

## УДК 349.2

**Бурак В. Я.**, к.ю.н., доцент кафедри соціального права,  
Львівський національний університет імені І. Франка,  
м. Львів.

### ДЕЯКІ АСПЕКТИ РЕАЛІЗАЦІЇ ПРАЦІВНИКАМИ ПРАВА НА СТРАЙК

**Анотація.** У статті проаналізовано зміст права працівників на страйк, а також форми його реалізації. Зазначено, що проведення страйку є видом колективного самозахисту при порушенні трудових права та законних інтересів працівників. Акцентовано увагу на умовах реалізації права на страйк. Запропоновано внести зміни до чинного законодавства з метою удосконалення процедури реалізації зазначеного суб'єктивного права, а також удосконалення порядку його оголошення. Проаналізовано обмеження реалізації права на страйк для окремих категорій працівників. Зазначено порядок встановлення мінімуму необхідних робіт для забезпечення життєдіяльності підприємства як умови законності страйку. З урахуванням міжнародного досвіду акцентовано увагу на можливості застосування локауту при проведенні страйку.

**Ключові слова:** трудові права працівників, захист працівниками трудових прав та законних інтересів, самозахист, колективні трудові спори, страйк.

*Burak V. Ya., Ph.D., associate professor, Department of Social Law,  
Lviv National University named after I. Franko, Lviv.*

### SOME ASPECTS HOW WORKERS' RIGHTS ON THE STRIKE ARE IMPLEMENTED

**Abstract.** The article analyzes the content of workers' rights to strike, as well as the forms of its implementation. It is noted that strike is a type of collective self-defense in case of violation of labor law and legitimate interests of employees. The emphasis is on the conditions for realizing the right to strike. It is proposed to amend the current legislation in order to improve the procedure for the implementation of this subjective right, as well as to improve the order of its announcement. The restrictions on the implementation of the right to strike for certain categories of workers are analyzed. The order of establishing the minimum of necessary work for maintenance of vital activity of the enterprise as conditions of the legality of the strike is indicated. Taking into account international experience, attention is focused on the possibility of applying a lockout during a strike.

**Keywords:** labor rights, protection of labor rights and legitimate interests, self-defense, collective labor disputes, strike.

**DOI:** <https://doi.org/10.36477/2616-7611-2018-07-30>

**Постановка проблеми.** В умовах розвитку ринкової економіки важливим є забезпечення умов для реалізації працівниками права на захист порушених трудових прав та законних інтересів. Однією із форм реалізації права на захист і право працівників на проведення страйку. Чинне законодавство у цій частині потребує реформування з метою більш ефективного захисту колективних прав працівників, а також забезпечення прав роботодавця. Враховуючи великий практичний досвід оголошення і проведення страйків необхідно використати його з метою удосконалення чинного законодавства у цій сфері.

**Аналіз останніх досліджень.** Проблему правового регулювання права на страйк та його реалізацію досліджували З. Я. Козак, Г. І. Чанишева, В. В. Лазор, М. В. Сокол, С. І. Запара, Н. М. Швець. Однак, зазначені науковці досліджували лише окремі аспекти зазначеного суб'єктивного права. У той же час виникає потреба в комплексному дослідженні права на страйк, як ефективної форми захисту колективних трудових прав та законних інтересів працівників.

**Постановка завдання.** Здійснення правового аналізу суб'єктивного права на страйк, та його реалізацію з метою захисту колективних трудових прав та законних інтересів працівників.

**Виклад основного матеріалу.** Серед форм реалізації права на захист важливе місце належить окремим видам самозахисту. Під самозахистом розуміємо не заборонені законом самостійні активні дії працівника без звернення або разом із зверненням в органи по вирішенню колективних трудових спорів, чи в органи по нагляду і контролю за дотриманням законодавства про працю, а також відмову працівника чи колективу працівників від виконання трудових обов'язків з метою захисту порушених прав чи законних інтересів. [1, с. 140]

Правовою основою самозахисту є норма ст. 55 Конституції України, якою передбачено право громадян захищати свої права і свободи від порушень і протиправних посягань будь-якими не забороненими законом засобами.

Із змісту даної конституційної норми випливає, що самозахист не може застосовуватися лише у випадках його заборони законом. Однак вибір способів самозахисту повинен відбуватися із врахуванням вимог закону.

Підставою для здійснення самозахисту є порушення прав або законних інтересів працівника. При цьому, видається, що працівник повинен повідомити роботодавця про те, що його права порушені і про вжиття заходів для самозахисту. При цьому види самозахисту обираються самою особою.

Право вибору цих дій має працівник. При цьому необхідною умовою їх вчинення є те, що вони не заборонені законом, а також не суперечать моральним засадам суспільства. Обмеження для здійснення самозахисту ерешульовані також і ст. 68 Конституції України де передбачено, що кожен не може посягати на права і свободи, честь і гідність інших людей.

В залежності від того чиї права та інтереси порушені, а також від суб'єкта здійснення самозахисту можна виділити індивідуальні самозахист і колективний самозахист.

Серед видів самозахисту дуже важлива роль належить колективним видам. Серед них основне місце займає захист прав та законних інтересів шляхом оголошення страйку.

Право на страйк прийнято вважати одним з основоположних соціальних прав людини. [2, с. 317] Визнання права на страйк і допущення страйків у певних межах, які юридично фіксуються є необхідною умовою нормального функціонування суспільства.

Право на страйк є конституційним правом громадян. Право працівників на страйк закріплено статтею 44 Конституції України, а також статтею 6 Європейської соціальної хартії 1996 року (ратифіковано Україною 14.09.2006 року), статтею 8 Міжнародного пакту про економічні, соціальні і культурні права 1966 року (ратифіковано Україною 19.10.1973 року), Конвенцією МОП № 87 про свободу асоціації та захист права на організацію. [3] 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 і державою.

Відповідно до цих конституційних та міжнародно-правових норм держава зобов'язується забезпечити право працівників на колективні дії у випадках конфліктів інтересів, включаючи право на страйк для захисту своїх економічних і соціальних інтересів.

Порядок реалізації цього права урегульований Законом України “Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)”. Однак, в літературі дуже часто висловлюється думка, що названий закон вже давно потребує зміни, оскільки в багатьох випадках він застарів і не відповідає вимогам сьогодення, а також міжнародним нормам [4, с. 4–5].

Право на страйк це колективне право, тобто воно може бути реалізоване лише колективом найманих працівників. Звідси випливає, що окремий працівник не може реалізувати право на страйк. У той же час право на страйк можуть реалізувати як колективи працівників усієї юридичної особи, так і структурного підрозділу, або окремі категорії працівників, наприклад, працівники окремих професій. Право на страйк також можуть реалізувати і працівники, які працюють у роботодавця-фізичної особи.

Як і будь-яке суб'єктивне право право на страйк передбачає право колективу найманих працівників оголосити і провести страйк в порядку визначеному законом, обов'язок держави і роботодавця забезпечити реалізацію зазначеного права, а також відповідальність винних осіб за порушення законодавства про страйки, можливість користуватися соціальними благами на основі відповідного суб'єктивного права [5, с. 343]. Виходячи із наведеного робимо висновок, що право на страйк включає в себе:

- законодавче визнання, гарантування і регулювання права працівників на страйк;
- можливість законодавчого обмеження права на страйк;

- право працівників самостійно визначати форми проведення страйку, а також обирати органи, які здійснюють керівництво страйком;
- можливість визнання страйку незаконним лише на підставі закону за рішенням суду.

Право на страйк існує лише по відношенню до законних страйків. Законні страйки переслідують законну мету і є формою захисту порушених прав або законних інтересів працівників, у їх процесі застосовуються законні методи боротьби і дотримуються встановлені процедури їх проведення. Їх предметом є захист трудових та соціально-економічних прав та інтересів працівників.[6, с. 801] В першу чергу законними є страйки, які проводяться в межах предмету колективних трудових спорів. Тому незаконними є страйки які проводяться з повністю або частково політичними вимогами. Участь у незаконному страйку тягне за собою притягнення винних до дисциплінарної та адміністративної відповідальності. Закон не виключає можливості притягнення винних також і до матеріальної відповідальності.

По-друге, законними є страйки, які проводяться з дотриманням законодавчо встановлених процедур. Працівники реалізують право на страйк шляхом здійснення певних процедур, як регулюються законом. Вони включають в себе прийняття рішення про проведення страйку; формування органу, який очолює страйк; оголошення початку страйку; проведення страйку, а також проведення акцій протесту (мітингів, демонстрацій); продовження проведення переговорів по вирішенню колективного трудового спору, підписання угоди сторонами колективного трудового спору і прийняття рішення про припинення страйку.

По-третє, право на страйк передбачає проведення попередніх процедур примирення і посередництва. Працівники можуть оголосити страйк лише у випадках коли попередні примирні процедури не привели до вирішення колективного трудового спору. Оголошення страйку без попередніх примирних процедур, передбачених законом «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)», тягне за собою можливість визнання страйку незаконним з відповідними правовими наслідками.

Законом передбачені підстави оголошення страйку. Страйк може бути оголошений у 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.

У випадку недотримання цих правил страйк може бути визнаний у судовому порядку незаконним.

Право на страйк включає в себе:

1) всезагальність цього права, за винятком визначеного кола осіб, яким законом заборонено страйкувати. При цьому права на страйк не мають державні службовці, працівники життєво важливих служб, а також у випадку введення надзвичайного чи воєнного стану;

2) предметом страйку можуть бути лише вимоги соціально-економічного характеру. Тому є незаконними страйки з повністю або частково політичними вимогами;

3) страйк можуть проводити лише працівники, які працюють на умовах трудового договору. У зв'язку з цим право на страйк студентів та інших категорій осіб українським законодавством не урегульоване;

4) страйк може проводитися лише у визначених законом процедурах. Право на страйк передбачає попереднє використання процедур примирення і посередництва. Закон урегульовує порядок оголошення страйку, у той же час порядок проведення страйку визначають самі працівники;

5) законодавство регулює лише страйки які проводяться в межах вирішення існуючого колективного трудового спору. У зв'язку з цим не урегульованими є страйки солідарності а також попереджувальні.

6) необхідність визначення кола робіт потрібних для життєзабезпечення підприємства, установи, організації. Обов'язок по проведенню цих робіт покладається на орган, який здійснює керівництво страйком.[1, с. 170]

Право на страйк, як і будь-які інші види самозахисту передбачає наявність певних обмежень. Зокрема це стосується випадків коли забороняється проведення страйку, а також процедури його проведення. Зокрема забороняється проводити страйк під час, або без дотримання примирних процедур, з порушенням порядку їх проведення, а також порядку оголошення страйку. У всіх цих випадках страйк у судовому порядку може бути оголошеним незаконним.

Конституцією України визначено наступні підстави обмеження права працівників на страйк. Ними є урахування необхідності забезпечення національної безпеки, охорона здоров'я, права та свободи інших людей. Оскільки право на страйк є конституційним правом, то його обмеження можливе лише на підставі закону. В науковій літературі зверталася увага на те, що перелік робіт і посад, де проведення страйків є забороненим є обмеженим, а тому потребує розширення в законодавстві. При цьому зазначається, що обмеження права на страйк у деяких випадках дозволяє збалансувати інтереси працюючих і суспільства.[4, с. 9] Однак при цьому не диференційовано категорій працівників в залежності від виконання трудової функції. Наприклад, якщо заборонено страйкувати атестованим працівникам правоохоронних органів, то, на нашу думку, ця заборона не повинна поширюватися допоміжний і технічний персонал.

Забороняється 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.

Відповідно до ч. 3 ст. 35 Закону України від 8 лютого 1995 р. "Про використання ядерної енергії та радіаційну безпеку" (Відомості Верховної Ради України. — 1995. — №12. — Ст. 81) персонал ядерних установ та

об'єктів, призначених для поводження з радіоактивними відходами, не має права на страйк.

Ст. 18 Закону України "Про транспорт" від 10 листопада 1994 р. (Відомості Верховної Ради України. — 1994. — №51. — Ст. 446) передбачено, що припинення роботи (страйк) на підприємствах транспорту може бути у разі невиконання адміністрацією підприємства умов тарифних угод, окрім випадків, пов'язаних з перевезенням пасажирів, обслуговування безперервно діючих виробництв, а також, коли страйк становить загрозу життю і здоров'ю людини.

Відповідно до ст. 22 Закону України "Про електроенергетику" від 16 жовтня 1997 року (Відомості Верховної Ради України. — 1998. — №1. — Ст. 1) страйки на підприємствах електроенергетики забороняються у випадках, коли вони можуть призвести до порушення сталості об'єднаної електронної системи України або теплопостачання в осінньо-зимовий період.

Забороняється проведення страйку працівників (крім технічного та обслуговуючого персоналу) органів прокуратури, суду, Збройних Сил України, органів державної влади, безпеки та правопорядку.

Право на страйк також може бути обмежено і у відповідності із Законом "Про надзвичайний стан", а також у випадку оголошення воєнного стану. У разі оголошення надзвичайного стану Верховна Рада України може заборонити проведення страйків на термін до одного місяця. Рішення вважається прийнятим, якщо за нього проголосувала більшість від конституційного складу Верховної Ради. Аналогічним правом наділений Президент України. Він також може заборонити проведення страйків на термін, що не перевищує одного місяця. Подальша заборона страйку може бути схвалена спільним актом Верховної Ради і Президента України.

У разі оголошення воєнного стану проведення страйків заборонено на весь час його дії аж до його відміни.

Страйки оголошені з порушенням законодавства про обмеження їх проведення у судовому порядку визнаються незаконним, що тягне за собою відповідні правові наслідки. Крім цього, страйки визнаються незаконними з таких підстав:

1) якщо вони 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 дотримання порядку оголошення початку колективного трудового спору, порядку проведення примирних процедур, а також порядку оголошення страйку;

3) оголошені з недотриманням вимог щодо органу, який здійснює керівництво страйком;

4) які проводяться під час здійснення примирних процедур.

Реалізація права на страйк передбачає:

- добровільність прийняття рішення про оголошення страйку;
- добровільність участі у страйку;

- самостійне вирішення питання про форми і тривалість проведення страйку;
- безперешкодне проведення страйку;
- право призупинити або припинити страйк за рішенням органу, який його очолює;
- гарантії для працівників на час проведення страйку (збереження робочих місць за працівниками, заборона локауту, заборона притягувати до дисциплінарної відповідальності організаторів і учасників страйку, тощо).[1, с. 171]

Можна прийти до висновку, що право на страйк є не лише одним із основних соціально-економічних прав громадян, але і формою захисту порушених трудових прав і законних інтересів працівників. Однак правове регулювання проведення страйків в Україні потребує удосконалення..

Однією з умов реалізації права на страйк є наявність гарантій для працівників при його реалізації. У першу чергу, участь працівників у страйку не може розглядатися як порушення трудової дисципліни. До них не можна застосовувати заходів дисциплінарної відповідальності. Дисциплінарні стягнення можуть застосовуватись до працівників лише за участь у страйку, який визнаний незаконним. Відповідно до законодавства в період проведення страйку працівники перебувають у трудових відносинах з роботодавцем, тому за ними зберігається місце роботи чи посада. Інші трудові права працівника у зв'язку з участю у страйку також не припиняються і не обмежуються.

Страйк — це винятковий метод вирішення колективного трудового спору, що пов'язаний із серйозними наслідками як для роботодавця, так і для працівників. Тому закон встановлює спеціальну процедуру його проведення — певну послідовність дій, терміни і правила їх проведення. Недотримання цієї процедури тягне за собою визнання страйку незаконним. [7, с. 467]

Оскільки страйк є одним із етапів вирішення колективного трудового спору, то закон передбачає обов'язок сторін продовжити пошук шляхів для вирішення цього спору, використовуючи для цього всі наявні можливості, в першу чергу шляхом продовження колективних переговорів. [8, с. 129]

На підприємствах, робота яких пов'язана з безпекою населення (якщо проведення страйку законодавством не заборонене), при проведенні страйку повинен бути забезпечений мінімум необхідних робіт (послуг). Цей мінімум повинен встановлюватися 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. При незабезпеченні мінімуму необхідних робіт чи послуг страйк може бути визнаний незаконним.

Закон не регулює питання стосовно мінімуму необхідних робіт чи послуг, які повинні здійснюватися з метою підтримки життєзабезпечення підприємства, а також, якщо зупинка надання послуг може завдати загрозу життю і здоров'ю людей. Це важливе питання має обумовлюватися в процесі оголошення страйку і обговорюватися з роботодавцем. У разі якщо сторони колективного трудового спору не досягли згоди щодо мінімуму необхідних

робіт чи послуг це питання може вирішувати Національна служба посередництва і примирення. Якщо в процесі проведення страйку мінімум необхідних робіт чи послуг не забезпечується, то вона може бути визнана незаконною. Знову ж це питання може бути врегульовано або в галузевій угоді, або в колективному договорі.

Якщо у процесі проведення страйку мінімум необхідних робіт чи послуг не забезпечується то він також може бути визнаний незаконним.

Законодавство України не передбачає можливості застосування локауту як засобу боротьби зі страйкуючими. Пі локаутом розуміють тимчасове призупинення діяльності підприємства, або його структурного підрозділу, яке супроводжується масовим вивільненням працівників у зв'язку з їх участю у проведенні страйку і наступним можливим їх поновленням після закінчення страйку. В російській науковій літературі висловлювалася думка, що право на страйк повинно бути урівноважене правом на локаут. [6, с.801] Інша позиція полягає у тому, що надання роботодавцям права на його оголошення фактично призведе до ліквідації самого права працівників на страйк. [4, с.12] Обидві позиції видаються спірними з наступних мотивів. В трудових правовідносинах працівник є суб'єктом слабшим і менш захищеним ніж роботодавець. Право на страйк гарантоване працівнику конституцією і законом з метою захисту його порушених соціально-економічних прав та інтересів. Тому оголошення локауту обмежує можливості захисту працівниками своїх прав. У той же час з метою боротьби зловживання суб'єктивним правом на страйк, а також стимулювання працівників до пошуку компромісів під час проведення примирних процедур, а також під час проведення страйку, на нашу думку можливе застосування локауту в межах визначених законом, наприклад, у випадку ухилення працівників від колективних переговорів.

Локаут може застосовуватися як до всіх працівників підприємства, так і до їх окремої категорії.

В багатьох країнах законодавство надає право роботодавцю застосовувати локаут при дотриманні певних умов. Основною умовою його проведення є адекватність відповіді на дії профспілок при організації страйку. Він може застосовуватися лише у випадках, коли страйк призводить до розрухи підприємства або загрожує безпеці роботодавця, працівників чи інших осіб. В багатьох країнах локаут може бути визнаним незаконним, якщо після припинення страйку та відновлення роботи роботодавець не поновить усіх працівників на роботі. [9, с. 262]

В законодавстві зарубіжних країн все більше проявляється тенденція щодо визнання локауту і його правової регламентації. [6, с. 817] Видається, що українське законодавство повинно визначитися стосовно регламентації локауту шляхом або його дозволу в межах і порядку визначених законом, або його прямої заборони.

**Висновок.** Право на страйк є не лише матеріальним правом, але і однією з форм захисту трудових прав та законних інтересів працівників. А тому його правова регламентація має важливе значення. Недосконалість його



правової регламентації призводить до порушення балансу прав як працівників так і роботодавців, а тому постала необхідність нової редакції закону “Про порядок вирішення колективних трудових спорів(конфліктів)”.

Також потребують урегулювання порядок проведення деяких окремих видів страйків: попереджувальні, солідарності.

Проголошене в Конституції України і урегульоване чинним законодавством право на страйк є не лише одним із основних соціально-економічних прав громадян, але і правовою формою захисту порушених трудових прав і законних інтересів працівників.

### Література:

1. Бурак В. Я. Правові засади захисту трудових прав працівників : навч. посібник / В. Я. Бурак. — К. : Істина, 2013. — 186 с.
2. Лазор В. В. Правове регулювання трудових спорів, конфліктів і порядок їх вирішення на сучасному етапі : монографія / В. В. Лазор. — Луганськ : Вид-во «Література», 2004. — 352 с.
3. Права людини. Міжнародні договори України, декларації, документи / Упорядник Ю. Качуренко. — К., 1992. — 465 с.
4. Швець Н. М. Право на страйк та умови його реалізації : монографія / Н. М. Швець. — Х. : Право, 2009. — 224 с.
5. Загальна теорія держави і права : підручник для студентів юридичних спеціальностей вищих навчальних закладів. За ред. М. В. Цвіка, В. Д. Ткаченка, О. В. Петришина. — Харків : Право, 2002. — 432 с.
6. Лушникова М. В., Лушников А. М. Очерки теории трудового права. — СПб: Издательство Р. Асланова «Юридический центр Пресс», 2006. — 940 с.
7. Трудове право України : Академічний курс : підр. для студ. вищ.навч.закл. / За ред.. П.Д.Пилипенка. — 5-те вид., переробл. і доп. — К. : Видавничий Дім „Ін Юре”, 2014. — 552 с.
8. Бурак В. Я. Трудові спори: порядок їх вирішення в Україні / В. Я. Бурак. — Київ : Знання, 2003. — 382 с.
9. Киселев И. Я. Сравнительное и международное трудовое право : учебник для вузов. — М.: Дело, 1999., 728 с.

### References:

1. Pravovi zasady zakhystu trudovykh prav pratsivnykiv : navch. posibnyk / V. YA. Burak. — K. : Istyna, 2013. — 186 s.
2. Lazor V.V. Pravove rehulyuvannya trudovykh sporiv, konfliktiv i poryadok yikh vyrishennya na suchasnomu etapi: Monohrafiya. — Luhans'k: Vyd-vo «Literatura», 2004, 352 s.
3. Prava lyudyny. Mizhnarodni dohovory Ukrayiny, deklaratsiyi, dokumenty // Uporyadnyk YU.Kachurenko.,K.,1992, 465 s.
4. Shvets' N.M. Pravo na strayk ta umovy yoho realizatsiyi: Monohrafiya. — KH.: Pravo, 2009, 224 s.

5. Zahal'na teoriya derzhavy i prava: Pidruchnyk dlya studentiv yurydychnykh spetsial'nostey vyshchykh navchal'nykh zakladiv. Za red. M. V. Tsvika, V. D. Tkachenka, O. V. Petryshyna. \_ Kharkiv: Pravo, 2002, 432 s.
6. Lushnykova M. V., Lushnykov A. M. Ocherky teoryi trudovoho prava. — SPb.: Yzdatel'stvo R. Aslanova «Yurydycheskyy tsentr Press», 2006., 940 s.
7. Trudove pravo Ukrayiny: Akademichnyy kurs: pidr. dlya stud. vyshch.navch.zakl. // Za red.. P.D.Pylypenka. — 5-te vyd., pererobl. i dop. — K.: Vydavnychyy Dim „In Yure”, 2014, 552 s.
8. Burak V.YA. Trudovi spory: poryadok yikh vyrishennya v Ukrayini. Kyiv. Znannya, 2003r., 382 s.
9. Kyselev Y. YA. Sravnytel'noe y mezhdunarodnoe trudovoe pravo. Uchebnyk dlya vuzov. — M.: Delo, 1999., 728 s.