

## СУТНІСТЬ ТА ГАРАНТІЇ РЕАЛІЗАЦІЇ ПРАВА НА СТРАЙК

*Доповідач: Чередниченко Н. В., ст. викладач кафедри права*

У будь – якому демократичному правовому суспільстві працівники мають спеціальні методи для захисту своїх соціальних та економічних інтересів.

Одним з найбільш поширених методів боротьби працівників за свої економічні та соціальні права є право на страйк, яке є якісно новим для нашої країни правом, тісно пов'язаним із правом на працю. Вперше право на страйк закріплено статтею 44 Конституції України 1996 р.

Це право належить лише тим, хто працює, і може бути використане ними для захисту своїх інтересів у разі, якщо вони порушуються роботодавцем, зокрема державою. Порядок здійснення права на страйк в Україні регламентується Законом України „Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)” від 3.03.1998 р.

Сутністю права на страйк є бажання і можливість боротьби за свої економічні та соціальні інтереси. Формою права на страйк є колективна форма трудових спорів, якщо процедури примирення не привели до розв'язання трудової суперечки, або якщо роботодавець ухиляється від примирних процедур.

Страйк, як правило, застосовується як виключний засіб вирішення колективного трудового конфлікту у зв'язку з відмовою роботодавця задовольнити вимоги найманих працівників або уповноваженого ним органу, профспілки чи об'єднання профспілок.

Форми страйку різні: повне або часткове припинення праці, формальне виконання обов'язків, уповільнення праці – різке зниження темпу праці, а то й цілковите її припинення при залишенні на робочих місцях. Розрізняють локальні страйки (на одному підприємстві), галузеві, що охоплюють якусь галузь господарства, і загальні, що охоплюють всю країну.

Державою встановлені певні гарантії реалізації права на страйк, під якими слід розуміти умови та засоби, принципи та норми, які забезпечують здійснення, захист і охорону зазначеного права, є запорукою виконання державою та іншими суб'єктами правовідносин тих обов'язків, які покладаються на них.

Під гарантіями реалізації права на страйк слід розуміти умови та засоби, принципи та норми, які забезпечують здійснення, захист і охорону зазначеного права, є запорукою виконання державою та іншими суб'єктами правовідносин тих обов'язків, які покладаються на них з метою реалізації згаданого конституційного права працівника [1].

Як вважає Л. Н. Анисимов, на сьогодні законодавством України встановлено низку гарантій для учасників страйків, а саме – участь працівника у страйку не може вважатись порушенням трудової дисципліни і підставою для розірвання трудового договору, оскільки його дії щодо припинення роботи дозволені законом [2].

У той самий час законодавство України не передбачає гарантій для працівників, які брали участь у страйку, що пізніше був визнаний незаконним. Відповідно до ч. 1 ст. 28 даного Закону організація страйку, визнаного судом незаконним, або участь у ньому є порушенням трудової дисципліни. Отже, працівники після доведення до їх відома рішення суду про незаконність страйку притягуються до дисциплінарної відповідальності незалежно від припинення такого страйку. Тобто визнається порушенням трудової дисципліни участь у незаконному страйку як до розгляду справи судом, так і після прийняття ним рішення. В цьому випадку працівник може бути звільнений за прогул, оскільки на сьогодні Кодекс законів про працю України не доповнений спеціальним пунктом, що буде визнавати участь у незаконному страйку самостійною підставою припинення трудового договору з ініціативи власника.

Час участі у страйку, що визнаний судом незаконним, не зараховується до загального стажу роботи. Але на час страйку за працівниками, що беруть у ньому участь, зберігається місце роботи та посада. Так, Кисельов І. Я. зазначає, що на даний час у більшості країн визнано, що страйк, будучи правом, закріпленим у законі, веде до призупинення трудових відносин. Тобто по закінченні страйку його учасники у принципі підлягають відновленню на своїх робочих місцях, а працівники, що їх заміняли, мають бути звільнені [3].

Роботодавець вправі не виплачувати працівнику заробітну плату за період його участі у страйку. Проте колективним договором, угодою чи домовленостями, досягнутими в ході вирішення спорів, можуть бути передбачені компенсаційні виплати працівникам, що беруть участь у страйку. Працівникам, що не беруть участі у страйку, але у зв'язку з ним не мають можливості виконувати свою роботу, оплата простою здійснюється в порядку і розмірах, що передбачені законодавством про працю. Роботодавець вправі переводити таких працівників на іншу роботу в порядку, передбаченому законодавством про працю (простій не з вини працівника). В цьому випадку колективним договором,

угодою чи домовленостями, досягнутими в ході вирішення спору, може бути передбачений більш пільговий, ніж обумовлений законодавством про працю, порядок виплати працівникам, що не беруть участі у страйку [4].

Оскільки в період страйку працівники, які беруть у ньому участь, позбавлені можливості отримувати заробітну плату, Законом передбачена низка гарантій, що дозволяють сім'ям страйкуючих працівників уникнути матеріальних ускладнень – створення з ініціативи найманих працівників страйкового фонду з добровільних внесків та пожертвувань. Для профспілок створення таких фондів передбачено Законом України „Про професійні спілки, їх права і гарантії діяльності”.

Окремо слід розглянути статус учасників та організаторів страйку. Оскільки відповідно до Закону організація та участь у страйку, визнаного судом незаконним, є порушенням трудової дисципліни, організатори та учасник такого страйку можуть бути звільнені на підставі п.4 ст. 40 КЗпП за прогул. Звільнення осіб, які брали участь у страйку, за іншими підставами не допускається. У разі незаконного звільнення працівник вправі звернутись до суду, який може поновити його на роботі зі стягненням заробітної плати за вимушений прогул, у тому числі й моральної шкоди. Для визнання звільнення законним роботодавець має довести участь працівника в незаконному страйку.

Питання про притягнення учасників такого страйку до відповідальності вирішується на розсуд керівника підприємства, установи, організації із застосуванням принципів, викладених у ст. 149 КЗпП. Ця стаття зобов'язує роботодавця враховувати ступінь тяжкості вчиненого проступку й заподіяну ним шкоду, обставини, за яких його вчинено, і попередню роботу працівника. Таким чином, відповідальність кожного страйкуючого має бути індивідуальною, не можна застосовувати до всіх осіб однаково відповідальність, які брали участь у незаконному страйку.

В той самий час існує різниця в дисциплінарній відповідальності для організаторів та учасників страйку. А саме, до організаторів страйку не застосовуються гарантії, передбачені статтями 43 і 252 КЗпП. Тобто допускається можливість звільнення організаторів страйку без згоди профспілкового комітету, тоді як для звільнення інших учасників страйку потрібно мати попередню згоду профспілкового комітету. Отже, роботодавець може позбавитися організаторів цієї акції у спрощеному порядку, не звертаючись до профспілкового комітету.

Таким чином, вважаємо, що найкращий спосіб недопущення страйків є не тільки закріплення на нормативно – правовому рівні достатніх юридичних гарантій, які можуть забезпечувати реальність здійснення права на страйк, а й будуть встановлювати відносини соціального партнерства між роботодавцями та профспілками чи працівниками ще до початку трудової боротьби.

#### Література.

1. Ярошенко О. М. Проблемні моменти законодавчого регулювання трудових спорів / О. М. Ярошенко // Вісник Академії правових наук України. – 2005. - № 1. – С. 206.
2. Анисимов Л. Н. Забастовка как способ разрешения коллективного трудового спора / Л. Н. Анисимов // Трудовое право. М. : ИД Управление персоналом – 2006 - №6. – С.57.
3. Киселев И. Я. Сравнительное трудовое право : учеб. / И. Я. Киселев. – М. : ТК Велби: Проспект, 2005. – С. 289.
4. Панькова О. Забастовочное движение в Украине : тенденции и особенности / О. Панькова, Е. Ивашенко // Социология : теория, методы, маркетинг: К. :Институт социологии НАНУ – 2006. - № 3 – С. 243.