

## ПРАВО НА СТРАЙК, ЙОГО КОНСТИТУЦІЙНЕ ВИЗНАЧЕННЯ ТА МОЖЛИВОСТІ ВДОСКОНАЛЕННЯ



**М. ПРОЦИШЕН**

*кафедра правового регулювання економіки  
(Київський національний економічний  
університет імені Вадима Гетьмана)*

**П**раво на страйк є невід'ємним конституційним правом громадян України. Існування такого права є важливою ознакою демократичної держави та громадянського суспільства. Активне використання страйкових методів боротьби зумовлює потребу в детальному вивченні феномену страйку, його правового режиму і суспільного значення.

Сутність права на страйк та інтереси й права, на захист яких він може бути спрямований, форми його проведення досліджувалась такими науковцями: Н. Болотіна, В. Погорілко, Н. Швець, М. Стадник, В. Лазор, І. Кісельов, В. Венедиктов, Г. Чанишева, А. Нуртдінова та інші. Проте повне, комплексне дослідження страйку в контексті конституційного права не проводилось, залишилась необхідність систематизації досліджень науковців, та актуальним є внесення змін до законодавства України з метою ліквідації прогалин та невідповідностей, а також створення можливості для безпереш-

кодної реалізації права на страйк у рамках існуючих обмежень.

Вивчення явища страйку, можливостей його законодавчої регламентації є актуальною проблемою правової науки та здійснюється насамперед з метою максимального зменшення його економічних і соціально руйнівних наслідків. Крім того, виходячи з досвіду розвинених країн, слід зазначити, що поряд із негативними економічними наслідками страйки можуть стимулювати модернізацію економіки і викликати удосконалення її структури, а також можуть бути єдиним правильним способом протягом найкоротшого часу знайти компроміс і задовольнити вимоги працівників [1]. За юридичною природою страйк може застосовуватись лише як крайній засіб, коли всі інші можливості вирішення колективного трудового спору вичерпано.

Деякі дослідники висловлювали ідею про «відмирання» страйків. Наприклад, англійський дослідник С. Керр пов'язує промислові конфлікти

з процесом індустріалізації, стверджуючи, що з розвитком промисловості конфлікти повинні зникнути у зв'язку з адаптацією профспілок до системи, що буде встановлена. Проте переважна більшість дослідників не прийняла ідею про «відмирання» страйків, тим паче, що прогнози її прихильників — Росса, Хартмана, не збулись [2]. Страйки існували навіть за часів, коли їх нормативно-правове врегулювання було повністю відсутнє, а також коли вони були повністю заборонені та за їх організацію й проведення було встановлено кримінальну відповідальність. Так, В. Миронов зазначає, що страйк як явище був відомий давно, але ці страйки не були легітимними, і навіть можливість страйків заперечувалась [3].

Згодом страйки стали помітним явищем у соціальному житті. Поступово вони перетворились на такий суттєвий фактор, що були включені в сферу державно-правової регламентації. Першою реакцією була категорична заборона страйків, кваліфікація їх як злочинів, що каралися ув'язненням та штрафами (французький закон Ле-Шапельє (1791 р.), англійські антикоаліційні закони (1799–1800 рр.)). Пізніше відбувається пом'якшення репресивного законодавства проти страйків. Спочатку вдалося досягти лише виключення із законодавства прямих заборон страйків, хоча страйки і не були визнані юридично і санкціоновані законом. Вони кваліфікувались як дії окремих працівників, як прояв індивідуальної свободи розірвати трудові відносини з підприємцем [4]. На межі 80–90-х років у трудовому праві країн Східної Європи виник і отримав доволі чітку регламентацію інститут права на страйк. Існують різні способи закріплення права на страйк. З одного боку, право на страйк може бути відображене у конституції

держави. З другого боку, включення права на страйк у конституцію може зробити його вразливим в іншому відношенні — дати привід заперечувати безпосередню юридичну силу такої конституційної норми (в країнах, де конституція не має прямої дії). Деякі юристи намагались трактувати її як абстрактний принцип, побажання, які повинні лише орієнтувати законодавця при прийнятті звичайних законів [5]. У розвиток конституційних норм, що закріплюють серед основних прав людини також право на страйк, можуть створюватись відповідні закони, які присвячені виключно проблемам реалізації права на страйк, або ж у загальному законі про трудові конфлікти об'єднуються порядком розгляду колективних трудових спорів і правила реалізації права на страйк [6]. Право на страйк також може виводитись шляхом застосування прийомів герменевтики, тобто логічних висновків і юридичного тлумачення, або ж з права на об'єднання і вільну діяльність організацій працівників, або з будь-яких інших норм, що прямо не належать до права на страйк, або шляхом встановлення певного захисту (імунітетів) для профспілок і працівників [7]. Проте частина німецьких юристів вважає, що якщо мова йде виключно про право на асоціацію, то з неї безпосередньо не витікає право профспілок застосовувати такі методи боротьби, як страйк [8]. Такої самої думки й англійські юристи О. Кан-Фройнд і Б. Хеппл, які зазначають, що одна справа — гарантувати свободу асоціації й зовсім інша — забезпечити свободу страйку [9]. Ми поділяємо таку точку зору і вважаємо, що право на асоціацію прямо не пов'язане з правом на страйк. Так, згідно із законодавством України організаторами та учасниками страйків можуть виступати не

обов'язково члени профспілок. Також ми погоджуємося з тим, що у закріпленні права на свободу асоціацій є сенс тоді, коли профспілки мають реальну можливість захищати інтереси працівників шляхом організації масових дій, у тому числі страйків. У будь-якому разі важливо, щоб право на страйк (також вживаються поняття «свобода страйків» та «можливість страйків» [10]) незалежно від способу закріплення було забезпечено дієвим механізмом його реалізації.

Визнання права на страйк і допущення страйків у певних межах, які юридично фіксуються, вважаються на Заході необхідними умовами нормального функціонування суспільства, що ґрунтується на приватній власності, свободі підприємництва й ринковій економіці за наявності об'єктивно існуючих і офіційно визнаних конфліктів інтересів підприємців та найманих працівників [11].

У контексті дослідження конституційного визначення страйку в Україні слід звернути увагу на такі моменти: 1) предмет страйку, а саме — на захист чого може бути спрямований страйк: а) лише соціально-економічні права, чи також політичні, б) лише інтереси, чи також права, посягання на які здійснив роботодавець; 2) суб'єкт страйку, тобто ким саме таке право може реалізовуватись (лише більшістю працівників конкретного підприємства, установи, організації, їх структурного підрозділу чи й меншим колективом працівників та індивідуально).

Стосовно предмета страйку, то на нормативно-правовому рівні право на страйк закріплене у ст. 44 Конституції України, а саме: встановлено, що ті, хто працює, мають право на страйк для захисту своїх економічних і соціальних інтересів. Більш детально право на страйк регламентоване Зако-

ном України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)», а саме: зазначено, що страйки можуть виникати стосовно встановлення нових або зміни існуючих соціально-економічних умов праці та виробничого побуту; укладення та виконання колективного договору, угоди; невиконання вимог законодавства про працю (ст. 2 згаданого вище Закону). На підставі наведених вище норм та використовуючи буквально тлумачення Закону, можна дійти висновку, що станом на сьогодні політичні страйки не мають право на існування в Україні.

Проте, беручи до уваги об'єктивну реальність, доцільно зазначити, що сформулювати поняття виключно соціально-економічного страйку неможливо. Якщо звернутися до політичного словника, то він дає таке тлумачення: «Страйк — це один із основних засобів боротьби робітників проти експлуатації за задоволення політичних та економічних вимог, що полягає в організованому колективному припиненні роботи на одному чи декількох підприємствах» [12]. Крім того, у деяких західних країнах, таких як Італія, Швеція, Франція, з численними застереженнями допускається висування під час страйку поряд з економічними деяких політичних вимог [13]. Також у Договорі про запровадження Конституції для Європи у редакції від 18 липня 2003 р. для країн — членів Євросоюзу рекомендується закріплення права на страйк для захисту працівником своїх будь-яких інтересів, на які може бути здійснено посягання з боку роботодавця (Розділ IV, стаття II — 28 Договору про запровадження Конституції для Європи від 18 липня 2003 р.).

У цьому разі увагу слід зосередити на двох аспектах (які є, власне,

взаємопов'язаними): політичний характер страйку як явища загалом та політичний відтінок об'єкта страйку, а саме: прав та інтересів, на захист яких він може бути спрямований.

Автор звертає увагу на те, що характер страйку робить його явищем політичного життя. Тобто в будь-якому разі, навіть якщо страйк спрямований на задоволення лише соціально-економічних прав та інтересів, не виключається, що він матиме політичний характер, оскільки в цьому разі вирішуватимуться питання, які належать до сфери економічної та соціальної політики.

На сьогодні законодавцем чітко не визначено місце права на страйк у системі прав людини. Частина науковців вважає право на страйк соціальним правом. Так, М. Малишко зазначає, що право на страйк належить до соціальних прав, як і права на відпочинок, на соціальний захист, житло, гідний життєвий рівень, охорону здоров'я, сприятливе для життя навколишнє середовище [14]. В. Венедиктов, Н. Болотина, Г. Чанишева також розглядають право на страйк як одне з основних соціальних прав найманих працівників [15; 16; 17]. Цікавим є підхід до класифікації цього виду прав у П. Рабіновича та М. Хавронюка, які право на страйк відносять до культурних (гуманітарних) прав [18]. На нашу думку, з такими підходами не можна погодитись, оскільки вони є занадто звуженими. Право на страйк є соціально-економічним правом, оскільки спрямоване на захист та поєднує в собі ознаки як соціальних, так і економічних прав. Також ми вважаємо, що право на страйк часто має політичний характер. Так, на думку А. Нуртдінової, страйк — це не лише засіб вирішення колективного трудового спору, а й форма протесту, прояв соціального

конфлікту в більш широкому значенні, ніж трудовий спір між працівниками й роботодавцями з приводу встановлення чи зміни умов праці. Як соціальне явище він має не стільки правове, скільки загальносоціологічне значення [19]. С. Кузьміна у своєму дослідженні шахтарського страйкового руху в Україні дійшла висновку, що вже у 60–70-ті роки були сформовані як економічні, соціальні, так і політичні та психологічні передумови страйків. І саме політичні передумови (зокрема, недосконалість економічної системи СРСР) стали глибинними причинами соціального вибуху кінця 80-х років [20]. Якщо ж передумовою виникнення явища є політична причина, то беззаперечним є факт, що таке явище хоча б частково має політичний характер. Отже, є достатні підстави стверджувати, що страйк як явище та право має політичний відтінок.

Особливу увагу автор звертає на випадки, коли в процесі організації страйку висуваються політичні вимоги, а також на сутність таких вимог, як об'єкт, на захист якого спрямований страйк. Серед науковців не сформована єдина точка зору щодо того, які ж вимоги слід вважати політичними. І. Хорват розглядає як політичні вимоги працівників колективу, що звернені до органів управління [21]. Водночас В. Лазор не погоджується з цією думкою і стверджує, що під політичними вимогами слід розуміти вимоги, які передбачають зміну конституції держави, її політичної системи, територіальної цілісності, порядку формування і діяльності законодавчої, виконавчої й судової влади тощо [22]. Також необхідно звернути увагу на те, що законодавець не дає легального визначення поняття конституційного ладу. Як слушно зазначає Г. Чанишева, через законодавчу невизначеність поняття

«конституційний лад» некоректним та недоцільним є застосування цього терміна у ст. 22 Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)», оскільки при цьому не дотримано один із основних правових принципів — принцип юридичної ясності [23].

Також увагу слід звернути на те, що на практиці страйки виникають не лише з трудових питань, працівники висувають вимоги щодо покращення торгівлі, медичного та побутового обслуговування, роботи транспорту, правоохоронних органів тощо. І, як правило, на практиці не постає питання про заборону таких страйків (страйків розширеного тлумачення), про оголошення їх незаконними. У суспільній свідомості вони відображаються як соціально справедливі дії, що мають суспільно прийнятну мету.

Особливий акцент слід зробити на тому, що твердження про «абсолютну недопустимість політичного характеру страйку» можна спростувати використовуючи специфіку нашого законодавства, це пов'язано з наявністю прогалин у правовому полі України в цій сфері. А саме: на нормативно-правовому рівні існують невідповідності, які дають підстави дійти висновку про те, що вимоги, які висуваються під час страйку, власне, і не можуть мати винятково соціально-економічний характер.

Так, у Конституції України закріплено, що страйк може бути спрямовано на захист соціальних та економічних інтересів. У той же час в законодавстві немає офіційного поділу всіх прав на групи; крім того, існують різні думки науковців щодо класифікації прав. І це є виправданим, адже одні й ті самі права можуть мати різний характер і поєднувати ознаки як соціальних, так і економічних,

політичних та інших прав. Тому віднесення науковцями прав до тієї чи іншої групи є відносним і підкреслює вплив цих прав на конкретну сферу (економічну, соціальну, політичну тощо), але не виключає і можливість впливу цих прав на інші сфери, які постійно перебувають у взаємозв'язку. Відповідно виникає ситуація, коли за відсутності офіційного поділу прав на групи в ст. 44 Конституції України міститься посилання на таке розмежування. Наслідком проведення страйку з мотивів, які не передбачені законодавством, є визнання страйку незаконним та притягнення його учасників до відповідальності. А чи відповідатиме мотив страйку законодавству — буде залежати від трактувань закону, які не завжди узгоджуються одне з одним, з огляду на різноманітність поглядів на цю проблему. Саме тому описана вище неузгодженість може стати підставою для дискримінації працівників та зловживання з боку роботодавців щодо визнання страйків незаконними. Виходячи з формулювання ст. 44 Конституції України, незаконним може бути визнано страйк, що спрямований на захист від посягань роботодавця на громадянські права (наприклад, невтручання у сімейне й особисте життя), політичні права (дискримінація у зв'язку з участю у зборах, мітингах, походах і демонстраціях, право на вільне вираження своїх поглядів, право на інформацію), культурні права (свобода літературної, художньої, наукової та технічної творчості), а також будь-який страйк, вимоги якого матимуть політичний відтінок (слід зважати на те, що будь-які економічні чи соціальні вимоги можуть мати і, як правило, мають політичний характер). Зважаючи на все зазначене вище, доцільно дійти висновку про те, що конституційне визначення страйку є

дещо неповним, у тому значенні, що «страйк може проводитися лише для захисту економічних та соціальних інтересів». Дослідження цього питання є важливим у контексті правових наслідків для працівників, які застосували розширене тлумачення страйку, тобто розцінювали страйк як факт соціальної дійсності, а не як визначену законодавцем дефініцію. Адже при страйках, які виходять за межі регулювання законодавством, жодних гарантій для їх учасників не передбачено.

Також у Конституції України закріплено, що право на страйк надано для захисту саме інтересів працівників. З приводу наведених вище визначень, зокрема, Г. Чанишева слушно зауважила на тому, що застосування в цьому разі терміна «інтереси» є не зовсім вдалим. Ми поділяємо цю точку зору, оскільки під час колективного трудового спору вимоги працівників стосуються, насамперед, захисту прав, які вони вважають порушеними власником або уповноваженим ним органом.

Стосовно суб'єкта права на страйк, то слід зазначити таке. У сучасній науковій літературі розглядається питання про те, чи є право на страйк колективним або ж чи є воно індивідуальним правом громадян України. У дослідженні цього питання важливим є досвід Росії. Так, ст. 37 Конституції РФ має норму про те, що кожен має право на індивідуальні та колективні трудові спори з використанням встановлених федеральним законом способів їх вирішення, включаючи право на страйк. Формулювання «кожен має право...» вказує на те, що право на страйк є особистим правом, яке може реалізуватись і індивідуально громадянином, і колективно. Проте існує стереотип про те, що страйк — це

масова відмова від роботи. І це, в свою чергу, пояснюється тим, що поняття страйку застосовується виключно до колективних трудових спорів. У цьому контексті необхідно визнати те, що за реалізацію свого конституційного права громадянин не може бути притягнутий до відповідальності, у нашому випадку — до дисциплінарної.

Якщо провести паралель із законодавством України, то у ст. 44 Конституції України закріплено, що ті, хто працює, мають право на страйк для захисту своїх економічних і соціальних інтересів. Таким чином, у Конституції України також не зазначено, що право на страйк є колективним правом. Тобто склалась ситуація, яка є аналогічною описаній вище, — висновок про те, що право на страйк — це колективне право, робиться на підставі спеціального закону, а саме: Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)». У згаданому вище Законі встановлено, що вимоги працівників, які висувуються перед оголошенням страйку, вважаються чинними за наявності не менше половини підписів членів трудового колективу підприємства, установи, організації чи їх структурного підрозділу. Проте спеціальний закон може деталізувати, але не обмежувати. В нашому ж випадку поняття права на страйк як колективного права обмежене, оскільки обов'язковою умовою є наявність волі більшості працівників страйкуючої структурної одиниці. Тобто існуюча ситуація в законодавстві України повинна тлумачитись таким чином, що на сьогодні немає нормативно-правового акта, який би більш широко прописував процедуру організації та проведення страйку як колективного права, а також встановлював процедуру проведення попередніх процедур для реалізації права

на страйк для захисту свого індивідуального трудового права.

Відповідно, вважаємо за доцільне на нормативно-правовому рівні закріпити можливість проведення страйку не лише для більшості працівників підприємства, установи, організації, а й для меншого колективу працівників, права яких були порушені роботодавцем. Тобто пропонується для більшості працівників підприємства шляхом страйку дозволити відстоювати права та інтереси (як це і є на сьогодні), а для колективу працівників, які є меншістю, залишити можливість захищати свої порушені права. Право на страйк для захисту індивідуальних трудових прав також має право на існування, проте воно зможе бути реальним важелем впливу не для всіх працівників, а лише для окремих через специфіку їхньої роботи. Позаяк колективна дія і масова відмова від роботи завжди є відчутнішими для роботодавця, то швидше, саме такі організовані дії будуть більш результативними.

Отже, у сфері вдосконалення законодавства про страйк має бути проведена значна робота, потребує вдосконалення конституційне визначення страйку. А саме — пропонуємо розширити це визначення і закріпити, що: «Право на страйк закріплюється за кожним, хто працює, для захисту своїх економічних і соціальних прав та інтересів, а також всіх інших прав та інтересів, на які здійснив посягання роботодавець». Зокрема, це право має бути у «кожного, хто працює», а не лише у більшості працівників конкретного підприємства; захисту повинні підлягати не лише інтереси, а й порушені права як у соціально-економічній, так і в інших сферах, на які може здійснити посягання роботодавець. Зважаючи на те, що внесення змін до Консти-

туції — це складна та довготривала процедура, вважаємо за доцільне водночас отримати тлумачення Конституційного Суду України стосовно обсягу цього права для уникнення зловживань та штучних обмежень прав працівників, що відбуваються і відбуватимуться до прийняття зазначених вище змін.

Зрозуміло, що для розвитку цієї конституційної норми необхідно створювати спеціальне законодавство, яке встановлюватиме прийнятні межі для реалізації права на страйк. Проте в будь-якому разі точкою відліку є вдосконалення конституційної норми, яка в жодному разі не повинна бути обмежуючою для працівників.

До того часу підхід до вирішення ситуацій стосовно правомірності чи неправомірності проведення страйків має бути гнучким. Слід виходити з того, що якщо вимоги, які згідно з чинним законодавством не охоплюються предметом страйку, висуваються водночас з іншими, які є предметом страйку, то доцільно погодитись із одночасним їх розглядом для зниження соціального напруження в трудовому колективі. Водночас, коли працівниками висуваються лише вимоги, що не передбачені нормативно-правовими актами як можливий предмет страйку, то виникає ситуація, яка не передбачена чинним законодавством про працю. Так, наприклад, у разі легального визнання страйків з вимогами до уряду автоматично порушуються права роботодавця, що виступатиме як потерпаюча сторона [24]. Відповідно, кожену ситуацію слід розглядати окремо і розуміти, що межа для кваліфікації вимог працівників є тонкою, і наявність політичного відтінку не повинна розцінюватись як однозначна незаконність страйку.

## ВИКОРИСТАНІ МАТЕРІАЛИ

1. *Мурашин О.* Страйки : правові питання // Підприємство, господарство і право. — 2000. — № 10. — С. 67.
2. *Jackson M.* Strikes. — Brighton : Wheateheaf books : N. Y. : St. Martin's press, 1987. — XI, 232 p.
3. *Миронов В. К.* Право на забастовку как новый институт трудового права стран Восточной Европы // Вестник Моск. ун-та. — 1998. — Сер. 11, Право. — № 2. — С. 54.
4. *Киселев И. Я.* Трудовые конфликты в капиталистическом обществе : социально-правовые аспекты : моногр. — М., 1978. — С. 167.
5. Там же. — С. 169.
6. *Миронов В. К.* Право на забастовку как новый институт трудового права стран Восточной Европы // Вестник Моск. ун-та. — 1998. — Сер. 11, Право. — № 2. — С. 53.
7. *Киселев И.* Трудовые конфликты в капиталистическом обществе : социально-правовые аспекты : моногр. — М., 1978. — С. 173.
8. *Nikish A.* Arbeitsrecht, Bd. 2. Tubingen, 1959. — S. 104.
9. *Kahn-Freund O., Hepple B.* Laws against Strikes. — London, 1972. — P. 15.
10. *Киселев И. Я.* Трудовые конфликты в капиталистическом обществе : социально-правовые аспекты : моногр. — М., 1978. — С. 174.
11. *Киселев И. Я.* Зарубежное трудовое право : учеб. для вузов. — М., 1998. — С. 156.
12. *Краткий политический словарь* / сост. и общ. ред. Л. А. О니кова, Н. В. Шишлина. — 4-е изд. доп. — М., 1989. — С. 140.
13. *Киселев И. Я.* Зарубежное трудовое право : учеб. для вузов. — М., 1998. — С. 157–158.
14. *Конституційне право України* : підруч. для вузів / за ред. В. Я. Тація, В. Ф. Погорілка, Ю. М. Тодики. — К., 1999. — С. 139–142.
15. *Венедиктов В. С.* Трудовое право Украины : учеб. пособ. — Х., 2004. — С. 298.
16. *Болотина Н. Б.* Трудовое право Украины : підруч. — 2-ге вид., стер. — К., 2004. — С. 19.
17. *Чанишева Г. І.* Право на страйк : міжнародні стандарти та законодавство України // Право України. — 2000. — № 12. — С. 83.
18. *Рабинович П. М., Хавронюк М. І.* Права людини і громадянина : навч. посіб. — К., 2004. — С. 132.
19. *Нуртдинова А. Ф.* Забастовка : проблемы применения законодательства // Юридический мир. — 1997. — № 4. — С. 13.
20. *Кузьміна С. В.* Шахтарський страйковий рух України в 1989–1999 роках : автореф. дис. ... канд. істор. наук : 07.00.01. — Д., 2007. — С. 11.
21. *Хорват И.* Право на забастовку // Профсоюзы. — 1997. — №7. — С. 35.
22. *Лазор В. В.* Правове регулювання трудових спорів, конфліктів і порядок їх вирішення на сучасному етапі : моногр. — Луганськ, 2004. — С. 321.
23. *Чанишева Г.* Право на страйк : міжнародні стандарти та законодавство України // Право України. — 2000. — № 12. — С. 84.
24. *Нуртдинова А. Ф.* Забастовка : проблемы применения законодательства // Юридический мир. — 1997. — № 4. — С. 17.

*Рекомендовано до друку кафедрою правового регулювання економіки Київського національного економічного університету імені Вадима Гетьмана.*

Вийшов друком навчальний посібник:

**Трудове право України : практикум : навч. посіб. / П. Д. Пилипенко, З. Я. Козак, Д. Р. Лещух, Т. В. Парпан ; за ред. П. Д. Пилипенка. — К. : Вид. Дім «Ін Юре», 2008. — 344 с.**



Навчальний посібник є класичним варіантом практикуму, що зазвичай використовується для проведення практичних занять з курсу «Трудове право України». Він містить перелік основних тем, які за навчальними планами виносяться на практичні заняття, і сформований з урахуванням вимог, передбачених Положенням про організацію навчального процесу у вищих навчальних закладах.

До кожної теми практичного заняття подається перелік основних запитань та запитань для самоконтролю, а також завдання практичного характеру, що спрямовані на вирішення спірних питань застосування трудового законодавства. Згідно з новими вимогами у посібнику подаються також тестові завдання, що можуть використовуватися для поточного та підсумкового контролю знань.

Посібник буде корисним для студентів, які вивчають юридичні дисципліни, аспірантів, викладачів та усіх тих, хто хотів би закріпити свої знання з трудового права.

**Замовляйте видання за телефонами: (44) 537-51-20, 537-51-21  
або електронною поштою sales@inyure.kiev.ua  
<http://shop.inyure.kiev.ua>**