

вживаються у чинному законодавстві і не потребують заміни, точно і лаконічно відображаючи зміст явища у потрібній формі (переговори, консультації тощо).

Таким чином, способи і методи є тими категоріями, за допомогою яких визначається структура правового регулювання з позицій теорії. Поняття «спосіб» і «метод» є різними за змістом правовими категоріями, включеними в структуру правового регулювання. Відповідні комбінації способів, за допомогою яких відбувається правове регулювання, вказують на метод. Для методу децентралізованого, автономного правового регулювання характерним є застосування способів дозволу і заборони, в той час, як позитивне зобов'язання є характерною ознакою централізованого регулювання.

Підтримано концепцію розуміння методу трудового права як комплексного, що проявляється через взаємодію централізованого і децентралізованого регулювання: визначення договірних юридичних принципів відбувається на основі і в рамках, визначених централізовано прийнятими правовими нормами шляхом прийняття відповідних законів, що визначають мінімальні державні стандарти у сфері праці та мінімальний рівень гарантій трудових прав суб'єктів трудових правовідносин, форми і способи включення людини у процес праці, сферу договірної регулювання.

Метою колективно — договірної регулювання визначено досягнення соціальної рівноваги виходячи з того, що реалізація працівниками і роботодавцями права на здійснення колективно — договірної регулювання соціально — трудових відносин характеризується спрямованістю, з одного боку, на досягнення соціального компромісу, з іншого — на впорядкування трудових відносин і соціально-економічних інтересів працівників (встановлення режиму праці і відпочинку, умов праці та вирішення низки інших питань, пов'язаних з організацією і управлінням процесом праці).

Використані джерела:

1. Теория государства и права. Курс лекций / под ред. Н. И. Матузова и А. В. Малько. — М.: Юристъ, 1999. — 672 с.
2. Алексеев С. С. Теория права / Алексеев С. С. — М.: Изд-во БЕК, 1994. — 224 с.
3. Александров Н. Г. О месте трудового и колхозного права в системе советского социалистического права / Александров Н. Г. // Советское государство и право. — 1985. — № 5. — с. 119.
4. Пролевский А. И. Метод правового регулирования трудовых отношений / Пролевский А. И. — М.: Юр. лит, 1972. — 288 с.
5. Лившиц Р. З. Заработная плата в СССР. Правовое исследование / Лившиц Р. З.; отв. ред. С. А. Иванов. — М.: Изд-во «Наука», 1972. — 272 с.
6. Болотина Н. Б. Трудовой договор за законодательством Украины: Навчальний посібник / Болотина Н. Б. — К.: Вид. Паливода А.В., 2002. — 124 с.
7. Прилишко С. М. Трудове право України: Підручник / Прилишко С. М., Ярошенко О. М. — Харків: Видавець ФО — П. Ваширчук Н. М., 2008. — 664 с.

8. Пролевський О. І. Трансформація прав професілок України: реальність чи вимисел? / Пролевський О. І. // Право України. — 1996. — №7. — С. 13-20.
9. Національна тристороння соціально — економічна рада. Про соціальний діалог [Електронний ресурс]. — Режим доступу: <http://www.ntser.gov.ua/ua/dialog/aboutsd.html>.

Казачок Н.В. Способи и методы регулирования организационно-управленческих отношений. — Стаття.

Стаття присвячена дослідженню способів и методів правового регулювання організаційно-управленческих правовідносин як частини трудових.

Ключевые слова: отношения, организация, управление, способы, методы, регулирование.

Kazachok N.V. Way and methods of regulation of organizational-administrative relations. — Article.

Article is devoted research of ways and methods of legal regulation organizational-administrative legal relationship as to a part of the labour.

Keywords: relations, the organization, management, ways, methods, regulation.

УДК 331.109.32

Кондратьев В.О.,

здобувач Східноукраїнського національного університету імені Володимира Дала

ПРАВО НА СТРАЙК: ІНДИВІДУАЛЬНЕ ЧИ КОЛЕКТИВНЕ?

Статтю присвячено дослідженню правової природи права на страйк з огляду на визначення останнього одним з видів колективних дій працівників при необхідності врахування індивідуальних рис як самостійність рішення, особиста участь.

Ключові слова: право, страйк, індивідуальне, колективне.

Закріплення права на страйк в Конституції України безперечно є прогресивним і демократичним кроком на шляху реформування трудового права України в умовах ринкової економіки. Однак, не вирішеною залишається проблема: чи може бути застосоване це право у вирішенні індивідуальних трудових спорів, чи не є право індивідуальним правом працівника. В умовах економічної кризи ризикує зростати соціальна напруженість, оскільки випадки порушення законодавства про працю, нехтування гарантіями, пропозиції «звільнитися за власним бажанням» та інші негативи збільшуються. Зростання соціальної напруженості логічно призводить до трансформації першої у деяких випадках у трудові спори і конфлікти, вирішення яких в порядку проведення примирних процедур

не завжди ефективно. Тому з'ясування правової природи права на страйк, що є метою даної статті, є вкрай необхідним і актуальним. Задля цього необхідним є визначення позицій науковців з означеного питання, з'ясування позицій законодавця, формування пропозицій щодо змін законодавства.

Основою дослідження стали роботи таких науковців як Г.І. Чавишева, Н.М. Швець, С.О. Іванов, А.Соловйова, О.М.Ярошенко, О. С. Герасимова, А. Нуртдінова та інших.

На думку Г.І. Чавишевої право на страйк відноситься до так званих колективних трудових прав, більшість з яких «належить до основних прав людини, під якими слід розуміти права, що містяться у конституції держави і міжнародно-правових документах з прав людини, зокрема у Міжнародному біблі про права людини, а також в Європейській конвенції про захист прав людини та основних свобод, Європейській соціальній хартії» [1, с. 33]. З цього приводу Н.М. Швець зазначає, що МОП розглядає страйк як частину діяльності організацій працівників, а не окремого працівника. Осіб, що беруть участь у ньому, об'єднують колективні інтереси, зміст яких — поліпшення умов праці або задоволення колективних вимог професійного характеру, а також пошуки вирішення питань економічної та соціальної політики і проблем, котрі виникають на підприємстві й безпосередньо стосуються працівників. На думку вченої, «право на страйк — колективне право, яке працівник може реалізовувати лише разом з іншими особами, захищаючи виключно колективні інтереси» [2, с. 23].

Аналіз нормативно — правових актів як міжнародного, так і національного законодавства для вирішення цього питання вказує на переважне віднесення права на страйк до так званих колективних дій, що констатуємо у Європейській соціальній хартії (п. 4 ст.6), в тому числі у переглянутій, Хартії Співтовариства про основні соціальні права громадян (ч. 1 ст. 13); Законі України «Про вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» страйк трактується як колективне добровільне припинення роботи працівниками (ч. 1 ст.17), рішення про оголошення якого приймається загальними зборами (конференцією) найманих працівників (ч. 1 ст.19). Таким чином, право на страйк передбачає колективні дії з боку тих, хто бере участь у страйку. «Якщо колективні страйки паралізують діяльність трудового колективу, підприємства в цілому, району, постачальників, то прояв індивідуальної незгоди не викликає наслідків у таких масштабах. Тому... під страйком слід розуміти колективне припинення роботи — наголосіть Н.М. Швець» [2, с. 22].

На думку С.О. Іванова, колективність права на страйк виявляється, насамперед, у колективності однієї зі сторін у спорі з адміністрацією — трудового колективу. Такі повноваження як затвердження вимоги, участь через представників у складі примирної комісії, оголошення страйку профспілковим комітетом, радою трудового колективу, страйковим комітетом або іншим уповноваженим трудовим колективом органом вказують на приналежність права на страйк трудовому колективу як суб'єкту трудового права [3, с. 61]. На думку А.Соловйова, «при виникненні конфлікту між групою працівників і роботодавцем спірні відносини мають бути вирішені на підставі Закону «Про порядок вирішення ко-

лективних трудових спорів» (тому що у подібних ситуаціях захищаються не права окремого працівника, а колективну в цілому)» [4, с. 91-92].

Однак, в сучасних умовах теза щодо визначення трудового колективу суб'єктом трудового права піддається глибокій критиці. Прикладом, О.М.Ярошенко з цього приводу зазначає, що «поступовий «відхід» трудового колективу із числа суб'єктів трудового права і законодавства почався в умовах перебування економіки, коли стали виникати підприємства різних форм власності, формувалася ринок праці, змінювалася структура найманих працівників. Змінювалася і принципова засада управління підприємствами, що закріплювалося в установчих та інших документах (трудова колектив та його органи перестали в них фігурувати). На долю трудових колективів вплинуло також бурхливе зростання малих підприємств із невеликою кількістю працівників, у яких колектив не міг повноцінно реалізувати своє призначення... В умовах ринкової економіки з характерними для неї організаційно-управлінськими системами й виробничо-комерційною діяльністю відбуваються зміни в колективах працівників, у характері внутрішньоколективних відносин» [5, с.107-108]. На перший погляд не принципова зміна поняття «трудова колектив» на «колектив працівників», по — суті означає зміну змісту поняття, оскільки означає відхід від теорії єдиного суб'єкту права до об'єднання індивідуальних суб'єктів права. Своєю часу ще В.С.Андреев, О.С. Пашков, О.В. Смирнов та В.І. Смолярчук піддавали сумніву необхідність визначення трудового колективу суб'єктом права, вважаючи що немає «підстав стверджувати, що трудовий колектив, який є суспільним утворенням, вступає в трудові відносини з підприємством або його органом (адміністрацією) в якості самостійного суб'єкту права» [6, с. 67]. Навіть С.О.Іванов, продовжуючи аналіз належності права на страйк зазначає, що у разі визнання страйку незаконним, відповідальність покладається не на колектив як колективний суб'єкт трудового права, не на загалом органи, а на конкретних працівників, які його організували або взяли в ньому участь. Тобто, суб'єктом відповідальності виступає працівник, що характеризує право на страйк як індивідуальне [3, с. 61-62].

З приводу такої важливої на сьогодні проблеми як способи захисту прав окремого працівника П.Б. Болотіна зазначає, що дві ознаки страйку (добровільність і колективний характер), закріплені у ст. 17 Закону України «Про вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» не передбачають можливості використовувати право на страйк для захисту індивідуальних прав окремого працівника. Однак, на сьогодні «йдеться про те, щоб легалізувати право працівників припинити роботу у випадку, якщо роботодавець не виконав зобов'язань за трудовим договором. Останніми роками вирішення цього питання набуло патального значення, оскільки дістає поширення практика відмови працівників від виконання своїх посадових обов'язків у разі невиплати заробітної плати. Працівники в індивідуальному порядку чи колективно відмовляються виходити на роботу, або, перебуваючи на роботі, не виконують своїх обов'язків. І хоча формулювання «ті, хто працює, мають право на страйк», що міститься у ст. 44 Конституції України, застосовується до колективних трудових спорів, видається правильною думка про можливість його реалізації не тільки колективно, а й індивідуально [7, с. 690].

На теперішній час спори, що виникають у зв'язку з невилплатою заробітної плати, вирішуються відповідно до положень Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» і охоплюються поняттям колективного трудового спору (конфлікту), передбаченого підп. «г» ч.1 ст.2 як «невиконання вимог законодавства про працю». Однак, поширення практики відмови працівників від виконання своїх посадових обов'язків у разі невилплати заробітної плати в індивідуальному порядку зумовило активізацію досліджень можливості реалізації права на страйк в індивідуальному порядку. І не тільки Н.Б. Болотіна висловлюється за закріплення такої можливості.

Цікавими з означеного питання є міркування А. Нуртдиновой, яка критикуючи безпрецедентне широке застосування страйків для вирішення найрізноманітніших соціальних проблем [8, с.12], вважає неможливим визначення припинення роботи у зв'язку з невилплатою (запозичкою виплати) заробітної плати страйком за чинним законодавством. На її думку, в такому разі виникає індивідуальний трудовий спір (сума індивідуальних трудових спорів працівників даної організації), а тому фактично маємо «колективний захист індивідуальних прав працівників», про який йдеться у ст. 1 Федерального закону «Про порядок вирішення колективних трудових спорів». А.Нуртдинова вважає за необхідне легалізувати поняття «колективний захист» індивідуальних трудових прав і визначити процедуру його здійснення [9, с. 34,39]. За визначенням О. С. Герасимової спір, що виникає у зв'язку з невилплатою заробітної плати, може «автоматично» стати колективним, якщо у колективному договорі, угоді є норма про терміни виплати заробітної плати і трактуватися як розбіжності, що виникли з приводу виконання умов колективного договору [10, с.71].

Останнім часом у ряді країн Заходу (Франція, Італія, Іспанія) піддається критичній традиційна трактовка права на страйк як колективного права, що реалізується професійками, трудовими колективами, і висувається нова концепція права на страйк як права особистості, як індивідуального права кожного окремого працівника самому вирішувати питання про відмову виконати головне зобов'язання за трудовим договором — надання трудових послуг. Разом з тим нова концепція не заперечує, що страйк, будучи індивідуальним правом, все ж таки реалізується, як правило, через колективні дії працівників, причому не обов'язково більшості, але і меншості трудового колективу. Це свого роду індивідуальне право в колективному виконанні [11, с. 256; 47, с. 126].

На теперішній час індивідуальні страйки законодавством України не передбачені, як і не передбачене оголошення страйку для вирішення індивідуального трудового спору, норми щодо колективної форми захисту індивідуальних прав працівників. У Конституції РФ хоч і закріплюється право на індивідуальні і колективні трудові спори з використанням встановлених федеральним законом засобів їх вирішення, включаючи право на страйк (ч.4 ст.37), а у ст.1 Федерального закону «Про порядок вирішення колективних трудових спорів» йдеться про колективний захист індивідуальних прав працівників, однак подальші роз'яснення з цього приводу відсутні. Не зважаючи на це, у практиці Верховного Суду Російської Федерації припинення роботи у зв'язку із запозичкою

вилплати заробітної плати, як правило, визнається колективним захистом індивідуальних трудових прав працівників на підставі ст.1 Закону «Про порядок вирішення колективних трудових спорів» [12, с.226].

На нашу думку, концепція «індивідуальних прав в колективному виконанні» або ж «колективного захисту індивідуальних трудових прав» вбачається нам вірною і об'єктивною, і можливою для застосування у разі визнання права на страйк індивідуальним правом працівника, яке може бути застосоване для вирішення індивідуального трудового спору. Слід враховувати не тільки форму дій працівників (колективну), але і індивідуальність рішення працівника щодо участі у страйку, самостійність у вирішенні питання необхідності оголошення такого, неможливість примушування до участі у страйку тощо. На думку А. Нуртдиновой, саме в цьому виявляється «особистий» аспект колективного права на страйк [9, с. 31].

Використані джерела:

1. Чанишева Г. І. Теоретичні проблеми правового регулювання колективних трудових відносин в сучасних умовах / Чанишева Г. І. // Право України. — 2000. — № 8. — с. 31-34, 37.
2. Швець П. М. Право на страйк та умови його реалізації: Монографія / Швець П. М. — Х.: Права, 2009. — 224 с.
3. Иванов С. А. Советское трудовое право: проблемы использования трудовых ресурсов / Иванов С. А. — М.: Наука, 1990. — 303 с.
4. Соловьев А. Судебные решения не должны приводить к двойному толкованию закона / Соловьев А. // Человек и труд. — 1998. — № 4. — с. 91-92.
5. Прилико С. М. Трудовое право Украины: підручник / Ярошенко О. М., — Харків: Видавель ФО-П Ваширчук П. М., 2008. — 664 с.
6. Андреев В. С. Проблемы общей части советского трудового права / Андреев В. С., Пашков А. С., Смирнов О. В., Смоляничук В. И. // Известия ВУЗов. Правоведение. — 1980, март — апрель. — № 2. — С. 64-71.
7. Болотіна Н. Б. Трудове право України: Підручник / Болотіна Н. Б. — К: Вікар, 2003. — 725 с. — (Вища освіта XXI століття), с. 574.
8. Нуртдинова А. Ф. Забастовка: проблемы применения законодательства / Нуртдинова А. Ф. // Юридический мир. — 1997. — Апрель. — с. 12.
9. Нуртдинова А. Ф. Прекращение работы в связи с невыплатой заработной платы: попытка правового анализа / Нуртдинова А. Ф. // Журнал российского права. — 2000. — № 8. — с. 31-40.
10. Герасимова Е. Рассмотрение дел о признании забастовки незаконной / Герасимова Е. // Журнал российского права. — 1997. — № 12. — с. 71-72.
11. Киселев И. Я. Сравнительное и международное трудовое право. Учебник для вузов / Киселев И. Я. — М.: Дело, 1999. — с. 28 — 31.
12. Нуртдинова А. Ф. Практика применения законодательства о труде: Научно-практическое пособие / Нуртдинова А. Ф., Чиканова Л. А. — М.: Юрид. лит., 2000.

Кондратьев В.О. Право на забастовку: индивидуальное или коллективное? – Статья.

Статья посвящена исследованию правовой природы права на забастовку, учитывая определение последнего одним из видов коллективных действий работников при необходимости учета индивидуальных черт как самостоятельность решения, непосредственное участие.

Ключевые слова: право забастовки, индивидуальное, коллективное.

Kondratyev V.O. Legal on strike: individual or collective? – Article.

Article is devoted research of the legal nature of the right to strike considering definition of the last by one of kinds of collective actions of workers in need of the account of individual traits as independence of the decision, direct participation.

Keywords: right, strike, individual, collective.

УДК 349.22

Краєвська В.О.
здобувач Східноукраїнського національного
університету імені Володимира Дала

ЮРИДИЧНІ ЗАСОБИ ЗАХИСТУ ІНТЕРЕСІВ ПРАЦІВНИКІВ ПРИ ВИВІЛЬНЕННІ

Проведено аналіз чинного КЗпП та проекту нового Трудового кодексу України щодо закріплення у цих правових засобах захисту інтересів працівників при вивільненні. Внесені конкретні пропозиції з вдосконалення цих засобів. Сформовано перелік обов'язкових елементів подання роботодавця до профспілкового органу про вивільнення працівника і обґрунтована доцільність їх нормативного закріплення.

Ключові слова: вивільнення, попередження про вивільнення, попереджувальний строк, подання роботодавця до профспілкового органу, згода профспілки на звільнення працівника.

Вивільнення, як окремий випадок розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця, як правило, тягне за собою певні складнощі для працівників. Такі складнощі носять як моральний, так і матеріальний характер. При вивільненні зачіпаються законні інтереси працівника, пов'язані з реалізацією права на працю, без будь-яких передумов суб'єктивного характеру. У зв'язку з цим особливої уваги потребує правова регламентація організаційно-правових засобів захисту інтересів працівників при вивільненні.

Проблемам захисту інтересів працівників при вивільненні у різних аспектах приділяли увагу такі автори, як Л. Вальрас, В.С. Венедиктов, К.Н. Гусов, М.І. Іншин, І.Я. Кисельов, Л.В. Котова, А.М. Курінний, В.В. Лазор, Л.І. Лазор, А.С. Нашков, В.М. Петюх, П.Д. Пидлиценко, С.Ю. Половський, С.М. Прилишко,

О.В. Прудівус, О.В. Смирнов, А.І. Ставцева, Л.А. Сироватська, В.М. Толкунова, О.С. Хохрякова, Н.М. Хуторян, І.І. Шамшина, О.М. Ярошенко та інші. Проте у сучасному юридичному захисті інтересів працівників при вивільненні залишається ряд невирішених проблем.

Метою даної публікації є розробка правових засобів і пропозицій до законодавства, які сприятимуть більш повному захисту інтересів працівників при вивільненні.

Першим і найважливішим організаційним обов'язком роботодавця, який плонує вивільнення, є попередження працівників не пізніше, ніж за два місяці [1, ст.492]. Чинний КЗпП вказує на те, що кожен працівник повинен бути персонально попереджений про наступне вивільнення. Це положення є виключно важливим, оскільки, вивільнення, як юридичний факт, безпосередньо впливає на кожного окремо взятого працівника, впливає на його подальшу життєдіяльність, матеріальний та моральний стан як особистості.

В якості недоліку вітчизняної правової норми, яка передбачає попередження працівників про вивільнення, можна відзначити відсутність встановленої форми такого попередження. Оскільки у статті 492 немає вказівки на обов'язкову письмову форму попередження працівника про наступне вивільнення, можна стверджувати, що таке попередження може робитися і в усній формі.

Якщо попередження працівника про наступне вивільнення проводиться в усній формі, значно збільшується ризик виникнення судового спору про законність вивільнення працівника. При цьому можуть виникати істотні складнощі словесного того, наскільки коректним було формулювання попередження, наскільки правильно було зрозуміле попередження працівником і т.п. Навіть сам факт наявності або відсутності попередження вимагає доведення в суді.

Як справедливо зазначає Н.А. Плахотіна, в умовах ринкових відносин пошук уникнути розбіжностей між роботодавцем та працівником неможливо, оскільки, хоч вони обоє і зацікавлені в існуванні трудових правовідносин, але, природно, присутній деякий антагонізм інтересів сторін цих підносин [2, с.1]. Зважаючи на неминучу присутність такого об'єктивного фактору виникнення трудових розбіжностей, як антагонізм інтересів працівника та роботодавця, найважливішим завданням у сфері правового регулювання застосування найвищої праці є мінімізація правових (юридичних) чинників їх виникнення. Саме таким правовим чинником виникнення трудових розбіжностей виступає відсутність у чинному трудовому законодавстві вказівки на обов'язкову письмову форму попередження працівника про наступне вивільнення.

Слід зазначити, що правова невизначеність щодо форми попередження працівника про наступне вивільнення збереглася і у проекті Трудового кодексу України [3, ст.100].

О.В. Прудівус справедливо відзначає, що попередження працівника про наступне вивільнення «... повинно бути зроблено у такій формі, щоб працівник знав про усвідомлювані наміри роботодавця і був ознайомлений з термінами дії цього попередження. Краще всього, коли працівнику таке попередження вручається у письмовій формі під розписку із зазначенням дати його вручення...» [4, с.135].