

**ПРАВА ТА ГАРАНТІЇ ПРАЦІВНИКІВ У ПРОЦЕСІ ПРОВЕДЕННЯ
СТРАЙКУ ЗА ТРУДОВИМ ЗАКОНОДАВСТВОМ УКРАЇНИ
ТА ЗА ЗАКОНОДАВСТВОМ ЗАРУБІЖНИХ ДЕРЖАВ**

На даний час право на страйк входить до основних прав людини, яке здійснюється нею для захисту своїх соціальних та економічних інтересів [1]. Комітет по свободі об'єднання МОП підкреслює, що законне здійснення права на страйк не повинно тягнути за собою будь-яких засобів покарання [2]. Праву на страйк повинен відповідати обов'язок державних органів та роботодавців стримуватись від будь-яких дій, що спрямовані на придушення страйку і покарання їх організаторів та учасників. Більше того, право на страйк повинно забезпечуватись позитивними діями держави по створенню гарантій здійснення даного права.

Основним проблемним моментом даної сфери є визначення такого рівня гарантій та відповідальності, при якому право на страйк буде доступним, раціональним, правильним аспектом захисту порушених прав працівників, і в той же час не буде завдавати тяжких матеріальних збитків для роботодавця, адже за сучасних умов коло прав та обов'язків усіх суб'єктів правових відносин, зокрема і трудових, повинно реалізовуватись на однаковому рівні.

Науково-теоретичною базою щодо даного питання є праці відомих науковців у галузі соціально-трудова відносин. Його досліджували О. В. Абрамова, Ю. М. Гриценко, С. І. Запара, В. В. Лазор, Ф. А. Цесарський, Г. І. Чанишева та інші представники науки трудового права.

І хоча у працях згаданих вчених досліджувалися різні аспекти зазначеного питання, все ж таки існує необхідність більш ґрунтовного вивчення об'єму гарантій і відповідальності працівників за період участі у правомірних та неправомірних акціях масового протесту, зокрема таких як страйк, із виділенням чітко визначених висновків та пропозицій, що будуть спрямовані на удосконалення норм трудового законодавства у даній сфері.

При визначенні правових наслідків страйку, перш за все, виникає питання, чи продовжується в період страйку дія трудового договору? Це питання має давню історію. До визнання у капіталістичних державах права на страйк вважалось, що страйк припиняє трудові відносини по вині працівників, або, іншими словами, участь працівників у будь-якому страйку означала автоматичне їх звільнення. При цьому роботодавець не тільки не виплачував вихідної допомоги, але і мав право стягнути із працівника матеріальну компенсацію за безпідставне розірвання трудового договору [3, 221].

Подібну точку зору підтримує науковець М. В. Лушнікова, яка зазначає, що право на страйк повинно бути узгоджено із правом роботодавців у разі виробничої потреби безперешкодно приймати на роботу інших працівників замість тих, хто страйкує, таким чином забезпечивши роботу підприємства.

Якщо страйкує підприємство в цілому, адміністрація вправі без обмежень укладати строкові та безстрокові трудові договори з іншими працівниками [4, 65].

І. Я. Кисельов вважає, що правовий статус страйкарів певним чином пов'язаний із статусом працівників, оскільки деякі обов'язки і права сторін колективного трудового конфлікту все ж таки зберігаються. Наприклад, працівники зобов'язані під час страйку забезпечувати зберігання виробничого устаткування, зберігати комерційну таємницю, а адміністрація підприємства повинна надавати медичну допомогу [3, 223].

На сьогодні у деяких державах вважається, що страйки можуть призвести до розірвання трудового договору, у таких країнах роботодавцям дозволяється здійснювати заміну страйкарів на інших тільки прийнятих працівників.

У США Верховний суд ухвалив, що роботодавець, який зіткнувся із страйком, має право спробувати продовжити виробництво. Для цього він може найняти працівників на тимчасовій або постійній основі, щоб замінити страйкуючих.

Якщо працівника, який брав участь у страйку, замінили тимчасовим працівником, страйкуючий працівник має право бути відновленим на своєму робочому місці після відмови від страйку. Якщо учасника страйку замінюють людиною, найнятою на постійну роботу, він має право повернутися тільки тоді, коли його колишня посада знову стане вакантною. Проте якщо тільки частина працівників була замінена, рішення роботодавця щодо того, хто із страйкарів може повернутися на вільні робочі місця, не може базуватись на ступені їх участі у страйку [5, 17].

У ряді країн доктрина тимчасового припинення роботи не визнається. Так, навіть у разі законного страйку право Великобританії і Ірландії дозволяє роботодавцю звільнити працівників за умови звільнення всіх страйкуючих. Працівники мають право оскаржити несправедливе звільнення, тільки якщо роботодавець вибірково звільняє або відновлює на робочому місці.

У таких державах, як Німеччина, Нідерланди, Японія, Канада, Іспанія, було встановлено обмеження на звільнення в якості санкції, що застосовується за участь у незаконному страйку. Заборона на звільнення не поширюється у випадку невиконання мінімуму необхідних робіт та у разі підбурювання до проведення незаконних страйків.

Законодавство Польщі, Греції, Франції не лише забороняє наймати на роботу інших працівників, але й переманювати працівників, що беруть участь у страйку, на роботу за допомогою додаткової оплати. Крім цього, у цих державах закон забороняє державним службам зайнятості і приватним агентствам з працевлаштування направляти працівників на вакансії, які з'являються у результаті страйку [5, 19].

Що стосується законодавства держав — учасниць СНД, то варто зауважити, що у нормативно-правових актах цих країн відсутнє обмеження прав роботодавців на залучення до роботи інших працівників взамін страйкарям.

Думка експертів МОП з даного питання базується на тому, що подібна практика позбавляє право на страйк свого змісту, національне законодавство повинно забезпечувати дійсний захист цього права. Хоча Комітет по свободі об'єд-

нання вважає, що заміна страйкуючих може бути виправданою тільки в обмежених випадках: у разі страйку на життєво важливих службах, на яких страйки заборонені законом, та в разі створення обставин гострої національної кризи [2, 69].

З огляду на вище зазначене, доцільно ст. 387 проекту Трудового кодексу доповнити нормою, згідно із якою роботодавець не повинен мати права на тимчасовій чи постійній основі наймати на роботу інших працівників на заміну страйкуючим та права переводити працівників із одного підприємства чи структурного підрозділу в інший, крім випадків проведення страйку у структурному підрозділі підприємства.

Ще однією досить важливою гарантією права працівників на страйк є виплата заробітної плати за час страйку. Як правило, працівник, який бере участь у страйку, втрачає право на заробітну плату, оскільки невиконання працівниками своїх трудових обов'язків, позбавляє роботодавця обов'язку по виплаті заробітної плати даним працівникам.

На практиці, якщо страйк має нетривалий характер, роботодавець не робить вирахувань із зарплати за ті дні, коли працівники страйкували. Після закінчення страйку профспілки і роботодавці звичайно вживають певних заходів з тим, щоб уникнути втрат у зарплаті. Проте це відбувається не завжди.

У законодавстві деяких держав Європи та Азії зазначене питання регулюється по-різному. Так відповідно до ст. 81 Трудового кодексу Киргизстану заробітна плата за весь період страйку не надається тільки тим працівникам, які брали участь у незаконному страйку. Отже, працівникам, що беруть участь у законному страйку, оплата праці повинна проводитися. Згідно із російським законодавством оплата праці за час страйку виплачується на розсуд роботодавця. Згідно із ч. 2 ст. 17 Закону Республіки Казахстан на час страйку за працівником зберігається право на виплату допомоги з соціального страхування. У таких державах, як Молдова та Білорусь, рівень гарантій, що належать учасникам страйку, є досить низьким. Законодавство передбачених країн забороняє виплату заробітної плати за час страйку. Крім того, Трудовий кодекс Республіки Білорусь період участі у страйку не включає до стажу, що дає право на відпустку [6, 68].

Подібна позиція зустрічається і у інших державах. Наприклад, в Австрії виплачувати заробітну плату страйкуючим працівникам прямо заборонено. У силу презумпції отримання страйкової допомоги від профспілок, у Великобританії уряд консерваторів позбавив працівників права на соціальну допомогу на час проведення страйку [7, 112].

Згідно із українським законодавством, час страйку працівникам, які беруть у ньому участь, не оплачується [8]. Дана норма є скоріш рекомендаційною, ніж імперативною за своїм змістом, оскільки вона прямо не забороняє виплату заробітної плати страйкуючим працівникам.

Більш демократичною та лояльною є ч. 3 ст. 387 проекту Трудового кодексу України, в якій зазначено, що працівникам, які брали участь у страйку, заробітна плата виплачується за домовленістю сторін. У випадках невиконан-

ня роботодавцем рішень примирних органів він виплачує заробітну плату в її середньомісячному розмірі. У разі недосягнення згоди рішення про виплату заробітної плати вирішується в судовому порядку.

Зазначена норма наділяє працівників більш ширшим колом гарантій, проте, можна сказати, що вона не є досконалою. У ній не враховано право працівників на заробітну плату в ході проведення страйку, що розпочався внаслідок грубого порушення законодавства про працю, умов колективного договору роботодавцем, а також не враховано право працівників на справедливе вирішення колективного трудового спору в разі відмови роботодавця від участі у примирних органах.

Слід погодитись із позицією Ю. М. Гриценка, щодо запровадження терміна «страйк, спровокований роботодавцем», який пропонує страйк, що виник унаслідок трудових порушень роботодавця, пов'язаних із недотриманням законодавства про працю і охорону праці, умов колективних договорів і угод та порушенням соціально-трудова прав більш ніж 1/3 працівників організації (підрозділу, філіалу, представництва), вважати спровокованим роботодавцем [9, 118]. До даного визначення варто додати також і те, що страйк є спровокованим роботодавцем і у випадку його відмови від допомоги примирних органів.

З огляду на це, варто змінити формулювання ч. 3 ст. 387 проекту Трудового кодексу України та викласти її у такій редакції:

«Працівникам, які брали участь у страйку, що є засобом для вирішення колективного трудового конфлікту по правах, або у разі відмови роботодавця від розгляду спору примирними органами чи невиконання рішень даних органів, заробітна плата виплачується у повному розмірі.

В усіх інших випадках, крім незаконного страйку, заробітна плата працівникам виплачується за домовленістю. У разі недосягнення згоди рішення про виплату заробітної плати вирішується в судовому порядку.

Заробітна плата у випадках, передбачених п. 1 ч. 3 цієї статті, може не виплачуватись, якщо за рішенням Ради при Національній службі посередництва і примирення юридичну особу, на якій оголошено страйк, буде визнано неплатоспроможною.

Роботодавець зобов'язаний виплачувати заробітну плату у її середньомісячному розмірі працівникам, що здійснюють роботу, пов'язану із забезпеченням необхідного мінімуму робіт або послуг на підприємстві».

Відповідно до принципів трудового права, якщо працівники готові працювати, а роботодавець не може скористатися їх послугами, він зобов'язаний продовжувати виплачувати їм заробітну плату, навіть якщо робота не виконується. Дане правило поширюється на працівників, які не беруть участь у страйку.

Працівникам, які не беруть участь у страйку, але у зв'язку з його проведенням не мають можливості виконувати свою роботу, виплачується заробітна плата у відповідності до правил виплати нагороди за працю у випадках простою не з вини працівника, це передбачено законодавством про працю в Азербайджані, Російській Федерації, Білорусі, Таджикистані, Україні.

У Трудовому кодексі Республіки Казахстан за працівниками, які не беруть участі у страйку та у зв'язку з цим не мають можливості виконувати свою роботу, зберігається середня заробітна плата в розмірі, встановленому трудовим та колективним договором [10, 29].

У Трудовому кодексі Республіки Молдова працівники, які не беруть участі у страйку, отримують допомогу в розмірі не менше 75 % від основної заробітної плати [10, 22].

Згідно із ст. 27 Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» та ст. 387 проекту Трудового кодексу України облік таких працівників є обов'язком роботодавця.

Досить слушною у даному випадку є точка зору С. І. Запари, яка зазначає, що з огляду на певні причини роботодавцеві може бути важко вести такий облік, і тому автор пропонує, щоб працівники, які не беруть участі у страйку, самостійно попереджували роботодавця або уповноважений ним орган не пізніше ніж за п'ять днів до початку страйку [11, 159].

У зазначеній пропозиції не наведена форма попередження, що викликає певні суперечності під час її застосування. Тому вказану норму варто доповнити таким змістом:

«Працівники, які не беруть участі у страйку, повинні у письмовій формі попередити про це роботодавця не пізніше ніж за п'ять днів до початку страйку».

Введення запропонованих норм буде важливою гарантією забезпечення матеріальною підтримкою учасників страйку, що суттєво посилить їхні позиції під час вирішення колективного трудового конфлікту.

Література

1. Конституція України : прийнята на п'ятій сесії Верховної Ради України 28 черв. 1996 р. // Відомості Верховної Ради України. — 1996. — № 30. — Ст. 141.
2. Лушников А. М. Право на забастовку : историко-правовое эссе / А. М. Лушников, М. В. Лушникова // Правоведение. — 2005. — № 5. — С. 69–70.
3. Киселев И. Я. Трудовые конфликты в капиталистическом обществе: социально-правовые аспекты / И. Я. Киселев. — М. : Наука, 1978.
4. Лушникова М. В. Трудовые споры в СССР / М. В. Лушникова. — Ярославль, 1991.
5. Якобс А. Дж. М. Обзор зарубежного законодательства о забастовках и локаутах [Електронний ресурс] / А. Дж. М. Якобс. — Режим доступу : <http://law.edu.ru/search/default>.
6. Абрамова О. В. Законодательство государств СНГ о коллективных трудовых спорах // Трудовое право. — 2000. — № 4.
7. Лютов Н. Л. Забастовки и другие промышленные акции работников (международный и сравнительно-правовой анализ) // Труд за рубежом. — 2001. — № 4.
8. Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів) : Закон України від 3 берез. 1998 р. № 137/98-ВР // Відомості Верховної Ради України. — 1998. — № 34. — Ст. 28.
9. Гриценко Ю. М. Коллективные трудовые споры: (правовой аспект) : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05 / Ю. М. Гриценко. — М., 2000.
10. Занько Н. СНГ: Разрешение трудовых споров / Н. Занько // Профсоюз. — 2006. — № 6.
11. Запара С. І. Удосконалення процедури вирішення колективних трудових спорів (конфліктів) примірними органами в Україні : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05 / С. І. Запара. — К., 2005.

Анотація

Сокол М. В. Права та гарантії працівників у процесі проведення страйку за трудовим законодавством України та за законодавством зарубіжних держав. — Стаття.

У статті досліджуються проблеми прав та гарантій працівників у процесі проведення страйку. Подано пропозиції щодо внесення змін у чинне законодавство у даній сфері.

Ключові слова: страйк, право на страйк, права працівників, гарантії прав працівників.

Аннотация

Сокол М. В. Права и гарантии работников в процессе проведения забастовки по трудовому законодательству Украины и по законодательству зарубежных государств. — Статья.

В статье исследуются проблемы прав и гарантий работников в процессе проведения забастовки. Приводятся предложения по внесению изменений в действующее законодательство в данной сфере.

Ключевые слова: забастовка, право на забастовку, права работников, гарантии прав работников.

Summary

Sokol M. V. The Rights and Guarantees of Workers During a Strike By Labor Legislation of Ukraine and Foreign Countries. — Article.

The article deals with problems of the rights and guarantees of employees in the process of conducting the strike and makes proposals to existing legislation in this area.

Keywords: strike, the right to strike, employees' rights, guarantees of employees' rights.

УДК 341.174(4):347.97/99

О. В. Стрельцова

ЕВОЛЮЦІЯ ДЖЕРЕЛ ПРАВА ЄС В ГАЛУЗІ ЮСТИЦІЇ ТА ПРАВООХОРОННОЇ ДІЯЛЬНОСТІ

Відкриття кордонів та скасування бар'єрів для вільного руху людей в межах Спільного ринку, а пізніше — Шенгенського простору, поряд із позитивними змінами, призвели і до зростання транснаціональної злочинності всередині Європейського Союзу (ЄС). Необхідність боротьби з цим негативним явищем спонукала держави — члени ЄС вдатися до спільних заходів у кримінально-правовій сфері, що обумовило формування і розвиток специфічної системи джерел права ЄС в галузі юстиції і правоохоронної діяльності, правова природа яких змінювалася на різних етапах розвитку співробітництва у цій сфері.

Дослідження еволюції інструментів правового регулювання в галузі юстиції і правоохоронної діяльності ЄС є доволі актуальним для України, оскільки після розширення цього міждержавного об'єднання на Схід (в 2004 та 2007 рр.) наша держава почала межувати з ЄС, що ставить перед Україною питання про вдосконалення прикордонного співробітництва у різних сферах правовідносин, в тому числі й у кримінально-правовій. Сприяти означеній меті покликаний, зокрема, «Оновлений План дій Україна — ЄС у сфері юстиції, свободи та безпеки», ухвалений 18 червня 2007 р. [2, 533]. Це, у свою чергу, актуалізує