

*Андрій Володимирович Матат,
студент юридичного факультету
Київського національного університету
імені Тараса Шевченка*

СПІВВІДНОШЕННЯ СТРАЙКУ ТА ЛОКАУТУ В УМОВАХ ІНТЕГРАЦІЙНИХ ЗМІН ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАВСТВА УКРАЇНИ

Інтеграційні процеси у сфері трудових правовідносин, які викликані демократичними змінами в Україні, підтверджуються, по-перше, підписанням 16 вересня 2014 р. Угоди про асоціацію між Україною та Європейським Союзом (далі — ЄС), що ставить перед державою завдання: гармонізувати національне законодавство відповідно до вимог ЄС і вдосконалити механізм захисту прав і свобод людини. Та, по-друге, розгляд Верховною Радою України проекту Трудового кодексу України від 27 грудня 2014 р. № 1658 [11].

Трудові права можна розглядати як пріоритетні у співвідношенні з іншими правами людини. Адже реалізувати більшість прав людини часто неможливо, не реалізувавши основне конституційне трудове право — право на працю. Для реалізації того чи іншого права законодавчо має бути гарантовано належний механізм захисту. Тому у цій статті розглянемо засоби захисту інтересів сторін трудових правовідносин, зокрема, право на локаут як трудове право роботодавця, що виступає антиподом права на страйк працівників.

У теорії трудового права темі цього дослідження свої наукові праці присвячували різні вчені, зокрема: Н. Болотіна, С. Іванов, В. Лазор, П. Пилипенко, Г. Чанишева, Н. Швець, В. Щербина та ін.

Перш ніж почати аналізувати локаут як трудове право роботодавця необхідно розглянути право працівників на страйк. На нашу думку, страйк виступає умовою, при якій роботодавець вправі використовувати «зворотне» право — локаут.

Загальновизнаними міжнародними актами, якими передбачено право на страйк, є: по-перше, Міжнародний пакт про економічні, соціальні і культурні права 1966 р., прийнятий Генеральною Асамблеєю Організації Об'єднаних Націй (далі — ООН) 16 грудня 1966 р. (ратифікований Україною 19 жовтня 1973 р.), у ст. 8 якого закріплено положення про те, що держави зобов'язуються забезпечити право громадян на страйк за умови його здійснення відповідно до законів кожної країни; по-друге, відповідні акти Міжнародної організації праці (далі — МОП). У 1998 р. було прийнято Декларацію МОП «Про основні принципи й права в сфері праці», відповідно до п. 2 якої всі держави — члени МОП, навіть якщо вони не ратифікували цей документ, мають зобов'язання, що впливає із самого факту їх членства у МОП, дотримуватися, сприяти застосуванню та сумлінно впроваджувати в життя, відповідно до Статуту, принципи, що стосуються основних прав, які є предметом цих актів [13, с. 741].

Так, міжнародними актами право на страйк віднесено до основних трудових прав працівників та їх організацій і визнано одним із найважливіших засобів, за допомогою якого вони можуть захищати свої економічні й соціальні права та інтереси і сприяти їх здійсненню. Оскільки право на страйк у Міжнародному пакті про економічні, соціальні і культурні права розглядається як один з елементів права на свободу об'єднання, то, як і останнє, — користування цим правом не підлягає ніяким обмеженням, крім тих, які передбачаються законом і які необхідні в демократичному суспільстві в інтересах державної безпеки чи громадського порядку або для убезпечення прав та свобод інших. Варто зазначити, що ст. 8 Міжнародного пакту не перешкоджає введенню законних обмежень користування цими правами для осіб, які входять до складу збройних сил, поліції або адміністрації держави [6, с. 327].

Ключовим конституційним положенням, яке гарантує право на страйк, є ст. 44 Конституції України, згідно з якою 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. Застереження щодо непорушності права на страйк закріплюється положенням про те, що ніхто не може бути примушений до участі або до неучасті у страйку, а заборона страйку можлива лише на підставі закону [7].

На законодавчому рівні у логічному зв'язку із Конституцією України право на страйк унормовано також Законом України від 3 березня 1998 р. № 137/98-ВР «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)», де у ст. 17 вказано: 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) [9].

У теорії трудового права, на основі конституційного закріплення, вироблено різні підходи до права на страйк.

Як зазначає Н. Швець, страйк — явище негативне, він завдає шкоди процесу виробництва, роботодавцю і певною мірою працівнику, хоча збитки останньому незрівнянні зі збитками, спричиненими виробничому циклу і роботодавцю. У той же час страйк може мати і позитивні наслідки, якщо врегулює конфлікт і відновить соціальне партнерство в трудовому колективі [15, с. 251–252].

С. Вавженчук зазначає, що право на страйк як правомочність права на захист трудових прав є достатньо проблемним внаслідок самого характеру страйку як крайнього заходу охоронюваного характеру, що застосовується при виникненні суперечок між працівниками та роботодавцем [1, с. 86]. Крім цього, право на страйк у доктрині трудового права розглядається через призму як основного права людини, так і похідного. Наприклад, С. Іванов розглядає страйк як основне право громадян, яке є колективним, а в подальшому може виступати й індивідуальним правом [2, с. 58].

Загальноприйнятним є твердження про те, що право на страйк виступає колективним правом та не може розглядатися в індивідуальних його характеристиках. Щодо цього слушно зазначає Г. Чанишева, яка вважає, що право на страйк не є універсальним, воно є колективним трудовим правом, яке передбачає колективні дії з боку тих, хто бере участь у страйку. Останніх об'єднують колективні інтереси, змістом яких є покращення умов праці або задоволення колективних вимог професійного характеру, а також пошуки вирішення питань економічної та соціальної політики і проблем, що виникають на підприємстві, інших рівнях і безпосередньо стосуються працівників (винятком є страйки солідарності, які є законними за умови законності первісного страйку, який підтримують страйкарі) [6, с. 330].

Право на страйк не можна розглядати тільки як право працівника. Наприклад, Н. Швець зазначає: страйк виступає колективною дією, оскільки один працівник не може його провести, бо це право належить колективу працівників — колективне припинення роботи працівниками [15, с. 252].

Враховуючи конституційне визначення права на страйк, слід зробити висновок про те, що таке право належить не всім, а лише тим, хто працює за трудовим договором. Особи, що працюють за цивільно-правовими договорами (наприклад, підряду або надання послуг), позбавлені цього права. Отже, страйк є додатковим правом, тобто стосується конкретних суб'єктів. Учасниками страйку можуть бути лише наймані працівники. Такий підхід дозволяє відокремити страйк від інших видів протестів і масових акцій, таких як відмова студентів відвідувати лекції тощо.

За проектом Трудового кодексу України від 27 грудня 2014 р. № 1658 р. право працівників на страйк гарантується, зокрема, цьому питанню присвячені деякі статті законопроекту. Кодексом врегульовується страйк як трудове право працівників у положеннях стосовно основних засад правового регулювання трудових відносин (п. 14 ч. 1 ст. 2), недопущення дискримінації у сфері праці (ч. 1 ст. 3), заборони примусової праці як засобу покарання за участь у страйку (п. 5 ч. 1 ст. 4), основних прав працівників (п. 19 ч. 1 ст. 20) [11].

Як бачимо, нічого особливого проект Трудового кодексу України щодо права працівників на страйк не впроваджує. Однак порівнюючи в цій частині проект кодексу з чинним Кодексом за-

конів про працю України [5], який взагалі не застосовує у своєму змісті поняття «страйк», то, звичайно, помітне певне досягнення.

Що стосується незаконного страйку, то відповідно до ст. 22 Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» підставами для визнання незаконного страйку є: 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 положень цього закону; в) розпочаті з порушенням найманими працівниками, профспілкою, об'єднанням профспілок чи уповноваженими ними органами вимог цього закону; г) які оголошені та/або проводяться під час здійснення примирних процедур, передбачених цим законом [9].

Заява роботодавця або уповноваженої ним особи, організації роботодавців, об'єднання організацій роботодавців про визнання страйку незаконним розглядається виключно у судовому порядку.

Закріплюючи право працівників і роботодавців на колективні дії, міжнародні акти поряд із визнанням права працівників на страйк передбачають право роботодавців на локаут, що вважається у західних країнах найбільш сильним засобом боротьби роботодавця зі страйками. При проведенні локауту працівники не мають можливості для реалізації своїх трудових обов'язків, аж до того моменту, коли спір чи конфлікт не буде врегульовано [12, с. 188].

Комітет зі свободи об'єднань МОП вирішив, що положення національних законодавств про закриття підприємств роботодавцями (тобто локауту) у випадку страйку є порушенням права на продовження роботи осіб, які не беруть участі у ньому [8, с. 813].

Страйк, безсумнівно, допомагає вирішити проблеми однієї сторони соціально-трудових відносин — працівника. Однак залишається невирішеним питання, яким чином може захистити свої інтереси власник у разі проведення працівниками незаконного страйку. У багатьох зарубіжних країнах, наприклад, у Франції, Іспанії, Швеції, Швейцарії, Новій Зеландії, Туреччині, Мексиці та інших, передбачено такий контрзахід, як локаут [16, с. 143–144].

Для визначення етимології терміна «локаут» слід звернутися до «Юридичної енциклопедії», де визначено, що локаут (у перекладі з англ. *lock-out* — замикати двері, не впускати, від *lock* — замикати і *out* — зовні, геть) — тимчасове зупинення роботодавцем виконання своїх основних обов'язків щодо трудових правовідносин (тобто останній не надає роботу, не сплачує заробітної плати) з наступним поновленням виконання цих обов'язків після досягнення власником поставленої мети. Локаут застосовується у зв'язку з економічними труднощами або у відповідь на страйк. Він визнається крайнім заходом захисту інтересів роботодавця [18, с. 519].

М. Сокол вважає, що у країнах Європи ставлення до локауту не є однаковим. У цих державах розрізняються два види локауту. Перший — це наступальний локаут, що використовується роботодавцями для нав'язування своїх умов праці працівникам (наприклад, при зміні умов праці), навіть якщо профспілки не вдавалися до страйку. Другий вид локауту — оборотний. Він розглядається як реакція роботодавця на страйк, що проявляється у діях, пов'язаних із призупиненням виробничого процесу та невиплатою заробітної плати [12, с. 188].

Ставлення до права на локаут у різних західних державах — неоднозначне. Так, у Португалії локауту заборонені Конституцією, а в Греції — законодавчо. У Франції переважно також незаконні, проте судові прецеденти створили невелику можливість для оборонних локаутів або локаутів з метою забезпечення безпеки. В Італії стара фашистська заборона на локауту все ще включена в звід законів і застосовується у всіх випадках наступальних локаутів. Хоча у країнах прецедентного права традиційно вважається, що оборонні локауту — легальні [4, с. 24].

С. Іванов виступав проти законодавчого закріплення локаутів і небезпідставно вважав, що локаут стане реальним юридичним правом роботодавців і може бути використаний ними не тільки для захисту [3, с. 34]. Доцільно погодитися з думкою В. Щербини, який аргументовано стверджує про таке.

Відповідно до ч. 4 ст. 44 Конституції України заборона страйку можлива лише на підставі закону. При цьому слід зауважити, що Конституція України не передбачає ні заборону локауту, ні обмеження його застосування законом. Якщо зважати на ч. 5 ст. 55 Конституції, відповідно до

якої кожному гарантується право будь-якими не забороненими законом засобами захищати свої права і свободи від порушень і протиправних посягань, то виходить, що роботодавець-підприємець у разі проведення працівниками незаконного страйку, що призвів до значних збитків, може вдатися до локауту. Тим більше, що право на підприємницьку діяльність, яка не заборонена законом, гарантоване ч. 1 ст. 42 Конституції України і є логічним продовженням конституційної норми (ст. 15) щодо економічної багатоманітності суспільного життя в Україні, — зазначає В. Щербина [17, с. 247].

Варто наголосити, що локаут припиняє дію трудових відносин. При цьому заробітної плати, пільг позбавляються всі працівники підприємства, установи, включаючи й тих, хто не брав участі у страйку (особи, які перебувають у відпустці, тимчасово непрацездатні тощо). Останніми роками окреслилася тенденція вирівнювання правових і соціальних наслідків, що породжуються страйками й локаутами. Законність чи незаконність останніх у тих державах, де вони передбачені законодавством, визначає в кожному конкретному випадку суд. Адже оголошення локауту також можливе тільки за наявності певних умов, а не здійснюється на розсуд роботодавця, — наголошує Н. Швець [16, с. 147].

Слід мати на увазі, як зазначає М. Сокол, у разі, якщо працівники продовжують страйк після визнання його незаконним, то вони можуть бути притягнуті до юридичної відповідальності. У цьому випадку накладення дисциплінарних санкцій, у тому числі звільнення, не буде вважатися локаутом [12, с. 190].

Н. Швець висловлює іншу думку щодо цього. Локаут умовно можна вважати «страйком власника», адже він супроводжується закриттям підприємства та звільненням найманих працівників [16, с. 144].

З проблемою використання локауту корелюється проблема використання штрейкбрехерів. Зважаючи на тривалий і досить високий рівень безробіття в Україні, ця проблема дедалі активізується. Штрейкбрехери (у перекладі з німецької — страйколоми) — особи, які використовуються роботодавцями для припинення страйку працівників шляхом залучення їх до виконання роботи страйкуючих. Трудове право країн із ринковою економікою визнає штрейкбрехерство правовим явищем, а отже, роботодавцю гарантується продовження діяльності підприємства, якщо працівники оголошують страйк. Роботодавець має право приймати на роботу штрейкбрехерів на час проведення страйку та користується захистом закону [14, с. 512].

На нашу думку, залучення штрейкбрехерів як тимчасових працівників на час проведення страйку штатними працівниками дещо суперечить основним ознакам страйку. Фактично страйку як такого не відбуватиметься, можна буде говорити про акцію протесту.

Щодо використання штрейкбрехерів під час страйку варто погодитися з думкою В. Щербини, який висловлює таку аргументовану позицію. Відповідно до ч. 1 ст. 24 Конституції України громадяни мають рівні конституційні права і свободи та є рівними перед законом. Права штрейкбрехерів, вважає вчений, також повинні охоронятися законом, оскільки працівники, тимчасово залучені до роботи під час страйку, використовують своє конституційне право на працю, яке є абсолютно рівноцінним і для страйкаря, і для штрейкбрехера. Використання штрейкбрехерів може повністю зробити неефективним страйк, особливо там, де використовуються працівники з низькою професійною кваліфікацією. Але участь у страйку не дає підстав для обмеження чийогось права на працю як можливість заробляти собі на життя. Більше того, штрейкбрехерство прямо не заборонено Конституцією України, а тому можна вести мову тільки про моральний аспект цієї проблеми [17, с. 248].

Проект Трудового кодексу України № 1658 право на локаут взагалі не регламентує. Також трудове законодавство України не регулює питання локауту як трудового права роботодавця — не міститься конкретного положення щодо дозволу або заборони локауту. Хоча один із проектів Трудового кодексу України, який був на розгляді Верховної Ради України VI скликання, зокрема, йдеться про проект від 4 грудня 2007 р. № 1108, закріплював у ст. 386 заборону локауту. Зокрема, передбачалося, що у процесі врегулювання колективного трудового спору, включаючи проведення страйку, забороняється локаут — звільнення за ініціативою роботодавця працівників у зв'язку з їх участю в колективному трудовому спорі чи у страйку, а також ліквідація юридичної особи, її філії, представництва [10].

Станом на першу половину квітня 2015 р. проект Трудового кодексу України № 1658 знаходиться на доопрацюванні та щодо його положень ще не висловилися деякі комітети Верховної Ради України, тобто є вірогідність того, що питання локауту буде унормовано. Зрештою, варто зауважити на тому, що вирішення цього питання має відбутися до прийняття цього проекту в цілому. Адже внесення подальших змін, у разі прийняття проекту Трудового кодексу України у представленій редакції, також слід вважати негативним явищем. До речі, динамічні зміни у трудовому законодавстві, неузгодженість та колізія норм — відноситься до юридичної причини виникнення колективних трудових спорів. Тому суттєві питання регламентації трудових прав як роботодавця, так і працівників мають бути з'ясовані на цьому етапі.

Проте повинно йтися не просто про законодавче закріплення локауту, а, на нашу думку, адекватною є позиція саме його заборони в трудовому законодавстві України. У процесі стрімких інтеграційних перетворень, які нині відбуваються у державі, запозичення міжнародного європейського досвіду різних держав, у яких регулюється право роботодавця на локаут, особливо в частині його дозволу, — для України є неприйнятним.

Враховуючи те, що рівність прав між роботодавцем і найманими працівниками можлива лише на момент підписання трудового договору, а також беручи до уваги те, що права працівників постійно порушуються, у зв'язку з чим виникають колективні трудові спори (конфлікти), легалізація права на локаут як засобу самозахисту роботодавцем економічних прав у відповідь на страйк може лише погіршити питання захисту працівниками своїх трудових прав.

Очевидно, що відсутність правової регламентації локауту так само негативно позначатиметься на умовах захисту економічних та соціальних інтересів працюючих в Україні. Так, виходячи із основоположної аксіоми в праві: що не заборонено законом — дозволено, може тлумачитися на користь використання роботодавцем права на локаут. Тут варто поділяти думки вчених, які підтримують позицію законодавчого закріплення заборони локауту. Навіть в умовах правової традиції України, на нашу думку, все, що може негативно вплинути на реалізацію прав людини та їх відповідний захист, на сьогодні слід прямо закріплювати у Конституції та законах України. Особливо в умовах, коли стоїть питання інтеграційних процесів українського законодавства, у тому числі трудового.

Отже, легалізація локауту як засобу боротьби зі страйками нівелюватиме страйк як конституційне трудове право працівників. Тому допоки розбудова в Україні правової і соціальної держави є все ще далекою перспективою, питання локауту слід вирішити лише шляхом прямої заборони в законі.

Список використаних джерел

1. *Вавженчук С. Я.* Система захисту і охорони конституційних трудових прав працівників : моногр. / С. Я. Вавженчук. — Х. : Диска плюс, 2013. — 510 с.
2. *Иванов С. А.* Советское трудовое право: проблемы использования трудовых ресурсов / С. А. Иванов. — М. : Наука, 1990. — 304 с.
3. *Иванов С. А.* Трудовое право переходного периода: проблемы использования зарубежного опыта / С. А. Иванов // Государство и право. — 1995. — № 3. — С. 30–39.
4. *Кильдеев А. Х.* Проблемы правового регулирования коллективных трудовых споров / А. Х. Кильдеев, В. А. Сафонов // Правоведение. — 1995. — № 3. — С. 19–28.
5. *Кодекс законів про працю України* : Закон України від 10 грудня 1971 р. № 322-VIII [Електронний ресурс]. — Режим доступу : <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/322-08>.
6. *Конституція України*. Науково-практичний коментар / редкол.: В. Я. Тацій (голова редкол.), О. В. Петришин (відп. секретар), Ю. Г. Барабаш та ін. ; Нац. акад. прав. наук України. — 2-ге вид., переробл. і допов. — Х. : Право, 2011. — 1128 с.
7. *Конституція України* від 28 червня 1996 р. № 254к/96-ВР [Електронний ресурс]. — Режим доступу : <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/254к/96-вр>
8. *Лушникова М. В.* Очерки теории трудового права / М. В. Лушникова, А. М. Лушников. — СПб. : Издательство Р. Асланова «Юридический центр Пресс», 2006. — 940 с.
9. *Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)* : Закон України від 3 березня 1998 р. № 137/98-ВР [Електронний ресурс]. — Режим доступу : <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/137/98-вр>.

10. *Проект Трудового кодексу України від 4 грудня 2007 р. № 1108* [Електронний ресурс]. — Режим доступу : http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_2?id=&pf3516=1108&skl=7.
11. *Проект Трудового кодексу України від 27 грудня 2014 р. № 1658* [Електронний ресурс]. — Режим доступу : http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=53221.
12. *Сокол М. В. Порядок вирішення колективних трудових спорів і конфліктів в Україні* : дис. ... канд. юрид. наук : спец. 12.00.05 / М. В. Сокол ; НАН України, Ін-т держави і права ім. В. М. Корецького. — К., 2010. — 223 с.
13. *Трудове право України* : підруч. для студ. юрид. спец. вищ. навч. закл. / С. М. Прилипко, О. М. Ярошенко, І. П. Жигалкін, В. А. Прудников. — 5-те вид., допов. — Х. : Право, 2014. — 760 с.
14. *Трудовое право* : энциклопедический словарь / ред. кол.: С. А. Иванов и др. — 4-е изд. — М. : Советская энциклопедия, 1979. — 527 с.
15. *Швець Н. М. Основні ознаки страйку* / Н. М. Швець // Розвиток законодавства про працю і соціальне забезпечення: здобутки і проблеми : тези доп. та наук. повідомл. учасн. IV Міжнар. наук.-практ. конф. (м. Харків, 5–6 жовтня 2012 р.) / за ред. В. В. Жернакова. — Х. : Право, 2012. — С. 251–254.
16. *Швець Н. М. Право на страйк та механізм його реалізації* : дис. ... канд. юрид. наук : спец. 12.00.05 / Н. М. Швець ; Національна юридична академія України ім. Ярослава Мудрого. — Х., 2007. — 196 с.
17. *Шербина В. І. Функції трудового права* : дис. ... д-ра юрид. наук : спец. 12.00.05 / В. І. Шербина ; Акад. мит. служби України. — Д., 2008. — 423 с.
18. *Юридична енциклопедія* : в 6 т. / голова редкол. Ю. С. Шемшученко. — К. : Українська енциклопедія, 2003. — Т. 3. — 736 с.

Матат А. В. Співвідношення страйку та локауту в умовах інтеграційних змін трудового законодавства України

Статтю присвячено з'ясуванню сутнісних характеристик, співвідношенню і визначенню права працівників на страйк та локаут як трудового права роботодавця. Також, аналізуючи сучасні доктринальні концепції й міжнародний досвід щодо цієї теми, автор розглядає доцільність правового регулювання локауту як засобу боротьби зі страйками на сучасному етапі інтеграційних перетворень трудового законодавства України.

Ключові слова: страйк, локаут, права людини, трудове законодавство, штрейкбрехерство.

Матат А. В. Соотношение забастовки и локаута в условиях интеграционных изменений трудового законодательства Украины

Статью посвящено выяснению сущностных характеристик, соотношению и определению права работающих на забастовку и локаута как трудового права работодателя. Также, анализируя современные доктринальные концепции и международный опыт по этой теме, автор рассматривает целесообразность правового регулирования локаута как средства борьбы с забастовками на современном этапе интеграционных преобразований трудового законодательства Украины.

Ключевые слова: забастовка, локаут, права человека, трудовое законодательство, штрейкбрехерство.

Matat A. The ratio of a strike and a lock-out in the conditions of integration changes in the labour legislation of Ukraine

This article is devoted to find out the essential characteristics, the ratio and the determination of the rights of workers to strike and lock-out as employer's labor law. Also, analyzing the current doctrinal concepts and international experience about this topic, the author examines the expediency of legal regulation of a lock-out as the means of fight against strikes at present time of integration transformations of the labour legislation of Ukraine.

Key words: strike, lock-out, human rights, labour legislation, strikebreaker.