

УДК 349.22(477)

## ПРАВО НА СТРАЙК ЯК КОЛЕКТИВНЕ ТРУДОВЕ ПРАВО ПРАЦІВНИКІВ

*В. Бурак*

*Львівський національний університет імені Івана Франка  
вул. Університетська, 1, 79000 Львів, Україна*

У статті проаналізовано поняття страйку як суб'єктивного колективного права працівників в контексті правового захисту трудових прав працівників. Зазначено форми реалізації цього права. Страйк розглянено як етап вирішення колективного трудового спору. Визначено ознаки цього суб'єктивного права. Право на страйк охоплює такі елементи: це колективне право, воно стосується лише законних страйків, реалізація цього права передбачає проведення попередньо примирних процедур, гарантованість права на страйк, визнання страйку незаконним може відбуватися винятково у судовому порядку.

*Ключові слова:* суб'єктивне трудове право, захист трудових прав, колективні трудові спори, право на страйк.

Одним з основоположних соціальних прав людини є право на страйк. Тому дослідження категорії «законний інтерес» є актуальним.

Аналізувати феномен права працівників на страйк потрібно на підставі нових досягнень теорії трудового права в частині захисту трудових прав працівників. Детально категорія права на страйк стала предметом вивчення у працях таких відомих вчених, як Н. Б. Болотіної, О. М. Курінного, В. В. Федіна, Н. М. Швець та ін.

Водночас проблема права на страйк як колективного трудового права працівників у механізмі і його місця в механізмі захисту трудових прав у трудовому праві є недослідженою.

У цьому контексті постає потреба дослідження цього колективного суб'єктивного права в механізмі правового захисту з метою подальшого вироблення рекомендацій для правозастосувальної діяльності.

Для цього видається необхідною ознака права на страйк як колективного трудового права працівників, а також форм її реалізації з метою удосконалення механізму правового захисту інтересів працівників.

Відповідно до ст. 44 Конституції України ті, хто працює, має право на страйк для захисту своїх економічних і соціальних інтересів. Також це питання регулюється ст. 4 Європейської соціальної хартії, яка зобов'язує визнавати держави для забезпечення ефективної реалізації права на колективні переговори право працівників і роботодавців на колективні дії у випадку конфлікту інтересів, у тім числі право на страйк. Міжнародний пакт про економічні, соціальні і культурні права у ст. 8 зобов'язує держави забезпечити право на страйк, але за умови його реалізації відповідно до законодавства відповідної країни. Право на страйк мають лише ті, хто працює, і воно може бути використане ними для захисту своїх економічних і соціальних інтересів, які порушуються роботодавцем, у тому числі й державою.

Так міжнародними актами право на страйк розглядають як одне з основних засобів, які надаються працівникам і їхнім організаціям для забезпечення і захисту своїх прав і законних інтересів. Право на страйк пов'язується в міжнародному трудовому праві також з процедурою вирішення колективних трудових спорів і є

способом вольового впливу працівників на роботодавців з метою спонукати останніх до прийняття заходів із вирішення колективного трудового спору [7, с. 458].

Як конституційне, право на страйк ґрунтується на міжнародних актах і охоплює:

- визнання страйку як законної дії працівників;
- забезпечення реалізації права на страйк шляхом створення системи державних гарантій;
- визнання страйку одним із засобів вирішення колективних трудових спорів;
- зачислення правового регулювання проведення страйків до компетенції законодавця [5, с. 55].

Відповідно до Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» 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) [4].

Право на страйк – це суб'єктивне право тих, хто працює. Як і будь-яке інше суб'єктивне право, воно характеризується певними ознаками.

Право на страйк – це колективне трудове право працівників. Законом України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» передбачено, що страйк це колективне припинення роботи. З таких позицій виходить і міжнародне законодавство, яке право на страйк передбачає в системі колективних трудових прав, зокрема, права на колективні переговори, права на асоціацію. Його надають колективу працівників і реалізують профспілки як представники цих найманих працівників. Водночас потрібно пам'ятати, що індивідуальне право кожного працівника брати чи не брати участь у страйку. Закон передбачає відповідні компенсації працівникам, які не брали участі у страйку, але з огляду на його проведення не мали можливості виконувати свої трудові обов'язки. За такими працівниками зберігається у розмірі не нижче від установленого законодавством чи колективним договором, як за час простою не з вини працівника. Зазначена норма захищає права працівника, який прийняв рішення про неучасть у страйку.

У літературі висловлювали й інший погляд. Так, Н. Б. Болотіна зазначала, що стосовно права на страйк слушною видається думка про можливість його реалізації не тільки колективно, але й індивідуально. Вона зазначала, що у низці країн Заходу також піддається критиці традиційне трактування права на страйк як суто колективного права, що реалізується профспілками, трудовими колективами. Висувається нове розуміння права на страйк як індивідуального права кожного працівника самому вирішувати питання про відмову від надання трудових послуг [1, с. 827]. Схожі погляди підтримують й інші науковці [3, с. 5]. Видається, що така позиція є сумнівною, тому, що право на страйк, у тому числі в міжнародних правових актах, передбачене як елемент права на асоціацію, або на колективні переговори. Конституція України містить формулювання «ті, що працюють», тобто це право стосується колективу найманих працівників, а не одного працівника. Що ж стосується права працівника на відмову від виконання своїх трудових обов'язків у зв'язку з порушенням його трудових прав чи законних інтересів, то його необхідно розглядати в контексті права на індивідуальний самозахист, яке може бути реалізоване у відповідних процедурах, відмінних від процедур оголошення страйку.

Відповідно до Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» правом на страйк наділені наймані працівники підприємства, установи, організації, окремі категорії найманих працівників, працівники структурних підрозділів. Тому важливо підтримати думку, висловлену в літературі, що право на

страйк – це колективне право, яке працівник може реалізувати лише разом з іншими особами, захищаючи винятково колективні інтереси [8, с. 23].

Зазначене право поширюється лише на законні страйки. Законність страйку визначається такими критеріями: по-перше, предмет страйку; по-друге, порядок оголошення страйку; по-третє, порядок проведення страйку. Предметом страйку, як і колективного трудового спору, можуть бути: а) встановлення нових або зміни наявних соціально-економічних умов праці та виробничого побуту; б) укладення чи зміни колективного договору, угоди; в) виконання колективного договору, угоди чи окремих їх положень; г) невиконання вимог законодавства про працю. Тобто страйк є етапом у вирішенні колективного трудового спору. Закон покладає на сторони обов'язок продовжувати пошук шляхів вирішення колективного трудового спору, використовуючи при цьому усі наявні можливості. Закон на сьогодні не регулює інших страйків, які проводяться з метою солідарності з іншими страйкуючими, або попередження з метою не допустити виникнення колективного трудового спору. Порядок проведення таких страйків доцільно врегулювати у чинному законодавстві. У деяких державах проведення страйку можливе лише з метою укладення колективного договору чи внесення до нього змін і досягнення мети, яка може ним регулюватися. При цьому в Німеччині відмова від права на страйк на час дії колективного договору є звичною практикою [6, с. 24].

Конституція не передбачає можливості проведення страйку за політичними мотивами. Такий страйк буде визнано незаконним і він не може бути допущений. Під час реалізації тих, хто працює, свого права на страйк Основний Закон вимагає, щоб було враховано необхідність забезпечення національної безпеки, охорони здоров'я, прав і свобод громадян.

Відповідно до ст. 44 Конституції України заборона страйку можлива лише на підставі закону. Як і будь-яке конституційне право, право на страйк може бути обмежене у тих випадках, коли це необхідно з метою захисту основ конституційного ладу, здоров'я, прав і законних інтересів громадян та на інших підставах, передбачених законом.

Норма ст. 24 Закону «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» забороняє проведення страйку за умов, якщо припинення працівниками роботи створює загрозу життю і здоров'ю людей, довкіллю або перешкоджає запобіганню стихійному лиху, аваріям, катастрофам, епідеміям та епізоотіям чи ліквідації їх наслідків. Крім цього, забороняється проведення страйку працівників органів прокуратури, суду, Збройних сил України, органів державної влади, безпеки та правопорядку (крім технічного та обслуговуючого персоналу).

Право на страйк також може бути обмежено і відповідно до Закону «Про надзвичайний стан», а також у випадку оголошення воєнного стану.

Крім цього, страйки визнаються незаконними, якщо вони оголошені з вимогами про зміну конституційного ладу, державних кордонів та адміністративно-територіального устрою України, а також з вимогами, що порушують права людини.

У випадку проведення у вказаних випадках страйку, він у судовому порядку визнається незаконним, що тягне за собою відповідні правові наслідки.

Що ж стосується наступного критерію законності страйку, то ним є дотримання законодавчо встановленого порядку оголошення страйку. Сюди включаємо вимогу дотримання примирних процедур як першого етапу вирішення колективного трудового спору, прийняття рішення про оголошення страйку відповідно до чинного законодавства, попередження роботодавця й інших суб'єктів про оголошений страйк, прийняття рішення стосовно органу, який має здійснювати керівництво страйком.

Працівники можуть оголосити проведення страйку у таких випадках:

- були проведені передбачені законом примирні процедури і вони не привели до вирішення колективного трудового спору;
- роботодавець ухиляється від участі у примирних процедурах;
- роботодавець не виконує рішення примирних органів.

Закон визначає страйк як крайній засіб вирішення колективного трудового спору. Однак при цьому у ньому зазначено можливість оголошення страйку лише у зв'язку з відмовою роботодавця, організації роботодавців, об'єднання організацій роботодавців задовольнити вимоги найманих працівників або уповноваженого ними органу, профспілки, об'єднання профспілок чи уповноваженого нею (ними) органу. Запропоновано надати право працівникам оголошувати страйк також у випадках, коли роботодавець ухиляється від участі у примирних процедурах, або не виконує рішення примирних органів.

Також закон регулює порядок прийняття рішення про оголошення страйку залежно від рівня колективного трудового спору. Однак у будь-якому випадку незалежно від рівня колективного трудового спору наймані працівники підприємств галузі чи адміністративно-територіальних одиниць самостійно приймають рішення про оголошення чи не оголошення страйку на своєму підприємстві. Рішення про проведення страйку ухвалюються за поданням виборного органу первинної профспілкової організації чи іншої організації найманих працівників на загальних зборах чи конференції найманих працівників шляхом голосування. На відміну від процедури висунення вимог до роботодавця на початку колективного трудового спору закон не передбачає прийняття рішення про оголошення страйку шляхом збирання підписів.

Разом з прийняттям рішення про оголошення страйку збори чи конференція мають вирішити питання про орган, який очолюватиме страйк на підприємстві, а також про дату його початку. Це може бути представницький орган, який брав участь у вирішенні трудового спору на стадії примирних процедур. Таке рішення є виправданим, оскільки представницький орган найманих працівників уже володіє необхідною інформацією стосовно ведення колективних переговорів. Водночас закон не обмежує найманих працівників у виборі. Вони мають право утворити й інший орган, який очолюватиме проведення страйку, наприклад, страйковий комітет, який і буде представляти найманих працівників [2, с. 130–131].

Ще одним критерієм законності страйку є легальність форм його здійснення.

Закон визначає страйк як колективне, добровільне припинення виконання роботи працівниками. При цьому закон передбачає дві форми невиконання роботи: невихід на роботу і невиконання своїх трудових обов'язків. Форми його проведення мають визначатися у разі прийняття рішення про оголошення страйку. Відповідно до закону місцеперебування під час страйку працівників, які беруть у ньому участь, визначається органом (особою), що керує страйком, за погодженням із роботодавцем.

У разі проведення зборів, мітингів, пікетів за межами підприємства орган (особа), який очолює страйк, має повідомити про запланований захід місцевий орган виконавчої влади чи орган місцевого самоврядування не пізніше, ніж за три дні.

Пропонуємо страйком також вважати не лише повне припинення виконання роботи, а також і часткове.

Закон не регулює питання стосовно мінімуму необхідних робіт чи послуг, які мають здійснюватися з метою підтримки життєзабезпечення підприємства, а також, якщо зупинка надання послуг може завдати загрози життю і здоров'ю людей. У ньому передбачено лише обов'язок роботодавця, місцевого органу виконавчої влади або

органу місцевого самоврядування і органу чи особи, що очолює страйк по вжиттю необхідних заходів щодо забезпечення цих робіт. Це питання частково врегульовано Національною службою посередництва і примирення. Однак вона не врегулювала порядку визначення обсягу цього виду робіт, а також правових наслідків його незапровадження.

Це важливе питання має бути зумовлене в процесі оголошення страйку і обговорюватися з роботодавцем.

На нашу думку, цей мінімум має бути встановленим за угодою між органом, який здійснює керівництво страйком, і роботодавцем, і закріплений відповідною угодою. Його наявність не повинна бути перешкодою для здійснення конституційного права на страйк. У разі незабезпечення мінімуму необхідних робіт чи послуг страйк може бути визнаний незаконним. Якщо ж невиконання мінімуму необхідних робіт чи послуг, які мають здійснюватися з метою підтримки життєзабезпечення підприємства, призвело до заподіяння шкоди роботодавцеві, чи третім особам повинні відшкодуватися органом, уповноваженим найманими працівниками на проведення страйку, у розмірі, визначеному судом.

Право на страйк гарантується законодавством. Ці гарантії стосуються осіб, які беруть участь у страйку, а також осіб, які не беруть у ньому участі.

Гарантії для осіб, які беруть участь у страйку, стосуються захисту від дискримінації і переслідування за участь у страйку, збереження трудових відносин, а також добровільності участі у страйку.

Що ж стосується осіб, які не беруть участі у страйку, то закон визначає систему матеріальної компенсації втрати заробітку через неможливість виконання своїх трудових обов'язків. Відповідно до чинного законодавства працівникам, які не беруть участі у страйку, але у зв'язку з його проведенням не мали можливості виконувати свої трудові обов'язки, виплачується заробітна плата у розмірі не нижче від встановленого законодавством та колективним договором, як за час простою не з вини працівника.

На основі проведеного аналізу можемо зробити висновок про те, що право на страйк охоплює:

- визнання і гарантування в законодавстві права працівників на страйк;
- законодавче обмеження права на страйк окремих категорій працівників;
- законодавче регулювання процедур проведення страйку;
- можливість працівників самостійно визначати процедури проведення страйку, а також обирати органи, які здійснюють керівництво страйком;
- можливість визнання страйку незаконним лише на підставі закону за рішенням суду.

Право на страйк має важливе не лише правове, але й соціально-політичне значення. Недосконалість його правового регулювання призводить до порушення прав працівників та роботодавців. Це зумовлює необхідність розробки і прийняття нової редакції закону «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)».

#### Список використаної літератури

1. *Болотіна Н. Б.* Трудове право України : підручник / Н. Б. Болотіна. – К. : Знання, 2008. – 860 с.
2. *Бурак В. Я.* Трудові спори: порядок їх вирішення в Україні / В. Я. Бурак. – К. : Знання, 2003. – 382 с.
3. *Герасимова Е.* Забастовка как средство защиты трудовых прав граждан / Е. Герасимова // Право и экономика. – 1999. – № 3.

4. Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів) : Закон України від 3 березня 1998 р. // Офіційний вісник України. – 1998. – № 12. – Ст. 435.
5. Куренной А. М. Правовое регулирование коллективных трудовых споров : науч.-практ. пособие / А. М. Куренной. – М. : Юстицинформ, 2010. – 192 с.
6. Лютов Н. Л. Коллективные трудовые споры. Сравнительно-правовой анализ / Н. Л. Лютов. – М. : ТК Велби, Изд-во Проспект, 2007. – 256 с.
7. Федин В. В. Трудовые споры: теория и практика : учебн.-практ. пособие для вузов / В. В. Федин. – М. : Юрайт, 2013. – 527 с.
8. Швець Н. М. Право на страйк та умови його реалізації : монографія / Н. М. Швець. – Х. : Право 2009. – 224 с.

## **ПРАВО НА ЗАБАСТОВКУ КАК КОЛЛЕКТИВНОЕ ТРУДОВОЕ ПРАВО РАБОТНИКОВ**

***В. Бурак***

*Львовский национальный университет имени Ивана Франко  
ул. Университетская, 1, 79000 Львов, Украина*

В статье проанализировано понятие забастовки как субъективного коллективного права работников в контексте правовой защиты трудовых прав работников. Отмечено формы реализации этого права. Забастовка рассматривается как этап разрешения коллективного трудового спора. Определены признаки этого субъективного права. Право на забастовку включает в себя следующие элементы: это коллективное право, оно касается только законных забастовок, реализация этого права предусматривает проведение предварительно примирительных процедур, гарантированность права на забастовку, признание забастовки незаконной может происходить исключительно в судебном порядке.

*Ключевые слова:* субъективное трудовое право, защита трудовых прав, коллективные трудовые споры, право на забастовку.

## **THE RIGHT TO STRIKE AS A EMPLOYEE COLLECTIVE LABOR RIGHTS**

***V. Burak***

*Ivan Franko National University of Lviv  
Universytetska Str. 1, UA – 79000 Lviv, Ukraine*

The article analyzes the concept of the strike as subjective collective rights of workers in the context of the legal protection of labor rights. Forms of this right exercise are pointed out. The strike is considered to be a step of resolving collective labor disputes. Features of this subjective right are determined. The right to strike includes the following elements: a collective right, it applies only to legal strikes; the implementation of this right conducting preliminary conciliation procedures that guarantee the right to strike; the strike illegal recognition can take place only in the courts.

*Key words:* subjective labor law, protection of labor rights, collective labor disputes, the right to strike.

*Стаття: надійшла до редакції 17.03.2014  
прийнята до друку 19.06.2014*