

ВИЗНАННЯ СТРАЙКУ НЕЗАКОННИМ

Н.В. Дараганова

*кандидат юридичних наук, доцент,
доцент кафедри цивільного та господарського права
ВНЗ «Національна академія управління»*

Постановка проблеми. Світова економічна криза, суперечливі економічні, соціальні та правові реалії в Україні загострили проблеми, пов'язані із реалізацією трудових прав громадян. Разом з демократизацією нашого суспільства, зміною економічного курсу, визнанням різних форм власності та різноманітням господарюючих суб'єктів, втратою держави своєї домінуючої ролі на ринку праці, Україна стикнулась із різними негативними явищами — спадом виробництва, економіки, безробіттям, інфляцією тощо. Зазначені явища спричиняють нестабільність, незадоволеність у суспільстві [1, с. 44], а часто спричиняють і виникнення страйків. При цьому не завжди страйк проходить у визначеному правовому руслі, що, у свою чергу, призводить до визнання страйку незаконним та настання несприятливих наслідків для осіб, які були його організаторами і учасниками.

Аналіз останніх досліджень та публікацій. Дослідження різних аспектів питань, пов'язаних з реалізацією громадянами України свого права на страйк, здійснювали такі вчені як: В.С. Венедиктов, Н.М. Хуторян, Г.І. Чанишева та ін. Серед останніх наукових розвідок особливу увагу привертають праця В.В. Лазора [2], в якій розглянуто проблеми правового регулювання трудових спорів, конфліктів та проведення страйків в умовах формування ринкових відносин в Україні й розроблено пропозиції щодо порядку їх вирішення, та дослідження Н.М. Швець [3], в якому автором розкрито сутність поняття, правову природу, характерні ознаки та різновиди страйку, встановлено його відмінності від інших акцій протесту.

Мета. Здійснення правового аналізу питань, пов'язаних з реалізацією громадянами права на страйк у сучасних умовах розвитку нашої держави та визначення підстав, за яких страйк визнається незаконним, та встановлення правових наслідків визнання страйку незаконним.

Основні результати дослідження. Безсумнівно, що страйк є крайнім засобом вирішення колективного трудового спору (конфлікту).

Страйк, на відміну від примирних процедур вирішення колективного трудового спору, завжди є ультимативною дією працівників, тиском на роботодавця з метою домогтися виконання своїх вимог, які або не були врегульовані у примирних процедурах, або, у разі досягнення угоди між найманими

працівниками та роботодавцем, чомусь не виконуються роботодавцем. Як зазначено у ст. 17 Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» [4], страйк — це крайній засіб, 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).

Загалом страйки сприяли виникненню трудового законодавства в усіх країнах, у тому числі й в Україні. Наприкінці XIX — початку XX ст. жоден законодавчий акт про працю ані в царській Росії, ані в інших країнах не був прийнятий без наполегливої страйкової боротьби. Робітники різних країн шляхом страйкової боротьби, страйків у різних їх формах (наприклад, страйк у вигляді уповільнення темпу роботи або попереджувальні, короткотермінові страйки тощо) змушували власників та уряди здійснювати соціальні реформи, які певним чином поліпшували умови праці, скасовували антиробочі норми.

Отже, страйк — це крайній, винятковий засіб вирішення колективного трудового спору (конфлікту) й унормоване право на страйк в Україні є результатом боротьби найманих працівників за свої права, що тривала не одне десятиліття.

Право на страйк є правом трудового колективу або декількох трудових колективів, оскільки сам страйк — це колективні дії, форма колективного ультиматуму для задоволення вимог працівників, які не були врегульовані мирним шляхом.

На сьогодні право на страйк в Україні врегульовано насамперед Конституцією України, у ст. 44 якої зазначено, що кожен, хто працює, має право на страйк для захисту своїх економічних і соціальних інтересів, а також Законом України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» та рядом інших як законодавчих, так і підзаконних актів, наприклад, Положенням про порядок проведення страйку як крайнього засобу вирішення колективного трудового спору (конфлікту) та примирних процедур під час страйку від 18 листопада 2008 р. [5], Правилами поведінки найманих працівників, органів профспілки, іншого уповноваженого ними органу, власника або уповноваженого ним органу (представника), органу (особи), що очолює страйк, під час страйку від 28 квітня 2004 р. [6] тощо.

На основі аналізу цих нормативно-правових актів нами зроблено висновок про те, що реалізація працівниками права на страйк у сучасних умовах можлива лише за наявності будь-якої з таких трьох юридично значущих обставин: по-перше, право на страйк виникає після проходження всіх визначених примирних процедур, а саме — вирішення колективного трудового спору (конфлікту) у примирній комісії, у трудовому арбітражі, якщо ці процедури не призвели до вирішення колективного трудового спору (конфлікту); по-друге, право на страйк як законний засіб вирішення колективного трудового спору (конфлікту) виникає у разі, коли власник чи уповноважений ним орган (представник) ухиляється від участі в примирних процедурах; по-третє, право на страйк виникає у разі, якщо власник чи уповноважений ним орган (представ-

ник) не виконує угоди, досягнутої в ході вирішення колективного трудового спору (конфлікту) примирними процедурами.

Крім цього, слід брати до уваги і той факт, що у певних випадках законодавець встановив пряму заборону проведення страйків, враховуючи вимоги ст. 44 Конституції України про те, що заборона страйку можлива лише на підставі закону.

Загальні положення щодо заборони проведення страйків на сьогодні встановлені ст. 24 Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)». Також норми про заборону проведення страйків закріплені і в інших законодавчих актах, зокрема, у Законах України «Про транспорт» [7], «Про судову систему і статус суддів» [8], «Про службу в органах місцевого самоврядування» [9], «Про державну службу» [10] та ін.

Забороняється проведення страйку за умов, якщо припинення працівниками роботи створює загрозу життю і здоров'ю людей, доквіллю або перешкоджає запобіганню стихійному лиху, аваріям, катастрофам, епідеміям та епізоотіям чи ліквідації їх наслідків. Наприклад, у ст. 18 Закону України «Про транспорт» зазначено, що у разі невиконання адміністрацією підприємства умов колективних угод може бути припинення роботи (страйк) на підприємствах транспорту, крім випадків, пов'язаних з перевезенням пасажирів, обслуговуванням безперервно діючих виробництв, а також коли страйк становить загрозу життю і здоров'ю людини.

Забороняється проведення страйку працівникам (крім технічного та обслуговуючого персоналу) органів прокуратури, суду, Збройних Сил України, органів державної влади, безпеки та правопорядку, посадовим особам місцевого самоврядування. При цьому заборона проведення страйку не позбавляє цих осіб можливостей використовувати такі форми протесту, як збори, мітинги, демонстрації, пікетування, за умови, що ці акції не є політичними або такими, що перешкоджають діяльності органів, де ці особи працюють (служать).

Згідно зі ст. 16 Закону України «Про правовий режим надзвичайного стану» [11], указом Президента України про введення надзвичайного стану в інтересах національної безпеки та громадського порядку, з метою запобігання заворушенням або злочинам, для охорони здоров'я населення або захисту прав і свобод інших людей на період надзвичайного стану можуть запроваджуватися такі заходи, як: заборона проведення масових заходів, крім заходів, заборона на проведення яких встановлюється судом; заборона страйків. У разі оголошення надзвичайного стану Верховна Рада України або Президент України можуть заборонити проведення страйків на строк, що не перевищує одного місяця. Подальша заборона має бути схвалена спільним актом Верховної Ради України і Президента України. У разі оголошення воєнного стану автоматично настає заборона проведення страйків до моменту його відміни.

У випадках, передбачених ст. 24 Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» (щодо заборони проведення страйків), тоді, коли рекомендації Національної служби посередництва і примирення (далі — НСПП) щодо вирішення колективного трудового спору (конфлікту) сторонами не враховано, НСПП звертається із заявою про вирішення

колективного трудового спору (конфлікту) відповідно до Верховного Суду АР Крим, обласного, Київського і Севастопольського міського суду (ст. 25 цього Закону).

Отже, на сьогодні у випадках, коли забороняється проведення страйку, не сторони колективного трудового спору (конфлікту), а НСПП отримала від законодавця право звернення до суду. Для порівняння, у Трудовому кодексі Російської Федерації [12], ст. 406, зазначено, що в установах, в яких законом заборонено чи обмежено проведення страйків, обов'язковим є створення трудового арбітражу.

Законом України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)», у ст. 22, передбачений і вичерпний перелік підстав для визнання страйків незаконними.

Так, незаконними визнаються страйки:

1) оголошені з вимогами про зміну конституційного ладу, державних кордонів та адміністративно-територіального устрою України, а також з вимогами, що порушують права людини;

2) оголошені без додержання найманими працівниками, профспілкою, об'єднанням профспілок чи уповноваженими ними органами положень статей 2, 4, 6, ч. 1 і 5 ст. 12, ч. 1, 3 і 6 ст. 19 цього Закону, тобто порушення працівниками, профспілкою, об'єднаннями профспілок чи уповноваженими ними органами вимог щодо: предмета колективного трудового спору (конфлікту); формування вимог найманих працівників, профспілок та процедури вступу до колективного трудового спору (конфлікту); відмови представників найманих працівників чи профспілки від участі у роботі трудового арбітражу або від виконання рішення трудового арбітражу, якщо це рішення за попередньою домовленістю сторін колективного трудового спору є обов'язковим для виконання; порядку прийняття рішення про оголошення страйку, надіслання письмового попередження роботодавцю про початок страйку у відповідні терміни;

3) розпочаті з порушенням найманими працівниками, профспілкою, об'єднанням профспілок чи уповноваженими ними органами вимог ст. 20 (щодо керівництва страйку), ч. 2 та 3 ст. 24 цього Закону, а саме, недотримання працівниками, профспілкою, об'єднаннями профспілок чи уповноваженими ними органами норм щодо законодавчо встановленої заборони на проведення страйку працівникам (крім технічного та обслуговуючого персоналу) органів прокуратури, суду, Збройних Сил України, органів державної влади, безпеки та правопорядку і у разі оголошення надзвичайного та воєнного стану;

4) які оголошені та/або проводяться під час здійснення примирних процедур, передбачених Законом України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)».

Справа про визнання страйку незаконним розглядається у судовому порядку за заявою власника або уповноваженого ним органу (представника) про визнання страйку незаконним. При цьому, вважаємо, що, згідно аналізу ч. 1 ст. 23 вищезазначеного Закону, подати до суду заяву про визнання страйку незаконним має право лише власник або уповноважений ним орган (представ-

ник). Як правило, це належить до повноважень керівника юридичної особи, який, відповідно до установчих документів, діє від імені юридичної особи.

Зазначимо, що розгляд справ про визнання страйку незаконним входить до цивільної судової юрисдикції (компетенції) загальних судів згідно із порядком цивільного судочинства, а справи про визнання страйку незаконним розглядаються місцевими загальними судами (районними, районними у містах, міськими чи міськрайонними судами).

Форма і зміст позовної заяви власника або уповноваженого ним органу (представника) про визнання страйку незаконним повинні відповідати вимогам ст. 119 ЦПК України. Зокрема, позовна заява подається в письмовій формі, ця заява повинна містити: найменування суду, до якого подається заява; ім'я (найменування) позивача і відповідача, а також ім'я представника позивача, якщо позовна заява подається представником, їх місце проживання (перебування) або місцезнаходження, поштовий індекс, номери засобів зв'язку, якщо такі відомі; зміст позовних вимог; ціну позову щодо вимог майнового характеру; виклад обставин, якими позивач обґрунтовує свої вимоги; зазначення доказів, що підтверджують кожну обставину, наявність підстав для звільнення від доказування; перелік документів, що додаються до заяви.

Позовна заява підписується позивачем або його представником із зазначенням дати її подання. До цієї заяви додаються документи, що підтверджують сплату судового збору та оплату витрат на інформаційно-технічне забезпечення розгляду справи. Позовна заява має відповідати й іншим вимогам, встановленим законом.

Залежно від специфіки конкретної справи про визнання страйку незаконним, можуть застосовуватися правила загальної територіальної підсудності та/або альтернативної територіальної підсудності.

Правила загальної територіальної підсудності закріплені насамперед у ст. 109 ЦПК України «Підсудність справ за місцем відповідача». Виходячи із цих правил, позовна заява про визнання страйку незаконним до фізичної особи (особи, що очолює страйк) пред'являється в суд за зареєстрованим у встановленому законом порядку місцем її проживання або за зареєстрованим у встановленому законом порядку місцем її перебування.

При цьому слід зазначити, що у колективних трудових спорах (конфліктах) не можна застосовувати положення п. 1 ст. 110 ЦПК України щодо підсудності справ за вибором позивача у зв'язку з тим, що зазначені позови, хоча й виникають з трудових правовідносин, однак не можуть бути пред'явлені за зареєстрованим місцем проживання (перебування) позивача, бо, на відміну від фізичної особи, у позивача-юридичної особи є місцезнаходження, а не місце проживання.

Частиною першою ст. 113 ЦПК України встановлено, що позови до кількох відповідачів, які проживають або знаходяться в різних місцях, пред'являються за місцем проживання або місцезнаходженням одного з відповідачів, за вибором позивача. Зазначені положення щодо альтернативної територіальної підсудності можуть бути застосовані при поданні позовної заяви про визнання страйку незаконним у разі: 1) якщо працівниками підприємства

визначено страйковий орган (наприклад, у складі трьох осіб, які проживають або знаходяться в різних місцях), то позовна заява про визнання страйку незаконним до фізичних осіб — членів страйкового органу (тобто відповідачів) пред'являється в суд за місцем проживання або за місцезнаходженням одного із них, за вибором роботодавця; 2) якщо працівниками підприємства не був визначений орган (особа), що очолює страйк, то позовна заява про визнання страйку незаконним пред'являється в суд до фізичних осіб — учасників страйку (тобто відповідачів) за місцем проживання або за місцезнаходженням одного із них, за вибором роботодавця.

Варто також додати, що у разі, коли працівниками підприємства була визначена профспілка як орган, що очолює страйк, типовим випадком є подання в суд позовної заяви роботодавцем про визнання страйку незаконним до фізичних осіб — учасників страйку (відповідачів) за місцем їх проживання або за місцезнаходженням одного із них, за вибором позивача.

Проте немає заборони й щодо подання в суд позовної заяви роботодавцем про визнання страйку незаконним до профспілки як до юридичної особи, згідно з положеннями ст. 30 ЦПК України. Хоча, як зазначають деякі фахівці-практики, у цьому випадку це буде вважатися спором між підприємством та організацією, тоді як, за загальним правилом, у судах цивільної юрисдикції розглядаються справи за участю фізичних осіб, до того ж спеціалізовані суди відмовляють у прийнятті позовної заяви роботодавця про визнання страйку незаконним. Інша річ, якщо справа стосується визначення розміру відшкодування збитків, заподіяних власникові або уповноваженому ним органу (представнику) страйком, який був визнаний судом незаконним, якщо очолює страйк відповідна профспілка.

Відповідно до ч. 2 ст. 23 Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)», справа про визнання страйку незаконним щодо заяви власника або уповноваженого ним органу (представника) повинна бути розглянута судом, включаючи строки підготовки справи до судового розгляду, не пізніш як у семиденний строк. Однак, як засвідчує практика, цей термін судами при розгляді таких справ не витримується [13, с. 384]. Причиною цього є те, що місцеві загальні суди при здійсненні цивільного судочинства насамперед керуються ст. 2 ЦПК України та ст. 157 ЦПК України (строки розгляду справ).

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 дня вручення копії рішення суду органів (особі), що очолює страйк.

Організація страйку, визнаного судом незаконним, або участь у ньому є порушенням трудової дисципліни, а час участі працівника у страйку, що визнаний судом незаконним, не зараховується до трудового стажу (ст. 28 Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)»).

Запис до трудової книжки про участь працівника у страйку, визнаного судом незаконним, не вноситься, оскільки ні постановою Кабінету Міністрів України від 27 квітня 1993 р. № 301 «Про трудові книжки працівників» [14], ні

Інструкцією про порядок ведення трудових книжок працівників від 29 липня 1993 р. № 58 [15], ні іншими актами законодавства це не передбачено.

Особи, які є організаторами страйку, визнаного судом незаконним, або які не виконують рішення про визнання страйку незаконним, а так само й особи, які перешкоджають припиненню незаконного страйку, притягаються до дисциплінарної або адміністративної відповідальності згідно із законодавством.

До зазначених осіб, згідно зі ст. 32 вищезазначеного Закону, не застосовуються порядок і гарантії, передбачені ст.ст. 43 і 252 Кодексу законів про працю України [16]. Крім того, відповідно до ст. 34 цього Закону, збитки, заподіяні власникові або уповноваженому ним органу (представнику) 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).

Висновки. Враховуючи вищезазначене, вважаємо, що страйк як крайній засіб вирішення колективного трудового спору (конфлікту) завжди має бути проведений у правовій площині. У свою чергу, це дозволить уникнути несприятливих наслідків для організаторів страйку та його учасників при визнанні страйку незаконним.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. *Дараганова Н.В.* Причини виникнення трудових спорів / Н.В. Дараганова // Бюлетень Міністерства юстиції України. — 2011. — № 6 (червень). — С. 44.
2. *Лазор В.В.* Проблеми правового регулювання трудових спорів і конфліктів за умов формування ринкових відносин в Україні: Автореф. дис. ... д. ю. н.: спец. 12.00.05 «Трудове право; право соціального забезпечення» / В.В. Лазор. — К., 2005. — 40 с.
3. *Швець Н.М.* Право на страйк та механізм його реалізації: Автореф. дис. ... к. ю. н.: спец. 12.00.05 «Трудове право; право соціального забезпечення» / Н.М. Швець. — Х., 2008. — 18 с.
4. Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів): Закон України від 3 березня 1998 р. № 137/98-ВР [Електронний ресурс] / Верховна Рада України. — Режим доступу : <http://zakon1.rada.gov.ua>.
5. Положення про порядок проведення страйку як крайнього засобу вирішення колективного трудового спору (конфлікту) та примирних процедур під час страйку, затверджене Наказом НСПП від 18 листопада 2008 № 131 [Електронний ресурс] / Відділення НСПП в Хмельницькій області. — Режим доступу: <http://nspdkm.ucoz.ru/load>.
6. Правила поведінки найманих працівників, органів профспілки, іншого уповноваженого ними органу, власника або уповноваженого ним органу (представника), органу (особи), що очолює страйк, під час страйку, затверджені наказом НСПП від 28 квітня 2004 р. № 66 [Електронний ресурс] / Відділення НСПП в Хмельницькій області. — Режим доступу: <http://nspdkm.ucoz.ru/load>.
7. Про транспорт: Закон України від 10 листопада 1994 р. [Електронний ресурс] / Верховна Рада України. — Режим доступу : <http://zakon1.rada.gov.ua>.
8. Про судоустрій і статус суддів: Закон України від 7 липня 2010 р. № 2453-VI [Електронний ресурс] / Верховна Рада України. — Режим доступу: <http://zakon1.rada.gov.ua>.

9. Про службу в органах місцевого самоврядування: Закон України від 7 червня 2001 р. № 2493-III [Електронний ресурс] / Верховна Рада України. — Режим доступу: <http://zakon1.rada.gov.ua>.

10. Про державну службу: Закон України від 16 грудня 1993 р. № 3723-XII [Електронний ресурс] / ВРУ. — Режим доступу: <http://zakon1.rada.gov.ua>.

11. Про правовий режим надзвичайного стану: Закон України від 16 березня 2000 р. № 1550-III [Електронний ресурс] / ВРУ. — Режим доступу: <http://zakon1.rada.gov.ua>.

12. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 января 2001 р. № 197-ФЗ : [введен в действие с 1 февраля 2002 г.] [Электронный ресурс] / ГД РФ. — Режим доступу: <http://www.consultant.ru/popular/tkrf/>.

13. Трудові спори: законодавство, коментар, судова практика / Упорядники: В.А. Скоробагатько, М.І. Фецишин. — К. : Істина, 2000. — С. 384.

14. Про трудові книжки працівників: Постанова КМУ від 27 квітня 1993 р. № 301 [Електронний ресурс] / ВРУ. — Режим доступу: <http://zakon1.rada.gov.ua>.

15. Інструкція про порядок ведення трудових книжок працівників, затверджена наказом Міністерства праці України, Міністерства юстиції України, Міністерства соціального захисту населення України від 29 липня 1993 р. № 58 [Електронний ресурс] / ВРУ. — Режим доступу: <http://zakon1.rada.gov.ua>.

16. Кодекс законів про працю України від 10 грудня 1971 р. № 322-VIII [Електронний ресурс] / ВРУ. — Режим доступу: <http://zakon1.rada.gov.ua>.

Дараганова Н.В. Визнання страйку незаконним

У статті автором проаналізовано поняття «страйк», встановлено підстави, за яких страйк визнається незаконним та визначено правові наслідки визнання страйку незаконним.

Ключові слова: *трудове право, страйк, визнання страйку незаконним.*

Дараганова Н.В. Признание забастовки незаконной

В статье автором осуществлен анализ понятия «забастовка», установлены основания из-за которых забастовка признается незаконной, определены правовые последствия признания забастовки незаконной.

Ключевые слова: *трудовое право, забастовка, признание забастовки незаконной.*

Daraganova N.V. Confession of strike illegal

In the article an author is carry out the analysis of concept «strike», grounds are set from that a strike confesses illegal, the law consequences of confession of strike illegal are certain.

Keywords: *labor law, strike, confession of strike illegal.*

Стаття надійшла до редакції 20.08.2013.