



НЕЗАКОННІ СТРАЙКИ: ПРАВОВІ ПРОБЛЕМИ

Бунятян С.,

здобувач кафедри трудового права
Національної юридичної академії України
ім. Ярослава Мудрого

В статті аналізуються підстави визнання страйку незаконним, звертається увага на те, що законодавцем вони визначені в узагальнюючій формі, з розрахунком на конкретизацію, яку повинні здійснювати органи судової влади. Висвітлюються питання щодо визнання страйку незаконним та його заборони в разі заміни страйкуючих іншими працівниками, при спричиненні шкідливих наслідків у результаті не страйку, а відсутності устаткування або матеріалів, обґрунтовується потреба у встановленні необхідного мінімуму робіт, виконання яких запобігало б виникненню загрози життю і здоров'ю людей або життєво важливим інтересам держави.

Ключові слова: визнання страйку незаконним, органи судової влади, необхідний мінімум робіт, органи виконавчої влади або місцевого самоврядування.

В статье анализируются причины, по которым забастовка признается незаконной, обращается внимание на то, что законодатель определил их в обобщенной форме, с учетом последующей конкретизации, которую должны давать орган судебной власти. Освещаются вопросы, по которым забастовка признается незаконной и ее запрет, в случае замены бастующих другими работниками, когда негативные последствия причинены не самой забастовкой, а отсутствие необходимого оборудования или материалов. Обосновывается необходимость в установлении необходимого минимума работ, выполнение которых предупреждало бы возникновение угрозы жизни и здоровью людей или жизненно необходимых интересов государства.

Ключевые слова: признание забастовки незаконной, органы судебной власти, необходимый минимум работ, орган исполнительной власти или местного самоуправления.

In the article reasons are analysed on which a strike is acknowledged illegal, attention applies on that a legislator defined them in the generalized form, taking into account a subsequent specification which the organs of department judicial must give. Reveal questions, on which a strike is acknowledged illegal and its prohibition, in the case of replacement of striking by other workers, when negative consequences are caused a not strike, but absence of necessary equipment or materials. A necessity is grounded for establishment of necessary a minimum of works, implementation of which the origin of threat life and health of people would warn or vitally necessary interests of the state.

Key words: confession of strike illegal, organs of department judicial, necessary a minimum of works, organs of executive power or local self-government.

Як свідчить практика, в Україні працівники підприємств установ й організацій так само як і за кордоном, не знаходячи «спільної мови» з власником або його представником, страйкують. Варто зазначити, що страйки не завжди бувають правомірними, тобто організованими й проведеними за правилами, які відображені в Законі України "Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)" [1]. Причиною цього є часом емоції, а частіше – прогалини в законодавстві, або положення законодавчих актів, які допускають їх неоднозначне тлумачення.

У даній роботі зроблена спроба виявити окремі проблемні питання щодо незаконних страйків та показати можливі шляхи їх вирішення з урахуванням думки таких вітчизняних і російських учених, як Герасимова Е.С., Чанишова Г.І., Чуча С.Ю. й ін.

Проаналізуємо ряд підстав визнання страйків незаконними. Виходячи зі змісту ст. 22 Закону України "Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)", до незаконних відносяться страйки організовані: з вимогами про зміну конституційного ладу, державних кордонів, адміністративно-територіального устрою України, з вимогами, які порушують пра-

ва людини. Тут ми зустрічаємося з так званою «ситуаційною» нормою, що регулює правовідносини з розрахунком на судовий розсуд, на конкретизацію зафіксованих у законі узагальнюючих обставин, з якими зв'язані правові наслідки [2,с.22]. Конкретизувати узагальнені поняття про зміну конституційного ладу й визнати, що вимоги страйкуючих порушують права людини, повинен суд, виходячи з положень Конституції України. При цьому слід зазначити, що зміна конституційного ладу навряд чи може статися в результаті проведення страйку, за винятком страйків, які супроводжуються діями, що містять ознаки складів злочинів, передбачених розділом Кримінального Кодексу України про злочини проти основ національної безпеки держави [3,с.26], таких як насильницьке захоплення влади, публічні заклики до насильницької зміни конституційного ладу, розпалення національної ворожнечі та ін., або якщо страйк охоплює повністю або частково найважливіші сектори економіки (транспорт, зв'язок, ін.) і паралізуючи в цілому галузі економіки або державне управління. Немає підстав говорити про те, що інші страйки, учасники яких висувають вимоги про зміну форми правління й державного устрою, створюють ре-



альну загрозу основам конституційного ладу. Однак варто враховувати, що зі змісту ст.22 Закону України "Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)" не впливає положення про те, що незаконними визнаються тільки страйки, які реально створюють загрозу, скажімо, територіальній цілісності України. Виходячи з формально-логічного аналізу змісту зазначеної статті, суду досить упевнитися в тому, що такі вимоги висувались для того, щоб, не заглиблюючись в питання їхньої реальності, визнати страйк незаконним. Не вказуючи на реальність погрози національний законодавець прагнув установити більш високий рівень гарантій для держави й людини. Однак, на наш погляд, якщо вже висувати страйкарям обвинувачення, говорячи мовою кримінального права, у створенні погрози конституційному ладу, то ця погроза дійсно повинна мати місце.

Розглядаючи питання про страйки, які, можливо, порушують права людини, суд повинен установити, про які саме права йде мова, відносно якого кола осіб нує така погроза й чи можна її уникнути шляхом установлення мінімуму необхідних робіт і чи дозволить установлений мінімум виключити цю погрозу. В іншому випадку практично будь-який страйк можна визнати незаконним й притягти учасників до юридичної відповідальності мотивуючи тим, що, наприклад, страйк медиків порушить конституційні права на охорону здоров'я й права на надання медичної допомоги. Законом України "Про порядок вирішення колективних трудових суперечок (конфліктів)" не регулюються питання про кількість необхідних робіт, достатніх для підтримки життєдіяльності підприємства, збереження громадського порядку, недопущення загрози життю й здоров'ю людей та оточуючому природному середовищу.

Стаття 26 Закону пропонує всі зазначені питання вирішувати спільно власником, суб'єктами, що очолюють страйк й органами місцевого самоврядування або ганами державної влади. *Варто погодитися з думкою С.Ю. Чучи, який вважає, що не може бути визнаний незаконним страйк, якщо шкідливі наслідки нейтралізуються залученням інших працівників для заміни страйкуючих [4]. При цьому варто враховувати, що заміна страйкуючих іноді можлива тільки особами з додатковою професійною підготовкою. Наприклад, в обґрунтування цієї обставини, що припинення роботи станції швидкої й невідкладної медичної допомоги створить реальну загрозу життю й здоров'ю людей судова колегія по цивільних справах Омського обласного суду РФ відзначила, що заміна страйкуючих неможлива через те, що для виконання робіт потрібна додаткова спеціальна професійна підготовка [5, с.206].*

Припинення роботи повинне бути необхідною й достатньою умовою можливості настання шкоди. Якщо працівники не могли виконувати трудові обов'язки вже в зв'язку з відсутністю необхідних для цього устаткування й матеріалів, то при таких обставинах безпосередню загрозу життю й здоров'ю людей, поширенню епізоотій або епідемій створює не припинення роботи шляхом страйку, тому страйк не повинен визнаватися незаконним.

Не може бути визнана реальною загрозою, що запобігається належним виконанням мінімуму необхідних робіт. Непрямим підтвердженням відсутності реальної загрози може служити бездіяльність належно сповіщених про майбутній страйк органів виконавчої влади або місцевого самоврядування, коли між працівниками й власником не було досягнуто згоди про мінімум необхідних робіт або послуг. Не сприяє позитивному рішенню питання й відсутність у національному законодавстві порядку узгодження мінімуму необхідних робіт і чітких критеріїв, що визначають роботи, що підлягають включенню в цей мінімум. Тому у відповідності зі ст.26 Закону "Про порядок вирішення колективних трудових суперечок (конфліктів)" цими критеріями варто вважати умови забезпечення збереження майна підприємства й фізичних осіб, а також забезпечення роботи машин й іншого устаткування, зупинка яких є безпосередньою загрозою для життя й здоров'я людей і навколишнього середовища.

При цьому треба розуміти, що у випадку не досягнення згоди між власником і найманими робітниками передача права остаточного рішення про мінімум необхідних робіт на розсуд органів виконавчої влади або місцевого самоврядування представляється недостатньо обґрунтованим, оскільки останні не можуть бути досить повно й об'єктивно проінформовані про можливі наслідки припинення роботи устаткування, порушення технології як у зв'язку з відсутністю спеціальних знань, так і в зв'язку з тиском із боку власника. Відповідальності за необґрунтовані рішення по визначенню переліку мінімуму робіт чинним законодавством України не передбачено. *Тому здається правильною позиція Соловйова А., який пропонує надавати таке право органам влади й управління тільки за умови узгодження робіт або послуг з компетентними органами, які здійснюють координацію й регулювання діяльності у відповідній галузі економіки [6, с. 85].* В самому законі про колективні суперечки варто встановити критерії визначення мінімального переліку робіт. Вказаний автор схильється до думки, що на підприємствах повинен бути попередньо розроблений такий перелік і затверджений або в колективному договорі, або окремим документом. Існує й інша точка зору на механізм реалізації норм про встановлення мінімуму необхідних робіт або послуг.

Так, болгарським законодавством передбачено укладання за 3 дні до початку страйку письмової угоди сторін про забезпечення умов для здійснення протягом страйку діяльності, невиконання або припинення якої може створити небезпеку для задовільного комунально-побутового або транспортного обслуговування населення, для громадського порядку, не передбачаючи розробки такого переліку заздалегідь. Загальний обов'язок організаторів страйку співробітничати із власником (роботодавцем) із метою забезпечення виконання мінімуму робіт встановлений і в законах інших країн [7].

Існує й інша точка зору з цього питання. Так, Ю.Моїсєєва вважає, що існує необхідність і доцільність встановлення такого мінімуму завчасно для всіх однопрофільних організацій і закріплення його корпора-



тивними нормами, але при цьому зауважує, що перелік не повинен бути гранично широким, інакше стане непереборною перешкодою для реалізації права на страйк [8, с.20]. Установлення мінімуму на рівні організації в колективному договорі або окремій угоді, вважається більш доцільним, оскільки в цьому випадку він буде чітко й обґрунтовано конкретизований, забезпечить дотримання вимоги законодавства про промислову безпеку, охорону праці й охорону навколишнього середовища. В зв'язку із цим, вважаємо, доцільним буде внесення в Закон України "Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)" наступні доповнення: "На підприємствах, їхніх структурних підрозділах, діяльність яких пов'язана з безпекою людей, забезпеченням їхнього здоров'я й життєво важливих інтересів

суспільства, при проведенні страйку повинен бути забезпечений мінімум необхідних робіт (послуг), який є додатком до колективного договору або окремим документом. Приблизний перелік робіт (послуг) повинен бути визначений центральним органом державної виконавчої влади, що здійснює регулювання діяльності у відповідній галузі економіки. При відсутності колективного договору або погодженого переліку мінімуму робіт він визначається угодою сторін разом з органами виконавчої влади або місцевого самоврядування в триденний строк з моменту ухвалення рішення про оголошення страйку. У випадку не досягнення згоди, мінімум робіт установлюється рішенням органа виконавчої влади або місцевого самоврядування, яке може бути оскаржене сторонами в суді.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів): Закон України від 3 березня 1998 р. // ВВР, 1998. №34, Ст.227 із змінами згідно з законом України від 10 липня 2003р // ВВР. – 2004. – №6. – Ст.38.
2. Треушников М.К. Судебные доказательства. – М.: Издательский дом "Горец", 2004. – С.22.
3. Кримінальний кодекс України. – К.: Істина, 2001. – С.26.
4. Чуча С.Ю. Коллективные трудовые споры в Российской Федерации // Автореф. дис ... канд.юр.наук: 12.00.05. – Омск. 1997. – 18 с.
5. Судебная практика по трудовым делам / Сост. Д.И. Рогачев. – М., 2004. – С. 206.
6. Соловьев А.А. Авиадиспетчеры должны быть лишены права на забастовку // Человек и труд. – 1997. – №12. – С. 85.
7. Миронов В.К. Право на забастовку как новый институт трудового права стран Восточной Европы // Вестник Московского Государственного университета. Серия 11. Право. – 1998. – № 2. – С. 57-58.
8. Моисеева Ю. Право на забастовку // Российская юстиция. – 1999. – №9. – С.20.