

Сорокін О.С.

студент;

Стасів О.В.

кандидат юридичних наук, доцент,

Юридичний факультет

Львівського національного університету імені Івана Франка

ПРАВО НА СТРАЙК ТА ЙОГО ОБМЕЖЕННЯ

Українське законодавство визначає страйк як тимчасове припинення виконання роботи працівниками підприємства, з метою вирішення колективного чи трудового конфлікту. Його також можна визначити як можливість захисту економічних і соціальних інтересів всіх працівників, проте з певними обмеженнями.

Мета: визначити особливості реалізації права на страйк згідно національного законодавства.

Право на страйк – це гарантоване Конституцією України право кожного громадянина на захист своїх інтересів у випадку, коли інші методи захисту не дають бажаного результату. Оскільки право на страйк відноситься до основоположних прав, які гарантуються як Конституцією,

так і численними міжнародними нормативно-правовими актами, обмежити його доволі складно.

Якщо звернути увагу на статтю 44 Конституції України, то можна зауважити, що вона встановлює декілька ключових положень щодо реалізації права на страйк:

- ті, хто працює, мають право на страйк для захисту своїх економічних і соціальних інтересів;

- порядок здійснення права на страйк встановлюється законом з урахуванням необхідності забезпечення національної безпеки, охорони здоров'я, прав і свобод інших людей;

- ніхто не може бути примушений до участі або до неучасті у страйку;

- заборона страйку можлива лише на підставі закону.

Законодавство України зобов'язує учасників страйку дотримуватися законних методів страйкування. Існують і певні заборони щодо проведення страйку, визначені у положенні «Про порядок проведення страйку як крайнього засобу вирішення колективного трудового спору (конфлікту) та по мирних процедур під час страйку». Наймані працівники під час страйку не мають права вдаватися до засобів та методів, які суперечать чинному законодавству або цьому Положенню, а саме:

- порушувати громадський порядок;

- вчиняти дії, які можуть становити загрозу життю і здоров'ю людей, навколишньому природному середовищу;

- чинити опір законним діям власника або уповноваженого ним органу щодо забезпечення життєдіяльності та нормального функціонування підприємства;

- створювати перешкоди для доступу на підприємство, в установу, організацію управлінського персоналу та працівників, які не беруть участі у страйку;

- примушувати інших найманих працівників до участі у страйку.

Хочу додати, що існують й певні вимоги щодо організації страйку, зокрема, орган що очолює страйк зобов'язаний:

- погодити із власником або уповноваженим ним органом (представником) місце перебування під час страйку працівників, які беруть у ньому участь;

- у разі проведення зборів, мітингів, пікетів за межами підприємства повідомити про це місцевий орган виконавчої влади чи орган місцевого самоврядування не пізніше ніж за три дні;

– забезпечувати дотримання учасниками страйку законності та громадського порядку, недопущення заподіяння шкоди життю і здоров'ю людей;

– вжити необхідних заходів щодо забезпечення під час страйку життєздатності підприємства, збереження майна, недопущення загрози навколишньому природному середовищу;

– також одним з обов'язків осіб цього органу є постійне інформування учасників страйку щодо вирішення конфліктної ситуації, для вирішення якої люди страйкують.

Закон України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» уточнює вже названі та додає інші причини визнання страйку незаконним. Незаконними визнаються страйки:

а) оголошені з вимогами про зміну конституційного ладу, державних кордонів та адміністративно-територіального устрою України, а також з вимогами, що порушують права людини;

б) оголошені без додержання найманими працівниками, профспілкою, об'єднанням профспілок чи уповноваженими ними органами законодавчих вимог щодо організації страйку та розгляду конфліктних питань;

в) розпочаті з порушенням найманими працівниками, профспілкою, об'єднанням профспілок чи уповноваженими ними органами, які не мали право на розпочинання страйку (як-от працівниками органів прокуратури, судів...);

г) які оголошені та/або проводяться під час здійснення примирних процедур, передбачених цим Законом.

Відповідно до частини третьої статті 23 Закону: «Рішення суду про визнання страйку незаконним зобов'язує учасників страйку прийняти рішення про припинення або відміну оголошеного страйку, а працівників розпочати роботу не пізніше наступної доби після дня вручення копії рішення суду органіві (особі), що очолює страйк».

Якщо далі розвивати питання того чи кожен має право на страйк, необхідно зазначити, що існують і певні групи населення, які не можуть страйкувати. Як випливає з цієї статті Закону «Про порядок вирішення трудових спорів (конфліктів)», обмеження права на страйк стосуються осіб, які виконують життєво важливі функції, тобто їх робота пов'язана з такими видами діяльності, зупинка яких може спричинити загрозу життю, здоров'ю, довкіллю, безпеці населення чи певної його частини, загальнонаціональним інтересам і спровокувати руйнацію економіки. До них належать служби електро-, газо- й водопостачання, пожежна охорона,

охорона здоров'я, громадського правопорядку, АЕС та ін. Працівники цих галузей зобов'язані виконувати функції, необхідні для забезпечення населення життєво важливими послугами, основними продуктами харчування тощо [7].

Хочу додати, що сьогодні, в умовах воєнного стану на території України, вступили в силу певні зміни щодо реалізації права на страйк. Стаття 19 Закону України «Про правовий режим воєнного стану» зазначає, що під час воєнного стану забороняється проведення страйків [9]. Метою обмеження права на страйк є зменшення заворушень на певній території, а також бажання законодавця зосередити всі сили населення на тому, щоб економіка держави працювала належним чином.

Якщо ж ми будемо говорити про можливі способи покращення правового регулювання законодавства про страйки, то українському законодавству варто звернути увагу на спрощення процедури проведення страйків. Ось як пояснювальна записка до проекту Закону України «Про страйки та локаути» коментує це питання: «Регламентация страйків не повинна включати значну кількість ускладнених процедурних моментів, яких у реальному житті дуже важко дотриматися, має бути достатньо зрозумілою, прозорою та гнучкою» [3, с. 5]. Однак, фактично здійснити це конституційне право за чинним Законом України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)», як стверджується у пояснювальній записці до законопроекту «Про страйки та локаут», майже неможливо [3]. «Про це яскраво свідчить статистика. В 2016 році в Україні відбулось 4 страйки, в той час як в Німеччині – понад 200» [3].

Підводячи підсумки, хочу сказати, що станом на сьогодні в Україні не всі можуть повноцінно реалізувати право на страйк. Наше законодавство містить низку обмежень як щодо осіб, які мають право на страйк, так і обмежень, що стосуються складності організації страйку. Нам потрібно й надалі розвивати такий механізм захисту прав працівників, як страйк; необхідно прямувати до спрощення процедури організації страйку, усунення зайвих бюрократичних чи інших чинників, які можуть стояти на заваді реалізації цього права.

Список використаних джерел:

1. Мигаль С. Право на страйк в основних документах ООН в галузі прав людини. *Национальный юридический журнал*. 2014. Випуск серпень. С. 203–210.

2. Як пройшов перший день «загальнонаціонального страйку» в Білорусі / BBC // BBC News Україна. URL: <https://www.bbc.com/ukrainian/news-54698944> – Назва з екрану. – Дата публікації: 26.10.2020. – Дата перегляду: 18.03.2022.

3. Пояснювальна записка до проекту Закону України «Про страйки та локаути» від 27.12.2019 № 2682. URL: search.ligazakon.ua/l_doc2.nsf/link1/GI01072A.html – Назва з екрану. – Дата публікації: 27.12.2019. – Дата перегляду: 15.03.2022.

4. Конституція України, прийнята на п'ятій сесії Верховної Ради України 28 червня 1996 р. // Відомості Верховної Ради України. 1875-IV / Верховна Рада України. URL: <http://zakon4.rada.gov.ua/rada/show/1875-IV> (ст.44)

5. Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів) : Закон України від 03.03.1998 № 137/98-ВР // Відом. Верхов. Ради України. 1998. № 34.

6. Н.М. Швець. Право на страйк: особливості застосування та обмеження. *Право та інновації*. 2017. № 2(18).

7. Тихонюк, О. В. Щодо права на індивідуальний трудовий страйк. *Юридичний науковий електронний журнал*. 2019. № 4. С. 84–87.

8. В яких випадках працівник може відмовитися від виконуваної роботи / Інтерактивна бухгалтерія URL: <https://interbuh.com.ua/ua/documents/onenews/121801> – Назва з екрану. – Дата публікації: 10.10.2018.

9. Про правовий режим воєнного стану : Закон України від 21.03.2022 (Ст. 19).