту) та примирних процедур під час страйку, затв. наказом НСПП від 18.11.2008 № 131 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://ligazakon.ua>
3. *Абрамова О. В.* Законодательство государств СНГ о коллективных трудовых спорах / О. В. Абрамова // Трудовое право. – 2000. – № 4. – С. 68.
4. *Анисимов Л. Н.* Забастовка как способ разрешения коллективного трудового спора / Л. Н. Анисимов // Трудовое право. – 2006. – № 6. – С. 55-58.
5. *Німак К.* Страйк як засіб вирішення колективних трудових спорів / К. Німак // Юридичний журнал. – 2013. – № 8 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://ustinian.com.ua>
6. *Павлик П. М.* Трудове право України / П. М. Павлик. – К.: Університет «Україна», 2006. – 466 с.
7. *Сокол М. В.* Права та гарантії працівників у процесі проведення страйку за трудовим законодавством України та за законодавством зарубіжних держав / М. В. Сокол [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.apdp.in.ua>
7. *Швець Н.* Відмінності страйків від інших акцій протесту / Н. Швець // Право України. – 2007. – № 8. – С. 57-60.
8. *Швець Н.* Умови реалізації права на страйк / Н. Швець // Підприємництво, господарство і право. – 2009. – № 10. – С. 118-121.
9. *Швець Н.* Реалізація права на страйк в Україні та за її межами / Н. Швець // Підприємництво, господарство і право. – 2012. – № 11. – С. 55-57.