

developed in legal scientific literature. Among them are the following:

1. Theory of interest, which originates from the teachings of Ulpian.
2. Theory of the subject of public relations.
3. Theory of sanctions.

Attention is focused on the fact that the most reasonable and as not refuted even by the realities of legal practice in modern times of the development of a society are the theory of subordination and the theory of legal centralization and decentralization.

Keywords: *private law, private interest, public authorities, public law, system of law.*

Надійшла до редакції 17.06.2015



Коломоєць Ю. О.

кандидат юридичних наук
(Дніпропетровський державний
аграрно-економічний університет)

УДК 342.733

НОРМАТИВНО-ПРАВОВІ ГАРАНТІЇ РЕАЛІЗАЦІЇ КОНСТИТУЦІЙНОГО ПРАВА ПРАЦІВНИКА НА СТРАЙК В УКРАЇНІ

Розглянуто нормативно-правові гарантії права працівника на страйк в Україні; здійснено їх диференціацію; проаналізовано питання вдосконалення досліджуваних нормативно-правових гарантій.

Ключові слова: *конституційне право працівника на страйк в Україні, нормативно-правові гарантії, конституційні гарантії, галузеві гарантії.*

Постановка проблеми. Розбудова України як демократичної, соціальної та правової держави безпосередньо пов'язана з проблемою створення системи ефективних гарантій реалізації прав людини в цілому та конституційного права на страйк зокрема. Адже який би високий авторитет не мали норми, що закріплюють досліджуване право, вони повинні ефективно реалізовуватися у фактичних суспільних відносинах. Відсутність у юридичній літературі єдиної думки про досліджувану проблематику обумовлює необхідність наукового пошуку у цьому напрямку, що об'єктивно має бути зорієнтований на аналіз досягнень вітчизняної й зарубіжної теорії та практики у цій сфері.

Аналіз публікацій, в яких започатковано розв'язання даної проблеми. Нормативно-правовим гарантіям прав і свобод людини та громадянина приділялася увага у роботах як вітчизняних, так і зарубіжних учених: Ю. Барабаша, М. Вітрука, К. Волинка, О. Гончаренко, В. Дудіна, І. Кісельова,

А. Олійника, В. Погорілка, О. Петришина, П. Рабіновича, В. Серьогіна, В. Тація, Ю. Фрицького та інших. Однак питання гарантій реалізації конституційного права на страйк, як самостійна проблема, ще не стала об'єктом ґрунтовного наукового дослідження, оскільки знаходиться на початковій стадії і потребує окремої уваги.

Метою даної статті є визначення нормативно-правових гарантій конституційного права працівника на страйк в Україні.

Виклад основного матеріалу. Питання гарантій прав людини хвилювало людство досить давно. Так, ще Г. Єллінек акцентував увагу на соціальних, політичних та юридичних гарантіях суб'єктивних публічних прав, зауважуючи, що "...юридичні гарантії відрізняються від соціальних і політичних своєю дією, яка може бути достеменно передбачена" [1, с. 745–747].

Нормативно-правові гарантії реалізації права на страйк виступають як система чинного законодавства, що включає в себе: Конституцію України, закони України ("Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)", "Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності", "Про громадські об'єднання"), Кримінальний кодекс України, Положення про порядок проведення страйку як крайнього засобу вирішення колективного трудового спору (конфлікту) та примирних процедур під час страйку, затверджене наказом Національної служби посередництва і примирення від 18 листопада 2008 р. № 131, тощо.

Насамперед, при з'ясуванні нормативно-правових гарантій реалізації права працівника необхідним є акцентування увагу на тому, що вітчизняним законодавством заборонено локаут (закриття роботодавцями підприємств і масове звільнення робітників з виробництва у зв'язку з їх участю у страйку). У зарубіжних країнах законодавець неоднозначно підходить до цього явища. Так, у ряді європейських держав допускається як право працівників на страйк, так і роботодавців на відповідні дії – локаут (ФРН, скандинавські країни). У інших державах (Італія, Португалія, Греція, Росія) роботодавці не мають права на локаут [2]. При цьому ідея рівності сторін у трудових відносинах не підтримується на підставі того, що працівники менш впливові і економічно значно слабші роботодавців, а тому саме їм як компенсація надається право на страйк. Тобто підприємці в силу власної економічної могутності мають у своєму розпорядженні численні засоби тиску, які відсутні у працівників, і тому немає необхідності гарантувати підприємцям право на локаут як протизвагу праву працівників на страйк [3]. Саме такий підхід обрано і вітчизняним законодавцем.

Водночас, на нашу думку, для належного гарантування досліджуваного права чинне вітчизняне законодавство потребує свого удосконалення. У першу чергу слід звернути увагу на законодавчу норму, в якій надано визначення страйку (ст. 17 Закону України "Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)"). Дефініція поняття "страйк" має бути не розпливчастою, а більш чіткою, ясною та зрозумілою. Пропонуємо вищезазначену статтю викласти в такій редакції: "Страйк – це крайній засіб вирішення

колективного трудового спору (конфлікту), що полягає у тимчасовому колективному добровільному припиненні роботи працівниками (невихід на роботу, невиконання своїх трудових обов'язків) у зв'язку з відмовою роботодавця або уповноваженої ним особи, організації роботодавців, об'єднання організацій роботодавців задовольнити вимоги найманих працівників або уповноваженого ними органу, профспілки, об'єднання профспілок чи уповноваженого нею (ними) органу".

Потребують удосконалення нормативно-правові гарантії, викладені у ст. 27 Закону України "Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)", де визначено, що:

- 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 (ч. 1 ст. 27);

- за рішенням найманих працівників чи профспілки може бути утворено страйковий фонд з добровільних внесків і пожертвувань (ч. 2 ст. 27);

- за працівниками, які не брали участі у страйку, але у зв'язку з його проведенням не мали можливості виконувати свої трудові обов'язки, зберігається заробітна плата у розмірах не нижче від установлених законодавством та колективним договором, укладеним на цьому підприємстві, як за час простою не з вини працівника; облік таких працівників є обов'язком роботодавця (ч. 3 ст. 27).

Такі гарантії вважаємо недостатніми, "куцими", такими, які не дають можливості стверджувати про всебічну та належну зацікавленість законодавця у гарантуванні досліджуваного права кожному працівнику. Для усунення цих недоліків слід скористатися зарубіжним досвідом. Так, у Трудовому кодексі Республіки Казахстан гарантії працівникам у зв'язку з проведенням законного страйку є більш об'ємними та включають у себе збереження за страйкуючими працівниками місця роботи, стажу тощо [4].

Виходячи з цього, пропонуємо доповнити ч. 1 ст. 27 ("Гарантії для працівників під час страйку") Закону України "Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)" положенням такого змісту: "На період страйку за працівником зберігається місце роботи (посади), право на виплату допомоги із соціального страхування, трудовий стаж, а також гарантуються інші права, що впливають із трудових відносин".

Крім того, вищезазначену статтю 27 слід доповнити частиною 4 такого змісту: "Заробітна плата за час страйку працівникам, що беруть у ньому участь, не зберігається, крім випадків, коли страйк проводиться у зв'язку з невиконанням або несвоєчасною виплатою заробітної плати".

В Україні, як і в більшості країн СНД, поняття "право на страйк" не виходить за межі інструменту вирішення колективних трудових спорів. Необхідно законодавчо передбачити можливість проведення страйків солідарності, попереджувальних та індивідуальних страйків, що суттєво сприятиме реальному покращенню стану забезпечення прав працівників. Розширення права на страйк має сприйматися не лише як розширення гарантій на самоза-

хист працівника від утиску роботодавця або уповноваженої ним особи, організації роботодавців, об'єднання організацій роботодавців, але й одночасно як складова народного суверенітету. Враховуючи сучасні українські реалії вважаємо, що забезпечення у вищезазначених межах права працівника на страйк є абсолютно необхідною умовою для зменшення соціальної напруженості, спрямування невдоволеності працюючих у легітимне русло. Щодо гарантування конституційного права на страйк працівникам приватного сектора, то важливим є питання створення для них додаткових гарантій.

Отже, галузеві гарантії реалізації конституційного права працівника на страйк – це правові норми відповідних галузей національного права (кримінального, адміністративного, цивільного тощо), які встановлюють юридичні засоби його реалізації, охорони і захисту. Вони мають досить важливе значення, оскільки гарантують регулювання на законодавчому рівні суспільних відносин, пов'язаних із забезпеченням конституційного права на страйк.

Нормативно-правове гарантування реалізації конституційного права працівника на страйк забезпечується як Конституцією України, так і всією системою чинного законодавства України: конституційним, адміністративним, інформаційним, кримінальним, митним тощо. Разом з тим слід вказати на те, що існуючий перелік гарантій не є вичерпним, оскільки впевнені, що в умовах подальшого утвердження нашої держави як демократичної, соціальної та правової він неодмінно розширюватиметься.

Важливим при розгляді досліджуваної проблематики є акцентування уваги на різновидах нормативно-правових гарантій реалізації конституційного права на страйк за змістом регулюючого впливу, а саме:

– матеріальні гарантії – норми, що встановлюють як основні, так і додаткові гарантії забезпечення даного права (наприклад, норми-принципи, які закріплені в Конституції України і визначають засади реалізації прав та свобод людини, в. т. ч. права на страйк);

– процесуальні гарантії – норми, які встановлюють юридичні обов'язки публічно-владних суб'єктів щодо забезпечення реалізації, охорони та захисту права на страйк (наприклад, регламентують порядок підготовки, організації та проведення страйку тощо). Особливо важливим є те, що ці норми встановлюють порядок притягнення до юридичної відповідальності за порушення реалізації даного права.

Так, юридична відповідальність за порушення чинного законодавства, що регламентує порядок реалізації конституційного права на страйк, це виражене у відповідній правовій формі засудження і самого правопорушення, і його суб'єкта. Характерними ознаками юридичної відповідальності є такі: а) наявність визначених правових санкцій як міри відповідальності за порушення законодавства про право на страйк; б) доведена винність суб'єкта правопорушення; в) обов'язковість стану примусу до виконання встановлених законодавством санкцій.

Процесуальна форма реалізації такої юридичної відповідальності в Україні встановлена законодавчо.

Специфіка юридичної відповідальності як гарантії полягає у тому, що забезпечення реалізації конституційного права на страйк, його охорону та захист юридична відповідальність забезпечує шляхом гарантування виконання органами державної влади, місцевого самоврядування, їх посадовими і службовими особами, роботодавцем або уповноваженою ним особою, організацією роботодавців, об'єднанням організацій роботодавців та працівниками, а також органом (особою), що очолює страйк, своїх обов'язків, що кореспондують правам і обов'язкам інших суб'єктів. Так, ст. 29 Закону України "Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)" визначає, що особи, винні в порушенні законодавства про колективні трудові спори (конфлікти), несуть дисциплінарну, адміністративну, цивільно-правову або кримінальну відповідальність згідно із законодавством. Тобто юридична відповідальність за порушення законодавства про страйк поділяється на дисциплінарну, адміністративно-правову, кримінально-правову, цивільно-правову.

Слід зазначити, що за загальним правилом за порушення законодавства про страйк до працівника може бути застосовано тільки один із таких заходів стягнення, як догана та звільнення, але це стосується тільки загальної дисциплінарної відповідальності (ст. 147 Кодексу законів про працю України) [5]. Спеціальна ж дисциплінарна відповідальність є характерною можливістю застосування до порушника законодавства про страйк, поряд із доганою та звільненням, ще й таких, зокрема, заходів дисциплінарного стягнення та впливу: пониження в класному чині, пониження в посаді, позбавлення нагрудного знаку, звільнення з позбавленням класного чину, попередження про неповну службову відповідність, затримка до одного року у присвоєнні чергового рангу або у призначенні на вищу посаду, усне зауваження, зауваження, сувора догана, пониження в спеціальному званні на один ступінь тощо.

Таким чином, вирішуючи питання про притягнення конкретного порушника законодавства про страйк до дисциплінарної відповідальності, слід враховувати правове становище, в якому перебуває цей працівник.

Статтями 31–34 Закону України "Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)" визначено загальні підстави відповідальності за порушення законодавства про страйк. Так, щодо дисциплінарної відповідальності, то насамперед слід вказати на законодавче закріплення положення про те, що 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 (ч. 1 ст. 27). Водночас законодавство України не передбачає гарантій для працівників, які брали участь у страйку, що пізніше був визнаний незаконним. Так, організація страйку, визнаного судом незаконним, або участь у ньому є порушенням трудової дисципліни; час страйку працівникам, які беруть у ньому участь, не оплачується; час участі працівника у страйку, що визнаний судом незаконним, не зараховується до загального і безперервного трудового стажу (ст. 28).

Особи, які представляють інтереси сторін і які допустили порушення поло-

жень статей 5, 6, частин першої, третьої, четвертої і п'ятої статті 9, частини п'ятої статті 12, частини першої статті 13, частин третьої та четвертої статті 16, частин п'ятої, восьмої, дев'ятої статті 19, частини третьої статті 23, а також посадові особи, які допустили порушення положень частини другої статті 5, частини четвертої статті 16 Закону України "Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)", притягаються до дисциплінарної або адміністративної відповідальності згідно із законодавством (ч. 2 ст. 31 цього Закону).

Також відповідно до положень ст. 32 вищезазначеного Закону, особи, які є організаторами страйку, визнаного судом незаконним, або які не виконують рішення про визнання страйку незаконним, а так само особи, які перешкоджають припиненню незаконного страйку, притягаються до дисциплінарної або адміністративної відповідальності згідно із законодавством. До зазначених осіб не застосовуються порядок і гарантії, передбачені статтями 43 і 252 Кодексу законів про працю України.

Відповідно до ст. 33 Закону України "Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)", особи, які примушують працівників до участі у страйку або перешкоджають участі у страйку шляхом насильства чи погрозою застосування насильства, або шляхом інших незаконних дій, покарання за які передбачено законодавством, притягаються до кримінальної відповідальності згідно із законодавством.

Так, статтею 174 Кримінального кодексу України передбачено притягнення до кримінальної відповідальності за примушування до участі у страйку або перешкоджання участі у страйку. Так, примушування до участі у страйку або перешкоджання участі у страйку шляхом насильства чи погрози застосування насильства або шляхом інших незаконних дій – карається штрафом до п'ятдесяти неоподатковуваних мінімумів доходів громадян або арештом на строк до шести місяців, або обмеженням волі на строк до трьох років.

Зі змісту статті 44 Конституції та ст. 17 Закону України "Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)" випливає, що участь у страйку має бути добровільною. Зокрема, Кримінальний кодекс України охороняє це право працівників на вільне волевиявлення. Так, у коментарі до Кримінального кодексу України за редакцією В. Сташиса й В. Тація зазначено, що суспільна небезпечність даного злочину полягає в тому, що він посягає на конституційне право людини, яка працює, на страйк для захисту своїх економічних та соціальних інтересів; потерпілим від злочину є працівник.

Об'єктивна сторона злочину, передбаченого ст. 174 КК, на думку вчених, може виявлятися у двох формах: а) примушуванні до участі у страйку; б) перешкоджанні участі у страйку. Примушування – це психічний або фізичний вплив на працівника з метою примусити його брати участь у страйку. Перешкоджання – це протидія здійсненню працівником свого права брати участь у страйку.

Обов'язковою ознакою примушування і перешкоджання є здійснення їх шляхом фізичного насильства, погрози застосування такого насильства або шляхом інших незаконних дій. За ступенем тяжкості фізичне насильство, застосоване винним, може виявлятися у завданні ударів, побоїв, заподіянні ле-

гих тілесних ушкоджень, незаконному позбавленні волі.

Автори вищезазначеного коментаря зазначають, що якщо фізичне насильство виявилось в заподіянні тілесних ушкоджень середньої тяжкості або тяжких тілесних ушкоджень, то настає кваліфікація за сукупністю злочинів (наприклад, за статтями 122, 121 і 174 КК). Погроза застосування насильства може полягати в залякуванні працівника застосуванням будь-якого фізичного насильства, в тому числі й погрози вчинити вбивство. Інші незаконні дії при вчиненні злочину у цій формі можуть виявлятися в обмані, погрозі позбавити будь-яких пілг, звільнити працівника тощо.

Водночас не містить складу злочину, передбаченого ст. 174 КК, перешкоджання участі у страйку, коли його проведення є незаконним, тобто якщо припинення працівниками роботи створює загрозу довкіллю, перешкоджає запобіганню стихійному лиху, аварії тощо. Даний злочин вважається закінченим з моменту вчинення дій, передбачених ст. 174 КК.

Суб'єктивною стороною цього злочину є прямий умисел, мотиви і мета значення для кваліфікації не мають.

Суб'єктом злочину виступає фізична осудна особа, що досягла віку кримінальної відповідальності. Вчинення цього злочину службовою особою за наявності до того підстав можна додатково кваліфікувати як відповідний злочин у сфері службової діяльності, наприклад, за статтями 364, 365 КК [6, с. 517–518].

Щодо цивільно-правової відповідальності, то Закон України "Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)" містить окрему статтю 34, яка визначає порядок відшкодування збитків, заподіяних страйком, а саме: а) збитки, заподіяні в результаті страйку іншим підприємствам, установам, організаціям чи громадянам, відшкодовуються за рішенням суду згідно із законодавством; б) збитки, заподіяні роботодавцю страйком, який був визнаний судом незаконним, відшкодовуються органом, уповноваженим найманими працівниками на проведення страйку, у розмірі, визначеному судом (у межах коштів і майна, що йому належать); в) роботодавець, який порушив закони України, внаслідок чого склалися умови для страйку, і страйк закінчився повним чи частковим задоволенням вимог найманих працівників, компенсує збитки учасникам страйку в розмірі, визначеному судом (у межах коштів і майна, що йому належать).

Висновки. Отже, нормативно-правові гарантії реалізації конституційного права працівника на страйк в Україні слід визначити як систему правових норм та механізмів, за допомогою яких забезпечується його реалізація, охорона і захист. Залежно від форми об'єктивації, вони поділяються на: 1) конституційні; 2) галузеві (кримінальні, адміністративні, цивільні, кримінально-процесуальні, адміністративно-процесуальні тощо).

Конституційні гарантії реалізації права на страйк – це сукупність встановлених Основним Законом принципів, норм і правових механізмів, які є базою гарантування права на страйк; галузеві гарантії – це правові норми відповідних галузей національного права (кримінального, адміністративного, цивільного тощо), які встановлюють юридичні засоби реалізації, охорони і

захисту даного права.

Водночас система досліджуваних гарантій потребує свого подальшого удосконалення, зокрема, ст. 17, ч.ч. 1–3 ст. 27 Закону України "Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)" та ін.

Бібліографічні посилання

1. Еллинек Г. Общее учение о государстве / Еллинек Г. – СПб., 2004.
2. Киселев И.Я. Сравнительное и международное трудовое право : учебник / И.Я. Киселев. – М., 1999.
3. Дудин В. Право на забастовку в Украине: история и актуальность борьбы [Электронный ресурс] – Режим доступа: <http://www.visti.ks.ua/novosti/politika/7948-pravo-na-strayk-v-ukraine-istoriya-i-aktualnost-borby.html>.
4. Трудовой кодекс Республики Казахстан. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://online.zakon.kz/Document/?doc_id=30103567.
5. Кодекс законів про працю УРСР : Закон від 10.12.1971 № 322-VIII // ВВР УРСР. – 1971. – № 50. – Ст. 375.
6. Кримінальний кодекс України: Науково-практичний коментар / Ю. В. Баулін, В. І. Борисов, С.Б. Гавриш, та ін. ; за заг. ред. В.В. Сташиса, В.Я. Тація. – К., 2003.

Коломеец Ю. А. Нормативно-правовые гарантии реализации конституционного права работника на забастовку в Украине. Рассмотрены нормативно-правовые гарантии конституционного права работника на забастовку в Украине; осуществлена их дифференциация; проанализированы вопросы усовершенствования исследуемых нормативно-правовых гарантий.

Ключевые слова: конституционное право работника на забастовку в Украине, нормативно-правовые гарантии, конституционные гарантии, отраслевые гарантии.

Kolomojets' Yu. O. Regulatory legal guarantee of exercising of employee's constitutional right to strike in Ukraine. The author has considered legal guarantees of employee's right to strike in Ukraine, which consist of the Constitution of Ukraine and the current legislation.

She has made their division: 1) depending on the form of objectification - constitutional and sectoral ones (criminal, administrative, civil and criminal procedural, administrative procedural etc.); 2) according to the content of the regulatory impact - substantive and procedural ones. The attention is paid to legal liability for violation of the legislation governing the procedure for exercising the employee's constitutional right to strike in Ukraine.

Regulatory guarantee of the employee's constitutional right to strike in Ukraine have been defined as a system of legal norms and mechanisms by which ensured its realization, protection and defense.

There is the author's definition of "constitutional guarantees of the right to strike", by which is proposed to understand the totality of the Basic Law established the principles, rules and mechanisms that are the basis of guaranteeing the employee's right to strike in Ukraine.

Sectoral guarantees have been defined as the relevant legal norms of national legislation (criminal, administrative, civil, etc.) that establish the legal means of implementation, conservation and protection of this right.

The author has concluded that the system of guarantees under study requires further improvement, in particular, art. 17, parts 1-3 of art. 27 of the Law of Ukraine "On procedure for settling collective labor disputes (conflicts)" and others.

She has proved that the existing list of guarantees is not exhaustive, since the conditions for further approval of our country as a democratic, social and legal, it has a tendency to expand.

Keywords: constitutional right of an employee to strike in Ukraine, legal guarantees, constitutional guarantees, sectoral guarantees.

Надійшла до редакції 29.06.2015