

ПИТАННЯ ТРУДОВОГО ПРАВА ТА ПРАВА СОЦІАЛЬНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ

Ваганова І. М.

ПРОБЛЕМИ ЗАСТОСУВАННЯ ЗАХОДІВ ЗАПОБІГАННЯ ПІД ЧАС ПРОВЕДЕННЯ СТРАЙКУ У ТРУДОВОМУ ПРАВІ УКРАЇНИ

УДК 349.22

Питання про проведення страйку завжди було і залишається актуальним в науці трудового права. Значна увага приділялась дослідженню даного явища як вітчизняними вченими (В. Бурак, В. Кондратьєв, В. Лазор, М. Стадник, Г. Чанишева, Н. Швець та ін.), так і закордонними (К. Гусов, І. Кісельов, В. Толкунова, Д. Черняєв та ін.). У переважній більшості порушувались такі питання як: правове положення працівників під час страйку, організація та процедура проведення страйків як за нормами чинного законодавства, так і у міжнародно-правовій практиці, наслідки проведення страйку тощо. Все це свідчить про те, що реалізація даного соціально-економічного права має досить широке коло питань, які, враховуючи реалії сьогодення, потребують детального дослідження. Одним із таких є питання застосування запобіжних заходів під час проведення страйку.

Страйк хоча і є ефективним методом вирішення колективного трудового спору, але й викликає несприятливі наслідки як для підприємства, так і для працюючих [1, с. 8]. М. Сокол відмічає, що вивчаючи страйк як правову категорію, відношення судової практики та держави до неї, вчені наголошують, що змістом цього виду боротьби є спричинення матеріальних збитків [2, с. 124]. Тому для того, щоб відвернути настання шкідливих для обох сторін трудових правовідносин наслідків, необхідно використовувати заходи, які б запобігали цьому. Одним із таких заходів є недо-

пущення працівників до роботи або на підприємство, установу, організацію у разі проведення ними страйку.

На початку розгляду зазначеної нами категорії як запобіжного заходу у сфері трудо-правових відносин, необхідно визначити межі цього дослідження. По-перше, варто зазначити, що даний захід обмежений часом його застосування, тобто під час проведення страйку. По-друге, застосування даного запобіжного заходу досить тісно пов'язане з правом працівників на страйк. По-третє, даний захід проявляється у певній дії – недопущення працівника до виконання ним роботи або на підприємство. Якщо страйк – це право, яке є способом захисту порушених трудових прав працівників (з позиції Т.Ю. Баришникової є самозахистом трудових прав [3, с. 134]), то яким інструментом виступає недопущення працівників до роботи або на підприємство зі сторони роботодавця.

Варто відзначити, що роботодавець має право застосовувати недопущення працівників до роботи або на підприємство, установу, організацію лише в межах визначеного законом часу – від початку до закінчення проведення страйку. Цікавим у даному випадку є практика Литви. Відповідно до законодавства якої роботодавець або уповноважений ним орган має право звернутися до суду про визнання страйку недійсним і тоді, коли ще не розпочатий страйк, а лише подано попередження про оголошення страйку. Така позиція є правильною, навіщо вдаватися до страйку та завдавати матеріальні збитки, якщо видно, що трудовий колектив при процедурі оголошення страйку допустив певні помилки або обсяг вимог виходить за межі предмету спору.

Важливо зазначити, що підставою застосування недопущення до роботи або на підприємства є порушення процедури проведення страйку.

У тлумачному словнику «недопущення» розглядається як (1) створення перешкоди, неможливості для здійснення, появи чого-небудь. Уникнення чого-небудь; (2) заборона брати участь у чомусь, займатися, користуватися чим-небудь [4]. У нашому випадку мова йде про недопущення працівників до роботи або на підприємство для того, щоб уникнути настання негативних наслідків матеріального характеру зі сторони роботодавця. Частини-

на 8 ст. 19 Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)»[5], відповідно до якої місцезнаходження страйкуючих визначається органом, що керує страйком, на мою думку, є некоректною по відношенню до власника або уповноваженого ним органу. І в зазначеній статті і відповідно до п. 2.12 Положення про порядок проведення страйку як крайнього засобу вирішення колективного трудового спору (конфлікту) та примирних процедур під час страйку, місцеперебування під час страйку працівників, які беруть у ньому участь, визначається органом (особою), що керує страйком, за погодженням із власником або уповноваженим ним органом (представником) [6]. Визначальним у даному випадку є словосполучення «за погодженням» з власником. Що саме собою передбачає дана умова? Виходимо із зворотного: якщо місцеперебування страйкуючих не обговорено з роботодавцем і з ним не погоджено, то таке рішення варто визнати незаконним, а місцеперебування страйкуючих невизначеним. Необхідно погодитися з позицією В.І. Щербини, що в разі, коли роботодавець заперечує проти знаходження страйкуючих під час проведення страйку на території підприємства, установи, організації та не дає згоди на це, він має право не допускати працівників на роботу [7, с. 369]. Відповідно до цього роботодавець не допускаючи працівників до роботи або на підприємство має право не нести додаткових витрат пов'язаних з перебуванням працівників на підприємстві (витрати на опалення, освітлення, водопостачання та інші види утримання виробничих приміщень; витрати на здійснення технологічного контролю за виробничими процесами і якістю продукції та ін.). Роботодавець у даному випадку виступає ще й як суб'єкт господарювання. Тому він у своїй діяльності повинен дотримуватись вимог Господарського кодексу України [8]. Працівники реалізуючи свої права, передбачені нормами трудового права, не мають підстав для порушення прав роботодавця, передбачених господарським законодавством. Тому, відповідно до ч. 1. ст. 142 ГК України, прибуток (доход) суб'єкта господарювання є показником фінансових результатів його господарської діяльності. У такому випадку роботодавець не повинен

нести видатки, пов'язані з проведенням працівниками страйку. Захищаючи свої права працівники посилаються на норми трудового законодавства, але варто зазначити, що тим самим вони не повинні порушувати норми господарського законодавства, якими керується роботодавець як власник підприємства. Право на недопущення працівників до роботи або на підприємство, установу, організацію підтверджується п. 4 ст. 18 Правил поведінки найманих працівників, органів профспілки, іншого уповноваженого ними органу, власника або уповноваженого ним органу (представника), органу (особи), що очолює страйк, під час страйку, затверджених наказом №66 Національної служби посередництва і примирення від 28 квітня 2004 р, за яким під час страйку власник або уповноважений ним орган має право: при наявності визначених чинним законодавством підстав заборонити перебування страйкуючих на території підприємства, установи, організації або проведення акцій протесту під час страйку [9].

Необхідно звернути увагу, на те, що досліджуваний захід застосовується виключно до страйкуючих працівників і за умови неузгодженості їх перебування під час страйку на території підприємства. У свою чергу, власник або уповноважений ним орган має право вимагати від органу (особи), що очолює страйк, а також від страйкуючих дотримання Правил внутрішнього трудового розпорядку, дотримання права на нормальні умови праці тих, хто не бере участі у страйку, недопущення дій, які б перешкождали життєдіяльності підприємства, збереженню майна.

На роботодавця або уповноважений ним орган покладені також обов'язки: а) вжити необхідних заходів по забезпеченню під час страйку життєдіяльності підприємства, збереженню майна, додержанню законності та громадського порядку, недопущенню загрози життю і здоров'ю людей, навколишньому природному середовищу; б) звернутися із заявою до відповідних правоохоронних органів у разі перешкодження з боку страйкуючих нормальному функціонуванню підприємства та наявності протизаконних фактів недопуску на територію підприємства управлінського персоналу та працівників, які не беруть участі у страйку, що може

становити загрозу життєдіяльності підприємства, життю і здоров'ю людей, навколишньому природному середовищу. Такий обов'язок підтверджується і гл. VII Положення про порядок проведення страйку як крайнього засобу вирішення колективного трудового спору (конфлікту) та примирних процедур під час страйку, затвердженого наказом Національної служби примирення і посередництва від 18 листопада 2008 р., №131, в якій зазначені умови забезпечення життєдіяльності підприємства під час страйку. За п. 7.2 вказаного наказу, під час страйку власник або уповноважений ним орган (представник) забезпечує здійснення заходів щодо забезпечення життєдіяльності підприємства, установи, організації, зокрема, щодо: збереження майна; додержання законності та громадського порядку; недопущення загрози життю і здоров'ю людей; недопущення загрози навколишньому природному середовищу; забезпечення енерго- та теплопостачання; забезпечення функціонування електричного зв'язку; протипожежної безпеки; охорони приміщень і території; забезпечення правил проїзду та стоянки транспортних засобів; забезпечення проведення планово-попереджувальних ремонтів, оглядів електроустановок, вентиляційного, технологічного та іншого інженерного обладнання; проведення невідкладних ремонтних і ремонтно-відновлювальних робіт; зберігання сировини, напівфабрикатів і готової продукції як в приміщеннях, так і на території; утримання виробничих, побутових та інших приміщень, території відповідно до вимог санітарних норм; проведення періодичних оглядів території, будівель, виробничих і службових приміщень з метою контролю за утриманням шляхів евакуації, протипожежних перепон, розривів, під'їздів і доріг, засобів пожежогасіння (гідрантів, внутрішніх пожежних кранів, вогнегасників) і вжиття термінових заходів для усунення виявлених порушень і недоліків; контролю за справністю приладів опалення, вентиляції, електроустановок, технологічного і виробничого обладнання і вжиття заходів по усуненню виявлених несправностей [6].

Недопущення працівників до роботи або на підприємство, установу, організацію у разі проведення ними страйку зі сторони

роботодавця є його правом, яке виникає за певних умов. Першою умовою є узгодженість органом, що очолює страйк місцеперебування страйкуючих з роботодавцем. У іншому ж випадку рішення є неправомірним. Другою умовою недопущення є факт неправомірного перебування страйкуючих на території, що тягне для роботодавця витрати щодо забезпечення функціонування приміщень, де страйкуючі знаходяться (перебувають). Таким чином, роботодавець використовуючи дане право запобігає для себе, як для суб'єкта господарювання, настання негативних наслідків матеріального характеру.

Запобіжний характер даного заходу проявляється і в інших його ознаках. По-перше, недопущення працівників до роботи або на підприємство у разі проведення ними страйку міститься в диспозиції норми права, а не в санкції. Прикладом цього є Правила поведінки найманих працівників, органів профспілки, іншого уповноваженого ними органу, власника або уповноваженого ним органу (представника), органу (особи), що очолює страйк, під час страйку, затверджені наказом Національної служби посередництва і примирення від 28 квітня 2004 р., №66. Це свідчить про те, що даний захід не є заходом відповідальності.

По-друге, недопущення працівників до роботи або на підприємство у разі проведення ними страйку має примусовий характер. Примусовий вплив проявляється у обмеженні права доступу страйкуючих проти їх волі та бажання на територію підприємства і користуватися «благами» роботодавця. Варто зазначити, що примус має опосередкований прояв, а не прямий. Недопуск не є фізичною тиском чи іншого роду примусових заходів, він проявляється як реакція на неузгоджену з роботодавцем (власником, господарем) дію органу, який очолює страйк. Такий примусовий вплив є правомірним і допустимим у сфері вирішення колективних трудових спорів. У процесі вирішення необхідно забезпечувати не лише захист трудових прав та інтересів працівників, а також і охорону прав та інтересів роботодавця. Примусовий характер впливає також і на роботодавця, оскільки на час необхідний для проведення страйку він позбавляється можливості (поза

власною волею та бажанням) отримувати той прибуток, який міг би отримати без проведення страйку.

По-третє, недопущення працівників до роботи або на підприємство у разі проведення ними страйку може застосуватися роботодавцем до встановлення завданої шкоди внаслідок незаконного проведення страйку. Якщо брати у загальному вигляді, то відповідальність страйкуючого за шкоду, що виникає під час чи в результаті страйку, пов'язана із визнанням судом страйку законним чи незаконним. У нашому випадку запобіжний захід недопущення до роботи може виникати і при законному проведенні страйку, якщо з роботодавцем погоджено умови його проведення. Слід також визначити хто повинен відшкодувати шкоду завдану внаслідок проведення страйку? При оцінці відповідальності за шкоду, нанесену під час страйку, необхідно, насамперед, з'ясувати, норми якого кодексу – трудового чи цивільного – будуть застосовуватися при вирішенні даного питання. Передумови для виникнення відповідальності за шкоду відповідно до трудового і цивільного кодексів наступні: порушення обов'язку; виникнення шкоди; причинний зв'язок між порушенням обов'язків і виникненням шкоди; вина. Роботодавцю важко пред'явити позов конкретним працівникам за заподіяну шкоду на підставі норм цивільного права, навіть за умови прийняття судом рішення про незаконність страйку. Отже, в такій ситуації права страйкуючого захищені [10, с. 59].

У тих випадках, коли проведення страйку завдало шкоду третім особам, майнову відповідальність перед ними практично у всіх державах несе роботодавець. При цьому в більшості держав роботодавець фактично звільняється від обов'язку здійснювати будь-яку компенсацію своїм партнерам або іншим особам, яким завдано шкоду у зв'язку зі страйком, оскільки його проведення вважається обставиною непереборної сили. В Японії ж більшість спеціалістів вважає, що визнавати обставиною непереборної сили страйк неможна, оскільки доклавши належні зусилля, роботодавець міг би запобігти його проведенню [11, с. 112].

Відповідно до ст. 278 Трудового кодексу Азербайджану [12], після закінчення страйку кошти, які залишилися у страйковому фонді можуть бути використані з метою компенсації шкоди роботодавцю у зв'язку з проведенням незаконного страйку. Для трудового законодавства України, дане положення є слухним. Варто на наш погляд закріпити, що коли перебування страйкуючих працівників на території підприємства під час страйку є погодженим з власником, то витрати на забезпечення їх перебування повинні бути відшкодовані за рахунок страйкових фондів.

Ще одна проблема, яка має важливе значення і потребує розгляду, пов'язана з утворенням профспілками страйкових фондів. Основним засобом існування працівників протягом проведення ними страйку часто слугують спеціальні фонди. Вони компенсують працівникам певну частину втраченого ними за час страйку заробітку і посилюють позиції працівників при вирішенні колективних трудових спорів. У ч. 2 ст. 27 Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» передбачено, що за рішенням найманих працівників чи профспілки може бути утворений страйковий фонд з добровільних внесків і пожертвувань.

В Російській Федерації страйки в їх класичному розумінні проводяться дуже рідко. На думку спеціалістів, це пов'язано з фінансовими втратами, які зазнають працівники, беручи участь у страйку, а також відсутністю у російських профспілок страйкових фондів, за рахунок яких можлива компенсація заробітної плати, втраченої за час страйку [13, с. 165, 166].

Як правило, створення страйкових фондів, вважає М.Л. Лютов, регулюється самими профспілками. Однак у державах, де соціальне партнерство недостатньо розвинуте, деякі питання, що стосуються таких фондів, регулюються законодавчо. Так, за ст. 278 Трудового кодексу Азербайджану, управління такими фондами здійснюється згідно зі статутами, затвердженими профспілками або іншими представниками працівників. Кошти фондів можуть використовуватися для допомоги страйкуючим працівникам і на інші потреби, пов'язані зі страйками. Після закінчення страй-

ку рештки коштів фонду можуть бути використані для цілей, що визначаються профорганом або групою трудящих. За допомогою коштів страйкового фонду може здійснюватися компенсація збитків роботодавцю у зв'язку з проведенням незаконного страйку. Органам державної влади і роботодавцям забороняється фінансувати страйкові фонди [11, с. 113].

Вважаємо за доцільне стверджувати, що в сучасних умовах фінансування страйкуючих працівників розвинуто слабко, положення, що були нами розглянуті з позицій зарубіжних країн, можуть стимулювати створення відповідних фондів вже самим фактом інформування працівників про таку можливість. На думку К.М. Гусова та В.М. Толкунової, організації, трудові колективи, які проводять страйк, повинні нести матеріальну відповідальність за договорами постачання, підряду і штрафні санкції за невиконання цих договорів. Збиток, нанесений будь-яким страйком іншим організаціям або громадянам, відшкодовується страйкуючою організацією відповідно до цивільного законодавства. Тут несе відповідальність організація, оскільки вона уклала договір. Відшкодування шкоди, заподіяної власникові незаконним страйком, що проводився за рішенням трудового колективу, проводиться з фонду споживання організації в судовому порядку. Якщо ж незаконний страйк проводився за ініціативою профспілки, то збиток відшкодовується за рахунок профспілки в розмірі, визначеному судом. При цьому суд враховує майнове положення профспілки [14, с. 216].

По-четверте, недопущення працівників до роботи або на підприємство у разі проведення ними страйку забезпечує припинення правопорушення, що готується чи вчинюється. Відповідно до ст. 29 Закону України «Про порядок вирішення колективних спорів (конфліктів)» особи, винні в порушенні законодавства про колективні трудові спори, несуть дисциплінарну, адміністративну, цивільно-правову або кримінальну відповідальність згідно із законодавством. До матеріальної відповідальності будуть притягуватися особи, які своїми винним протиправними діями завдали шкоду як роботодавцю, так і трудовому колективу. До дисци-

плінарної та адміністративна будуть притягуватися особи, які є організаторами страйку, визнаного судом незаконним, або які не виконують рішення про визнання страйку незаконним, а так само особи, які перешкоджають припиненню незаконного страйку; до кримінальної – особи, які примушують працівників до участі у страйку або перешкоджають участі у страйку шляхом насильства чи погрозою застосування насильства, або шляхом інших незаконних дій.

Таким чином, недопущення працівників до роботи або на підприємство у разі проведення ними страйку може в кожному окремо взятому випадку запобігти настанню вказаних вище видів юридичної відповідальності.

По-п'яте, застосування даного заходу не тягне для суб'єктів правопорушення стану покараності. Жоден страйкуючий не несе стану покараності за недопущення до роботи чи на підприємство.

По-шосте, названі заходи мінімізують або упереджують настання шкідливих наслідків. У нашому випадку йдеться про можливість завдану шкоду для роботодавця, якщо без його відомості та без взаємного узгодження страйкуючі під час проведення страйку знаходилися б на території підприємства чи перебували на своєму робочому місці. Внаслідок чого власник ніс би невиправдані витрати різного характеру.

Таким чином, можемо стверджувати, що недопущення працівників до роботи або на підприємство у разі проведення ними страйку у трудовому праві є ні що інше як запобіжний захід з власною метою, строками, підставами та процедурою застосування.

1. Швець Н. М. *Право на страйк та механізм його реалізації: автореф. дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05 / Н. М. Швець. – Х., 2008. – 18 с.*
2. Сокол М. *Незаконний страйк: порівняльна характеристика Українського та Європейського законодавства / М. Сокол // Підприємництво, господарство і право. – 2008. – №2. – С. 124 – 127.*
3. Барышникова Т. Ю. *Формы и способы защиты трудовых прав и охраняемых законом интересов в российском трудовом праве: дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05 / Т.Ю. Барышникова. – Ярославль, 2005. – 235 с.*

4. Портал української мови та культури Словник нет. // [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.slovnyk.net>.
5. Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів): Закон України від 03.03.1998 р., №137/98-ВР // Відом. Верховн. Ради України. – 1998. – №34. – Ст. 227.
6. Про затвердження Положення про порядок проведення страйку як крайнього засобу вирішення колективного трудового спору (конфлікту) та примирних процедур під час страйку: наказ Національної служби примирення і посередництва від 18.11.2008 р., №131 // [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon.nau.ua/doc/?uid=1078.14641.0>
7. Щербина В. І. Трудове право України: підручник / В. І. Щербина / за ред. В. С. Венедіктова. – К.: Істина, 2008. – 384 с.
8. Господарський кодекс України // Відом. Верховн. Ради України. – 2003. – №18, 19-20, 21-22. – Ст. 144.
9. Про затвердження Правил поведінки найманих працівників, органів профспілки, іншого уповноваженого ними органу, власника або уповноваженого ним органу (представника), органу (особи), що очолює страйк, під час страйку: наказ Національної служби посередництва і примирення від 28.04.2004 р., №66 // [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.uazakon.com/document/fpart73/idx73142.htm>.
10. Щербина О.В. Реалізація права на страйк в окремих країнах Центральної та Східної Європи / О.В. Щербина // Бюлетень Національної служби посередництва та примирення. - 2003. - №2. - С. 55 – 61.
11. Лютов Н.Л. Забастовки и другие промышленные акции работников (международный и сравнительно-правовой анализ) / Н. Л. Лютов // Труд за рубежом. - 2001. - №4. - С. 94 – 115.
12. Трудовой Кодекс Азербайджанской Республики // [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.zewo.ru/codes/>
13. Цесарський Ф. А. Захисна функція профспілок, форми її реалізації: дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05 / Ф.А. Цесарський. – Х., 2004. – 196 с.
14. Гусов К.Н. Трудовое право России: учебник / К.Н. Гусов, В.Н. Толкунова: учебник. – М.: ТК Велби; Проспект, 2003. – 496 с.

Ваганова І.М. Проблеми застосування заходів запобігання під час проведення страйку у трудовому праві України

У даній статті розглянуто проблему застосування заходів запобігання під час проведення страйку. Визначено умови застосування такого запобіжного

заходу як недопущення працівників до роботи або на підприємство, установу, організацію у разі проведення ними страйку. Обґрунтована доцільність захисту та охорони трудових прав та інтересів роботодавця під час проведення страйку.

Ключові слова: страйк, місцезнаходження під час страйку, наслідки проведення страйку, запобіжний захід.

Ваганова І.М. Проблеми застосування заходів запобігання при проведенні забастовки в трудовому праві України

В даній статті розглянута проблема застосування заходів запобігання в час проведення забастовки. Визначені умови застосування такої заходи запобігання як недопущення працівників до роботи або на підприємство, організацію, в разі проведення ними забастовки. Обґрунтована доцільність захисту та охорони трудових прав та інтересів роботодавця в час проведення забастовки.

Ключевые слова: забастовка, місцезнаходження в час забастовки, наслідки проведення забастовки, заходи запобігання.

Vaganova I.M. Problems of application of prevention measures during the strike in the labor law of Ukraine.

In this article reviewed the problem of applying the measure of suppression during the strike. Defined the conditions of applying such the measure of suppression as the prohibition the workers to their work or to the enterprise, institution, organization, in case when they hold this strike. It was motivated the feasibility of defence and protection of the labour rights and interests of the employer during the strike.

Key words: strike, of the place during the strike, of the consequences of the strike, measure of suppression.

Кернякевич-Танасійчук Ю.В.

ДО ПИТАННЯ ЗМІНИ ІСТОТНИХ УМОВ ПРАЦІ

УДК 349.2

Кодекс законів про працю України (далі – КЗпП України) в ч. 3 ст. 32 зміну істотних умов праці визначає як самостійне правове явище, внаслідок якого відбувається зміна систем та розмірів оплати праці, пільг, режиму роботи, встановлення або скасування неповного робочого часу, суміщення професій, зміна розрядів і найменування посад та інших істотних умов праці при продовженні роботи за тією ж спеціальністю, кваліфікацією чи посадою. При цьому, як слушно зазначає Т.В. Парпан, зміна істотних умов праці має винятковий характер, адже її проведення зумовлене об’єктивними причинами на виробництві та стосується не одного

ЗБІРНИК НАУКОВИХ СТАТЕЙ