

ЮРИДИЧНІ НАУКИ

УДК 349.2

ПОВТОРНОЕ ПРОВЕДЕНИЕ ЗАБАСТОВКИ ПОСЛЕ ПРИЗНАНИЯ ЕЁ НЕЗАКОННОЙ

Авескулов В.Д., Архипова Т.Е.

Национальный юридический университет
имени Ярослава Мудрого

Работа обращает внимание на малоизученный механизм повторного проведения забастовки после признания её незаконной. Исследованы национальные законодательства Украины, Российской Федерации, Республики Беларусь и Республики Казахстан в части регулирования механизма проведения забастовок и основные причины, по которым их признают незаконными. Предложено разделение таких причин на процедурные и объективные. Проанализирована судебная практика национальных судов на предмет признания забастовок незаконными. Описана природа механизма повторного проведения забастовки после признания её судом незаконной и сформулированы предложения по улучшению законодательного регулирования в данной сфере.

Ключевые слова: забастовка, коллективный трудовой спор, примирительная процедура, профсоюз, трудовой коллектив, упрощенная процедура, трудовой арбитраж, примирительная комиссия.

Постановка проблемы. Механизм повторного проведения забастовки после признания её незаконной является достаточно серьезной и малоизученной проблемой для всех постсоветских стран. Сегодняшний уровень законодательного регулирования ставит проведение законной забастовки в зависимость от соблюдения значительного количества процедурных требований. Для эффективного обеспечения защиты прав работников необходимо внесение изменений в соответствующие законодательные акты.

Анализ последних исследований и публикаций. Отдельным вопросам процедуры проведения забастовки посвящены работы таких авторов: Л. Анисимов, П. Бизюков, Е. Герасимова, М. Лекун, Д. Миннигулова, М. Процишен, В. Симонина, В. Федин, Н. Швец и другие. Однако вопросу повторного проведения забастовок в этих работах уделялось лишь фрагментарное внимание.

Выделение ранее нерешенных проблем общей проблемы. Исследователями ранее обращалось внимание на сложность процедуры проведения забастовки, но не было конструктивных предложений по усовершенствованию нормативной базы. Авторами статьи сформулированы конкретная упрощенная процедура и соответствующие законодательные предложения.

Цель статьи. Анализ процедуры проведения забастовок и судебной практики по признанию их незаконными. Обоснование необходимости деления причин признания забастовок незаконными на объективные и процедурные. Предложение упрощенной процедуры организации забастовок и соответствующих изменений законодательства.

Изложение основного материала. Уровень развития государства зависит от многих факторов, в том числе от качества реализации и защиты прав и законных интересов граждан, среди которых особо значимое место принадлежит социально-трудовым. В связи с важностью института забастовки возникает вопрос об эффективности

процедуры её проведения. В публикации Международной конфедерации свободных профсоюзов отмечено, что практически все профсоюзы региона (Юго-Восточная Европа) считают эти процедуры разрешения спора чересчур долгими и неудобными [1, с. 16]. Е. С. Герасимова также отметила, что законодательство о коллективных трудовых спорах позволяет использовать множество нюансов правовой процедуры для того, чтобы перевести спор во внеправовую плоскость [2, с. 27]. Внесение в законодательство о трудовых спорах соответствующих положений о возобновлении сроков и этапов проведения забастовки существенно упростит реализацию права граждан на защиту своих нарушенных трудовых прав [3, с. 186].

Соглашаясь с мыслью Л. Н. Анисимова, следует отметить, что в современных условиях существует необходимость в разработке научно обоснованных рамок ограничения права на забастовку [4, с. 56]. Действующие трудовые законодательства Украины (ст. 22 Закона Украины «Про порядок разрешения коллективных трудовых споров (конфликтов)'), Российской Федерации (ст. 413 Трудового кодекса), Республики Беларусь (ст. 395 Трудового Кодекса) и Республики Казахстан (ст. 303 Трудового кодекса) содержат определённые ограничения относительно проведения забастовок [5], [6], [7], [8]. Право на забастовку неразрывно связано с определёнными условиями, отсутствие которых делает невозможным обращение к этому виду защиты трудовых прав, а именно:

1) наличие достоверных доказательств нарушения социально-экономических прав и интересов работников;

2) проведение примирительных процедур до начала забастовки;

3) выяснение путём проведения голосования мнения большинства работников о необходимости объявления забастовки; подписание прото-

кола, которым оформляется решение общих собраний работников про объявление забастовки;

4) установление факта добровольности подготовки к забастовке и исключение принуждения к участию/неучастию в забастовке;

5) своевременное оповещение работодателя, иных заинтересованных органов и субъектов о проведении забастовки;

6) отсутствие в законодательстве прямого запрета на проведение забастовки [9, с. 117–118].

Все ограничения условно можно разделить на две группы: **объективные** и **процедурные**. К первым относятся:

- ограничения забастовок по сфере деятельности работников (в организациях, непосредственно связанных с обеспечением жизнедеятельности населения);

- в периоды введения военного или чрезвычайного положения;

- в иных случаях, если это создаёт реальную угрозу жизни и здоровью людей.

В свою очередь, объективные ограничения можно разделить на временные и **постоянные**. Ко **временным** относятся ограничения, правовая природа которых связана с военным либо чрезвычайным положением, стихийными бедствиями. После устранения обстоятельств, которые служат основанием для таких ограничений, организация и проведение забастовки являются законными. К **процедурным** ограничениям относятся сроки, процедуры и требования, предусмотренные действующим законодательством.

Согласно данным Государственной службы статистики Украины в 2013–2016 гг. в Украине было организовано и проведено 12 забастовок [10]. В этот же период времени судами было рассмотрено 25 дел о признании забастовок незаконными, при этом в 70% случаев суд становился на сторону работодателя. В своих решениях суды в большинстве случаев указывали на несоблюдение процедурных требований. Показательным является решение Святошинского районного суда города Киева от 22 февраля 2013 г. № 52848048 касательно иска ООО «Чистые материалы» о признании забастовки незаконной. Работники общества неоднократно обращались к руководству по поводу неудовлетворительной оплаты труда, задержки заработной платы, но, не получив ответа, вынуждены были 19 января 2013 г. подать руководству предупреждение о забастовке и 27 января 2013 г. начать её [11]. Однако, в данной ситуации был пропущен этап прохождения примирительных процедур, что и стало достаточной причиной для судебного решения.

В связи с таким положением уместным является вопрос об обязательности этапа примирительных процедур, если причиной коллективного трудового спора стала невыплата заработной платы. Л. Поволоцкая акцентирует внимание на том, что права работников на своевременное и в полном объеме получение вознаграждения за свой труд защищены Конвенцией № 95 Международной организации труда, гарантируются Конституцией и охраняются трудовым законодательством. Никто не может заставить работника работать бесплатно. Именно поэтому любой работник, не получивший вовремя зарплату, имеет право прекратить работу. По словам учё-

ной такую концепцию можно подтвердить не только юридически, но и практически, обратившись к опыту забастовщиков Российской Федерации, которые решались бастовать без прохождения примирительных процедур. Суды первой инстанции признавали такие забастовки незаконными ввиду непрохождения примирительных процедур, но к концу 1996 года Верховный Суд Российской Федерации рассмотрел более двадцати таких дел и во всех случаях отменил соответствующие решения. Результатом рассмотрения таких дел стали разъяснения, сделанные Верховным Судом РФ, которые открывают правовую дорогу для проведения немедленной забастовки без прохождения примирительных процедур, если это касается невыплаты заработной платы [12, с. 36–37].

Возвращаясь к конфликту между ООО «Чистые материалы» и его работниками, обращаем внимание на то, что работодатель был предупреждён о проведении забастовки, но не за 15 дней, как требует законодательство, а за 7. Суд аргументировал своё решение о незаконности забастовки тем, что работниками были нарушены порядок и сроки объявления и проведения забастовки. Исходя из того, что работники организовывали забастовку с полным соблюдением материальных требований (надлежащая сфера, отсутствие угрозы для жизни и здоровья людей и т.д.), признание её незаконной исключительно из-за нарушения сроков должно повлечь более «мягкие» правовые последствия.

Обращаем внимание на необходимость эффективной работы органа, который занимается консультированием забастовочного комитета. Такая функция, согласно п. 6 п. 4 Положения «О Национальной службе посредничества и примирения» возложена на НСПП [13]. В случае непродуктивной работы такого органа возрастает количество нарушений законодательства. Например, в решении Дубенского суда Ровенской области № 559/2904/13-ц от 24 сентября 2013г. работники аргументируют нарушение процедуры отсутствием надлежащих знаний относительно процедуры [14].

Считаем необходимым выделить следующие условия для повторной организации забастовки по упрощённой процедуре:

- а) стороны забастовки и выдвигаемые требования остались неизменными;

- б) конфликт между работниками и работодателем не разрешён;

- в) забастовку было признано незаконной на основании нарушения процедурных либо временных объективных требований. При этом после нарушения последних право на повторную забастовку допускается только после устранения обстоятельств, которые препятствовали её проведению впервые.

Следует заметить, что в статье 411 Трудового кодекса Российской Федерации содержится положение, упрощающее проведение забастовки в случае её приостановления: «Орган, возглавляющий забастовку, имеет право приостановить забастовку. Для возобновления забастовки не требуется повторное рассмотрение коллективного трудового спора примирительной комиссией или в трудовом арбитраже» [6].

Обращая внимание на это положение, следует отметить, что действующее законодательство Украины не предусматривает возможность приостановить проведение забастовки. На недостаток такой нормы обратила внимание Н. Н. Швець, отмечая, что «если работники вернулись к исполнению своих трудовых обязанностей, они фактически прекратили забастовку. В таком случае, чтобы возобновить последнюю, работникам необходимо сначала пройти все примирительные процедуры» [9, с. 139]. Считаю, что принцип, положенный в основу статьи 411 Трудового кодекса Российской Федерации, может быть использован касательно организации забастовки после признания её незаконной на основании временных объективных либо процедурных требований. Похожая идея нашла отображение в статье М. В. Процишена, однако, в его понимании, право на возобновление забастовки существует только тогда, когда её признано незаконной из-за нарушения «формальных» требований (соблюдение сроков, обращение в соответствующие органы) [15, 771].

Все нарушения, которые допускаются при организации и проведении примирительных процедур и забастовки, можно разделить на группы согласно тому этапу, на котором их было допущено:

– первая группа – нарушения в ходе организации и проведения непосредственно забастовки. Если было собрано недостаточное количество подписей для проведения забастовки, то трудовой коллектив должен иметь право начинать разрешение трудового конфликта без повторного прохождения примирительного этапа;

– вторая группа – нарушения в ходе работы трудового арбитража. Конфликт должен возобновляться на моменте рассмотрения спора трудовым арбитражем (стороны должны в течение трёх дней сформировать трудовой арбитраж, который в течение 10 дней должен принять решение);

– третья группа – нарушения в ходе работы примирительной комиссии. После такого рода нарушения работники должны возвращаться на

этап формирования примирительной комиссии без прохождения предыдущих этапов;

– четвёртая группа – нарушения при формировании и утверждении требований работников или профсоюза. Если нарушения были допущены на этом этапе, то трудовой коллектив возвращается к этапу возникновения коллективного трудового спора. Наиболее частой ошибкой при утверждении требований является отсутствие их оформления протоколом (показательным является решение Николаевского районного суда Львовской области № 2–396/10р. от 13 августа 2010 года) [16].

Выводы и предложения. 1. Проведено деление причин признания забастовки незаконной на объективные и процедурные. Объективные, независимо от срока их действия, разделены на временные и постоянные. Такая классификация является необходимой непосредственно в практической деятельности, так как правовые последствия признания забастовки незаконной по процедурным или объективным причинам должны отличаться.

2. Обращено внимание на необходимость эффективной работы Национальной службы посредничества и примирения в части консультирования работников на всех этапах разрешения трудового спора.

3. Предложено дополнить законодательство Украины положением о возможности пропуска такого этапа разрешения коллективного трудового спора, как примирительные процедуры, в том случае, если основанием для возникновения конфликта стала невыплата заработной платы.

4. Рекомендуем наделить работников правом на проведение забастовки по упрощённой процедуре в случае признания её незаконной по временным объективным либо процедурным причинам. Такая концепция является своеобразным «перезапуском» коллективного трудового спора на том этапе, до которого не было допущено никаких нарушений законодательства.

Список литературы:

1. Руководство по праву на забастовку для стран Юго-Восточной Европы / Я. А. Петрович, П. Катзарски, Д. Маринковичем, И. Энахе. – София, 2000. – 58 с.
2. Герасимова Е. С. Законодательство России о коллективных трудовых спорах: проблемы направления и совершенствования / Е. С. Герасимова // Информационный бюллетень. – 2012. – № 85. – С. 25–37.
3. Швець Н. М. Право на страйк: від теорії до практики реалізації / Н. М. Швець // Национальный юридический журнал: теория и практика. – 2014. – С. 182–186.
4. Анисимов Л. Н. Забастовка как способ разрешения коллективного трудового спора / Л. Н. Анисимов // Трудовое право. – 2006. – № 6. – С. 55–58.
5. Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів): Закон України від 03.03.1998 № 137/98-ВР // Відомості Верховної Ради України. – (ВВР), 1998, № 34, ст. 227.
6. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 г., № 197-ФЗ // [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34683/.
7. Трудовой кодекс Республики Беларусь от 26.07.1999 г., № 296-З // [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://трудовай-кодекс.бел>.
8. Трудовой кодекс Республики Казахстан от 23.11.2015 г., № 414-V // [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://base.spinform.ru/show_doc.fwx?rgn=80710
9. Швець Н. М. Право на страйк та умови його реалізації / Н. М. Швець. – Харків: Право, 2009. – 224 с.
10. Страйки та їх наслідки, за окремими видами економічної діяльності. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.ukrstat.gov.ua/>.
11. Рішення Святошинського районного суду м. Києва від 22.02.2013 р. № 52848048. [Електронний ресурс] – Режим доступу до ресурсу: <http://www.reyestr.court.gov.ua/Review/52848048>
12. Поволоцкая Л. Парламент предложил разрешить людям, которым не выплачивают зарплату больше 15 дней, не выходить на работу / Л. Поволоцкая. // Факты и комментарии. – 2003. – № 7. – С. 35–38.
13. Про Національну службу посередництва і примирення: Положення від 17.11.1998 № 1258/98 // Затверджено Указом Президента України від 17.11.1998 року № 1258/98.

14. Рішення Дубенського міськрайонного суду Рівненської області від 24.09.2013 р. № 559/2904/13-ц. [Електронний ресурс] – Режим доступу до ресурсу: <http://www.reyestr.court.gov.ua/Review/33735492>
15. Процишен М. В. Невідповідність законопроекту Трудового кодексу України міжнародному досвіду: правовий аналіз положень, що стосуються права на страйк / М. В. Процишен // Форум права. – 2011. – № 2. – С. 768–772.
16. Рішення Миколаївського районного суду Львівської області від 13.08.2010 р. № 2–396/10р. [Електронний ресурс] – Режим доступу до ресурсу: <http://www.reyestr.court.gov.ua/Review/53237534>

Авескулов В.Д., Архіпова Т.Є.

Національний юридичний університет імені Ярослава Мудрого

ПОВТОРНЕ ПРОВЕДЕННЯ СТРАЙКУ ПІСЛЯ ВИЗНАННЯ ЙОГО НЕЗАКОННИМ

Анотація

Робота звертає увагу на малодосліджений механізм повторного проведення страйку після визнання його незаконним. Досліджено національні законодавства України, Російської Федерації, Республіки Білорусь і Республіки Казахстан щодо механізму проведення страйків та основні причини, через які їх визнають незаконними. Запропоновано поділ таких причин на об'єктивні і процедурні. Проаналізовано судову практику національних судів на предмет визнання страйків незаконними. Описано природу механізму повторного проведення страйку після визнання його судом незаконним та сформульовано пропозиції щодо вдосконалення законодавчого регулювання в цій сфері.

Ключові слова: страйк, колективний трудовий спір, процедура примирення, профспілка, трудовий колектив, спрощена процедура, трудовий арбітраж, примирна комісія.

Aveskulov V.D., Arkhipova T.E.

Yaroslav Mudryi National Law University

RE-STRIKE MECHANISM AFTER RECOGNITION STRIKE AS ILLEGAL

Summary

This research focuses attention on insufficiently investigated re-strike mechanism after recognition strike as illegal. The legislations of Ukraine, Russian Federation, Republic of Belarus, Republic of Kazakhstan were investigated on different reasons for recognition strike as illegal. The research offers to divide these reasons into procedural and objective. Practice of national courts was analysed. A mechanism of re-striking after recognition strike as illegal and respective law changes were formulated.

Keywords: strike, labour dispute, conciliation procedure, trade union, labour collective, simplified procedure, labour arbitration, conciliation commission.