

## ДО ПИТАННЯ ПРО ПРАВОВІ НАСЛІДКИ УЧАСТІ У СТРАЙКАХ



**Н. ШВЕЦЬ**

*кандидат юридичних наук*

*(Національна юридична академія України  
імені Ярослава Мудрого)*

**П**раво на страйк давно визнано міжнародним співтовариством як засіб захисту працівником своїх соціально-економічних інтересів у випадку їх порушення. Саме тому право на страйк посідає відповідне місце у структурі правового статусу особистості в Україні. Світова та вітчизняна практика визнає, що страйки можуть мати місце на підприємствах за наявності колективного трудового спору, незалежно від соціально-економічного стану держави і методів державного управління. Останнім часом, особливо в умовах економічної кризи, поширилися випадки переслідування працівників за участь у страйках. Безумовно, це негативна практика, з якою доречно боротися правовими методами.

В юридичній літературі окремі питання наслідків участі працівників у страйках знайшли своє відображення в роботах вітчизняних і зарубіжних учених, зокрема, В. Бурака, С. Запари, С. Іванова, І. Кисельова, Є. Клівера, В. Лазора, А. Лушнікова, М. Лушнікової, М. Лютова, О. Мурашина, А. Слю-

саря, М. Стадника, Г. Чанишевої та інших учених у галузі трудового права.

Наслідки участі у страйку для працівників залежать насамперед від визнання його законності. Вочевидь, участь працівників у законному страйку з метою вирішення колективного трудового спору є правомірною дією й не може розглядатися як порушення трудової дисципліни, а тому не може бути підставою для притягнення страйкарів до дисциплінарної відповідальності. Це правило не стосується випадків порушення обов'язку припинити незаконний страйк на підставі рішення суду, а також, коли за колективними договорами передбачено обов'язок трудового колективу утриматися від його проведення. Таких прикладів чимало. Приміром, у пункті 3.8. колективного договору між підприємством з іноземними інвестиціями «Лукойл-Україна» і первинною організацією профспілки працівників підприємства з іноземними інвестиціями «Лукойл-Україна» на 2006–2009 рр. передбачено, що профспілкова сторона

зобов'язується відмовитися від організації та проведення страйків, а всі проблеми, які виникають у період дії цього договору профспілкова сторона зобов'язується вирішувати шляхом переговорів [1]. Якщо в колективному договорі передбачено такий обов'язок, порушення цієї норми, на нашу думку, служить підставою до притягнення страйкуючих до дисциплінарної відповідальності.

У доповіді Комітету експертів Міжнародної організації праці про свободу об'єднання і колективні переговори підкреслюється, що участь у страйку не повинна призводити до звільнення чи дискримінації працівників [2, 115]. Порушують право на страйк роботодавці, які допускають звільнення працівників за участь у законному страйку, відсторонення страйкарів від виконання своїх трудових обов'язків, переведення їх на іншу роботу, незаконні відрахування із заробітної плати. Подекуди власники відмовляють знову прийняти на роботу працівників у якості санкції за участь у страйках, зобов'язують працювати надурочно для компенсації збитків під час страйку тощо. І навіть якщо працюючим згодом відшкодовуються збитки, практика переконливо свідчить, що поновлення на роботі дуже важко досягти.

Чинне законодавство частково узгоджується з позицією Міжнародної організації праці. Вважаємо за необхідне ч. 1 ст. 27 Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» доповнити положенням, що участь у страйку, за винятком незаконних, не може розглядатися як підстава для звільнення працівника.

Дійсно, наразі Закон України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» не захи-

щає від дисциплінарних покарань, у тому числі звільнень учасників страйків, які пізніше визнані судом незаконними, а тому роботодавці користуються недосконалістю чинного законодавства.

Важливу роль у попередженні страйків і незаконних дій з боку роботодавців щодо страйкуючих відіграє Національна служба посередництва і примирення (далі – НСПП), створена відповідно до Указу Президента України «Про утворення Національної служби посередництва і примирення» від 17 листопада 1998 р. № 1258. Вчасне втручання цієї служби дозволяє попередити незаконні звільнення працівників. Так, у квітні 2008 р. працівники транспортного відділу ВАТ «Звенигородський сиробробний комбінат» м. Звенигородки на загальних зборах хотіли ухвалити рішення про безстроковий страйк. На вимоги працівників поліпшити умови праці і підвищити зарплату керівництво заводу відповідало погрозами звільнити працівників. Наймані працівники товариства звернулись за підтримкою до відділення НСПП у Черкаській області. Співробітниками відділення було надано працівникам і адміністрації підприємства письмові роз'яснення, проведено співбесіди з представниками сторін. Страйк було попереджено [3]. Таким чином зникла потреба у застосуванні до працівників комбінату заходів дисциплінарного стягнення, погроза керівництва заводу не була реалізована.

Адміністрація не має право застосовувати стягнення, не передбачені чинним законодавством, статутами й положеннями про дисципліну, що принижують честь і гідність найманих працівників.

Проте, на жаль, факти переслідування осіб, які брали участь у страй-

ках, все-таки мають місце. Зокрема, на одному з підприємств, де у зв'язку з вирішенням колективного трудового спору відбувся попереджувальний страйк, працівники, які брали участь у ньому, були переведені в одну бригаду, яка постійно була позбавлена роботи, тобто працівники знаходилися у простій. Як наслідок — оплата робочого часу в розмірі двох третин тарифної ставки, що значно менше звичайної зарплати. Вважаємо, що з метою попередження таких ситуацій ст. 27 Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» доречно доповнити ч. 4 такого змісту: «Не допускається зміна істотних умов праці, переведення на іншу роботу без згоди працівників, примусове переведення на бригадну організацію праці тощо через участь у страйку».

Існують приклади психологічного тиску працівників керівної ланки на учасників страйку. Зокрема, 2 жінки з цехів 46-1 і мотор-3 АвтоВАЗу опинилися у лікарні після розмови з начальником цеху, що фактично містила погрозу звільнення за участь у страйку, розпочатому у серпні 2007 р. близько 2 тисяч працівників заводу через заборгованість з виплати заробітної плати [4].

Процедура проведення страйку заформалізована, а тому, якщо наймані працівники тривалий час не отримували заробітної плати і порушили деякі процедурні норми, вони можуть на випадок визнання страйку незаконним не лише не досягти мети задоволення своїх вимог, а й втратити роботу, тобто бути звільненими за прогул без поважної причини. Такий підхід до вказаної ситуації не сприятиме соціальному миру в суспільстві, а навпаки, може призвести до посилення напруги у відносинах між роботодавцями й найманими працівниками та до подальшого за-

гострення ситуації. На наше переконання, при визнанні страйку незаконним слід не лише контролювати дотримання всіх норм, у тому числі й процедурних, а й враховувати інші наслідки, які можуть завершитися соціальним вибухом. Особливу увагу слід приділяти випадкам, коли працівники вимагають не підвищення заробітної плати, а стягнення заборгованості по вже заробленій заробітній платі.

Викликає занепокоєння ще один прикрий випадок, що відбувся у Російській Федерації. Так, за організацію страйку було звільнено співробітників ТОВ «ЖКГ» м. Нижній Ломов Пензенської області. Двірники, слюсарі, зварювальники вимагали від керівництва виплати заборгованої зарплати, а також підвищення її рівня. Коли керівництво не погодилося на переговори, комунальники оголосили страйк, два дні не виходили на роботу, перебували у побутових приміщеннях, а на третій день їх звільнили, знайшовши натомість працівників, які погодились виконувати за ту ж плату той самий обсяг робіт [5]. У цій ситуації слід вважати винними представників адміністрації ЖКГ, які ухилялися від переговорного процесу. Звільнення працівників за наведених обставин необхідно визнати незаконним.

Будь-яка дискримінація, а особливо трудова, є явищем незаконним. Проте істинна небезпека трудової дискримінації полягає у її латентному характері [6, 23]. Дискримінаційні заходи по відношенню до організаторів страйку ще не набули широкого поширення, але існує ймовірність того, що в найближчому майбутньому вони займуть панівні позиції серед дискримінаційних проявів у сфері праці. На жаль, законодавство містить норми, фактично спрямовані на розправу з тими, хто страйкує.

Законодавство не містить визначення поняття «організатор страйку». Нам видається, що організатор страйку — особа, яка ініціювала проведення цієї акції. Зокрема, організатором страйку може бути одна чи дві особи, або ініціативна група, яка пропонує іншим застрайкувати, тобто залучає інших працівників до страйку. Але такі дії не можна розцінювати як примушування до участі у страйку.

Законодавець виокремлює цих осіб, мабуть, для того, щоб притягти їх до більш суворой відповідальності, ніж усіх інших, хто брав участь у страйку. Не можемо погодитися із думкою В. Топчія, який вважає, що доповнення ст. 174 КК України спеціальною нормою, яка передбачала б встановлення кримінальної відповідальності за організацію незаконного страйку, слугувало б вдосконаленню нормативного рівня механізму кримінально-правової охорони трудових прав найманих працівників [7].

З нашої точки зору, осіб, які дійсно перешкоджали припиненню страйку, можна притягати до більш суворой відповідальності. А що стосується його організаторів, то ми не бачимо підстав для накладення на них більш жорстких санкцій, адже вони діяли в межах законодавства, колектив уповноважив їх організувати страйк, а суд у разі порушення, наприклад, деяких строків, передбачених у Законі, визнав страйк незаконним. Вважаємо, що такі особи повинні нести відповідальність нарівні з іншими, хто брав участь у страйку, який потім було визнано незаконним.

Наразі в Україні відсутня правова база, спрямована на запобігання вказаних вище форм трудової дискримінації, які ще не набули широкого поширення. Висловлюємо пропозицію про доцільність вилучення із законо-

давства норм, що фактично містять елементи переслідування та помсти працівникам за участь у страйку.

Випадки звільнень працівників за участь у страйку трапляються й у країнах Західної Європи. Наприклад, керівництво однієї з найбільших європейських авіаліній *British Airways* заявило про звільнення одного з трьох своїх службовців, які проявили найбільшу активність в організації страйку близько однієї тисячі співробітників компанії (наземний персонал) в лондонському аеропорту *Heathrow* у 2005 р. Звільнений службовець був визнаний ініціатором страйку. Другий працівник аеропорту отримав письмове попередження, а також був тимчасово усунений від роботи без виплати зарплати. Процес проти третього обвинуваченого триває [8]. Страйк не було погоджено ні з керівництвом авіакомпанії, ні з профспілками. Ця акція, що припала на пік туристичного сезону, порушила плани 100 тисяч пасажирів, а для самої компанії спричинила збитки в 72,5 млн американських доларів. Стільки ж *British Airways* втратила у липні 2003 р., відмінивши близько 500 рейсів через акцію протесту 250 співробітників компанії, відповідальних за реєстрацію білетів та обслуговування багажу.

Певний інтерес становлять положення Концепції модельного Трудового кодексу, схваленої на шістнадцятому пленарному засіданні Міжпарламентської Асамблеї країн — учасниць СНД (постанова від 9 грудня 2000 р. № 16-7). У цьому документі закріплено положення, відповідно до якого Кодекс не повинен допускати використання форм прямого чи непрямого переслідування ініціаторів та учасників законних страйків [9]. Гармонізація законодавства про працю

може бути здійснена на підставі такого кодексу, який би відповідав умовам усіх держав Співдружності. Отже, делегати країн — учасниць СНД також наголошують на необхідності уникати переслідувань учасників страйкового руху. Таку позицію слід підтримати.

Звільнення працівника, який бере участь у законному страйку неприпустиме. Такий экс-працівник може звернутися до суду і домогтися поновлення на колишній посаді й витребування з підприємства певної компенсації за завдану шкоду, зокрема, матеріальної — у вигляді не отриманої за цей період заробітної плати і моральної — проблеми з репутацією працівника тощо. Тому звільняти страйкарів можна тільки за наявності вагомих підстав. Перша і головна — доведена участь працівника у незаконному страйку. Хоча, якщо страйк, спричинений тривалою заборгованістю з виплати заробітної плати, буде визнано незаконним через порушення якогось строку (а їх близько 20), на наше переконання, роботодавцеві слід бути більш поблажливим до такого страйкаря, адже він вимагає законно зароблене. Друга і беззаперечна підстава для звільнення — вчинення страйкарем незаконних дій. Маються на увазі псування майна, створення перешкод для нормального функціонування підприємства, примус до участі в страйку інших працівників тощо. У такому випадку страйкового активіста можуть притягти до адміністративної або кримінальної відповідальності. До речі, для припинення неадекватних дій страйкарів, а також у разі проведення пікетів, мітингів чи інших масових акцій роботодавець може звернутися за допомогою до міліції, яка зобов'язана відносно порушений порядок.

Час участі працівника у страйку, визнаному судовими органами неза-

конним, не зараховується до загального і безперервного трудового стажу (ч. 3 ст. 28 Закону). Щодо страйків законних, то М. Стадник, приміром, не поділяє погляду, що за учасниками такого страйку, не повинен зберігатися трудовий стаж [10].

У статті 13 Закону СРСР «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» від 9 жовтня 1989 р. було закріплено положення, що за працівниками, які беруть участь у страйку, зберігається загальний і безперервний трудовий стаж.

На час страйку за працівниками зберігається трудовий стаж — така норма закріплена у ст. 302 Трудового кодексу Республіки Казахстан від 15 травня 2007 р.

Ми вважаємо, що й у разі законних страйків період участі у ньому не повинен включатися в стаж, адже за час страйку працівникові не нараховується заробітна плата, він не сплачує страхові внески. Інколи страйки тривають кілька тижнів. У цей період страйкарі взагалі не працюють, а тому говорити про включення часу участі у законному страйку до трудового стажу недоцільно. Сучасне законодавство передбачає нове поняття — страховий стаж. Згідно зі ст. 24 Закону України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування» від 9 липня 2003 р. страховий стаж — період (строк), протягом якого особа підлягає загальнообов'язковому державному пенсійному страхуванню та за який щомісяця сплачені страхові внески в сумі не меншій, ніж мінімальний страховий внесок.

Час страйку працівникам, які беруть у ньому участь, звичайно, не оплачується незалежно від того, буде він визнаний законним чи ні. Такий підхід законодавця варто визнати цілком слушним, тому що відповідно до ст. 94

КЗпП України заробітна плата — це винагорода, яку власник виплачує працівникові за виконану роботу. А в разі страйків немає підстав виплачувати зарплату, оскільки бракує самої праці, підставою для отримання якої є результати праці, а під час страйку страйкарі не працюють.

Підсумовуючи наведені міркування можна дійти висновку, що наслідки участі працівників у страйку знаходяться у прямій залежності від визнання його законності. Якщо страйк незаконний, то участь у ньому розцінюється як порушення трудової дисципліни. У протилежному випадку участь у законному страйку — пра-

вотмірна дія, яка не може бути підставою для притягнення страйкарів до дисциплінарної відповідальності. За працівниками, які законно страйкують, зберігається місце роботи й посада. Страйкарі позбавляються заробітної плати за час страйку незалежно від того, буде його визнано законним чи ні, але в разі потреби можуть отримувати матеріальну допомогу на період цієї акції зі страйкового фонду, якщо такий створюється. Висловлюємо пропозицію про доцільність вилучення із законодавства норм, що фактично містять елементи переслідування працівників за участь у страйку.

#### ВИКОРИСТАНІ МАТЕРІАЛИ

1. *Колективний договір між підприємством з іноземними інвестиціями «Лукойл-Україна» і первинною організацією профспілки працівників підприємства з іноземними інвестиціями «Лукойл-Україна» на 2006–2009 рр.* // [www.lukoil.com.ua/user/files/dogovor.doc](http://www.lukoil.com.ua/user/files/dogovor.doc)
2. *Колективные трудовые споры.* Библ. журн. «Социальная защита». — 1998. — № 6. — 127 с.
3. *Соболь С.* Страйку у ВАТ «Звенигородський сироробний комбінат» не буде // Черкаська обласна газета «Нова Доба». — 2008. — № 36. — 30 квіт.
4. <http://www.comstol.ru/Ak/184.html>
5. *«За одного битого...»* // Профспілкові вісті. — 2008. — № 15 (425). — 4 квіт. — С. 6.
6. *Шишкін В.* Дещо про «нові» форми трудової дискримінації // *Праця і закон.* — 2008. — № 2 (98). — С. 23–24.
7. *Топчий В. В.* Окремі питання криміналізації права найманих працівників на участь у страйку за КК України // *Вісник Луганського держ. ун-ту внутр. справ. Спец. вип. «Проблеми застосування кримінального законодавства України».* — 2007. — С. 188–190.
8. <http://oglyadach.com/news/2005/12/15/46721.htm>
9. *Про концепцію модельного Трудового кодексу :* постанова Міжпарламентської Асамблеї держав — учасниць СНД від 9 грудня 2000 р. № 16-7 // [www.bankzakonov.com/inter/razdel61/time1/lavz0128.htm](http://www.bankzakonov.com/inter/razdel61/time1/lavz0128.htm) - 91к
10. *Стадник М. П.* Правове регулювання вирішення колективних трудових спорів (конфліктів) : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05. — К., 1998. — 19 с.