Реалізація права на страйк

та відповідальність за порушення законодавства

про колективні трудові спори (конфлікти)

Статтею 44 Конституції України чітко визначено, що 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. Отже, право на страйк виписано в Законі України “Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)” (далі - Закон).

Страйк - це тимчасове колективне добровільне припинення роботи працівниками (невихід на роботу, невиконання своїх трудових обов'язків) підприємства, установи, організації (структурного підрозділу) з метою вирішення колективного трудового спору (конфлікту) (КТС(к).

Увага! Страйк може бути розпочато **лише за умови** виникнення і реєстрації колективного трудового спору (конфлікту) Національною службою посередництва і примирення відповідно до Закону та якщо
примирні процедури
не привели до вирішення колективного трудового спору (конфлікту) або роботодавець (або уповноважена ним особа) ухиляється від примирних процедур або не виконує угоди, досягнутої в ході вирішення колективного трудового спору (конфлікту).

Порядок прийняття рішення про оголошення страйку

Рішення про оголошення страйку на підприємстві приймається за поданням виборного органу, уповноваженого згідно із статтею 3 Закону представляти інтереси найманих працівників, загальними зборами (конференцією) найманих працівників і вважається прийнятим, якщо за нього проголосувала більшість найманих працівників або дві третини делегатів конференції та обирає керівний орган (особу), що очолює страйк, який діє в межах Закону, інформує працівників про хід вирішення КТС(к). Дане рішення оформляється протоколом.

Рекомендації щодо оголошення чи неоголошення галузевого або територіального страйку приймаються на галузевому або територіальному рівнях на конференції, зборах, пленумі чи іншому виборному органі представників найманих працівників та/або профспілок і надсилаються відповідним трудовим колективам чи профспілкам.

Наймані працівники підприємств галузі чи адміністративно-територіальних одиниць самостійно приймають рішення про оголошення чи неоголошення страйку на своєму підприємстві. Страйк вважається галузевим чи територіальним, якщо на підприємствах, на яких оголошено страйк, кількість працюючих становить більше половини загальної кількості працюючих відповідної галузі чи території.

За рішенням найманих працівників чи профспілки може бути утворено страйковий фонд з добровільних внесків і пожертвувань.

Увага! Ніхто не може бути примушений до участі або до неучасті у страйку.

Орган (особа), який очолює страйк, зобов'язаний письмово попередити сторону роботодавця не пізніш як за 7 днів до початку страйку, а у разі прийняття рішення про страйк на безперервно діючому виробництві - за 15 днів. Також за погодженням із роботодавцем, визначається місцеперебування під час страйку працівників, які беруть у

ньому участь. У разі проведення зборів, мітингів, пікетів за межами підприємства орган (особа), який очолює страйк, повинен повідомити про запланований захід місцевий орган виконавчої влади чи орган місцевого самоврядування не пізніше ніж за три дні. Сторона роботодавців зобов'язана у найкоротший строк попередити постачальників і споживачів, транспортні організації, а також інші заінтересовані підприємства, установи, організації щодо рішення найманих працівників про оголошення страйку. Під час страйку роботодавець, місцевий орган виконавчої влади або орган місцевого самоврядування і орган (особа), що очолює страйк, зобов'язані вжити необхідних заходів до забезпечення життєздатності підприємства, збереження майна, додержання законності та громадського порядку, недопущення загрози життю і здоров'ю людей, навколишньому природному середовищу.

Повноваження органу (особи) як керівника страйку припиняються, якщо:

- сторони підписали угоду про врегулювання КТС(к);

- у разі прийняття рішення про відміну або про припинення страйку.

В *Положенні про порядок проведення страйку як крайнього засобу вирішення колективного трудового спору (конфлікту) та примирних процедур під час страйку* від 18.11.2008 року №131 визначена чітка процедура порядку прийняття рішення.

Незаконними визнаються страйки:

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

- оголошені без додержання найманими працівниками, профспілкою, об'єднанням профспілок чи уповноваженими ними органами положень статей 2, 4, 6, частин першої і п'ятої статті 12, частин першої, третьої і шостої статті 19 Закону;

- розпочаті з порушенням найманими працівниками, профспілкою, об'єднанням профспілок чи уповноваженими ними органами вимог статті 20, частин другої та третьої статті 24 Закону;

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

Заборона проведення страйку

Статтею 24 Закону передбачено випадки, за яких забороняється проведення страйку, а саме:

- за умов, якщо припинення працівниками роботи створює загрозу життю і здоров'ю людей, довкіллю або перешкоджає запобіганню стихійному лиху, аваріям, катастрофам, епідеміям та епізоотіям чи ліквідації їх наслідків.

- проведення страйку працівників (крім технічного та обслуговуючого персоналу) органів прокуратури, суду, Збройних Сил України, органів державної влади, безпеки та правопорядку.

- у разі оголошення надзвичайного стану Верховна Рада України або Президент України можуть заборонити проведення страйків на строк, що не перевищує одного місяця. Подальша заборона має бути схвалена спільним актом Верховної Ради України і Президента України.

- у разі оголошення воєнного стану автоматично наступає заборона проведення страйків

до моменту його відміни.

Заборона проведення страйку окремим категоріям працівників, під час виконання певних робіт, у певних місцях та за настання певних ситуацій передбачена іншими Законами України.

Чинним законодавством передбачена можливість найманим працівникам, для яких встановлена заборона на страйк, щодо захисту своїх соціально-трудових і економічних інтересів шляхом здійснення примирних процедур. У разі не врегулювання розбіжностей між сторонами колективного трудового спору (конфлікту) примирними органами, у цьому випадку наймані працівники з метою поновлення порушених трудових прав мають право вирішувати в судовому порядку. Це є компенсаційними гарантіями, у разі заборони проведення страйку окремим категоріям найманих працівників.

Гарантії для працівників під час страйку

Статтею 27 Закону передбачені гарантії для працівників під час страйку, а отже:

- участь у страйку працівників, за винятком страйків, визнаних судом незаконними, не розглядається як порушення трудової дисципліни і не може бути підставою для притягнення до дисциплінарної відповідальності.

- за працівниками, які не брали участі у страйку, але у зв'язку з його проведенням не мали можливості виконувати свої трудові обов'язки, зберігається заробітна плата у розмірах не нижче від установлених законодавством та колективним договором, укладеним на цьому підприємстві, як за час простою не з вини працівника. Облік таких працівників є обов'язком роботодавця.

А також Закон передбачає і наслідки участі працівників у страйку, а саме: організація страйку, визнаного судом незаконним, або участь у ньому є порушенням трудової дисципліни. Час страйку працівникам, які беруть у ньому участь, не оплачується та не зараховується до загального і безперервного трудового стажу.

Відповідальність за порушення законодавства про колективні трудові спори (конфлікти)

Розділом IV Закону встановлена відповідальність за порушення законодавства про колективні трудові спори (конфлікти).

Так, відповідно до статті 29 Закону особи, винні в порушенні законодавства про колективні трудові спори (конфлікти), несуть дисциплінарну, адміністративну, цивільно-правову або кримінальну відповідальність згідно із законодавством.

Відповідальність щодо страйку передбачена статтями:

- 30 Закону (Відповідальність працівників за участь у страйку, визнаному судом незаконним);

- 32 Закону (Відповідальність за організацію страйку, визнаного судом незаконним, невиконання рішення про визнання страйку незаконним);

- 33 Закону (Відповідальність за примушування до участі у страйку або перешкоджання участі у страйку);

- 34 Закону (Відшкодування збитків, заподіяних страйком);

- 174 Кримінального кодексу України (Примушування до участі у страйку або

перешкоджання участі у страйку).

В разі необхідності отримання консультацій і роз’яснень щодо пошуку взаємоприйнятних, законодавчо визначених шляхів вирішення розбіжностей, пропонуємо Вам звертатись до відділення Національної служби посередництва і примирення в Кіровоградській області за адресою: 25006, м. Кропивницький, вул. Архітектора Паученка, 64/53, каб. 204 тел./факс (0522) 32-04-34, e-mail: kpnspp@ukr.net .