

підприємства на цю посаду (роботу) постійно. Якщо перевід здійснено без письмової згоди працівника, але він добровільно приступив до виконання обов'язків по іншій посаді (роботі), такий перевід є законним, і працівник вважається таким, який займає посаду з першого дня такого переведення. Визначення певного строку при призначенні працівника виконуючим обов'язки по вакантній посаді не має юридичного значення для здійснення правового регулювання цих правовідносин. Призначення працівника тимчасово виконуючим обов'язки по вакантній посаді вважається постійним переведом працівника на іншу роботу.

Чинне галузеве законодавство не містить норми про те, яким чином керівникові належить передати свої повноваження. Відповідь на це питання повинна регулюватися, з одного боку, нормами цивільного законодавства або статутом підприємства, оскільки керівник організації є одноосібним виконавчим органом юридичної особи, з іншого боку, керівник є працівником даної організації, отже його діяльність доцільно було б урегулювати трудовим законодавством.

Таким чином, необхідно констатувати, що у Кодексі законів про працю України відсутні норми щодо визначення статусу «виконуючого обов'язки» як окремого інституту.

**Швець Н.М.,**

канд. юрид. наук, ас. кафедри трудового права  
Національного університету «Юридична академія України  
імені Ярослава Мудрого»

## **ОСНОВНІ ОЗНАКИ СТРАЙКУ**

Наше суспільство зацікавлене у стабільних відносинах роботодавця та працівників, але коли конфлікт між ними загострюється і вичерпані усі наявні правові засоби для врегулювання розбіжностей між сторонами колективного трудового спору, для працівників передбачена можливість скористатися правом на страйк як крайнім засобом вирішення такого спору.

Страйк – явище негативне, він завдає шкоди процесу виробництва, роботодавцю і в якійсь мірі працівнику, хоча збитки останньому незрівнянні зі збитками, спричиненими виробничому

циклу і роботодавцю. Страйк може мати і позитивні наслідки, якщо врегулює конфлікт і відновить соціальне партнерство в трудовому колективі.

Якщо розглянути питання про суб'єктів правовідносин, які вправі реалізувати право на страйк, то їх доцільно класифікувати на 2 групи в залежності від можливості ініціювати проведення страйку та зацікавленості у його результатах. Так, до першої групи можна віднести осіб, які вправі ініціювати проведення страйку і зацікавлені в ньому, а такими є працівники та їх представники. До другої групи слід віднести тих, хто не може ініціювати проведення страйку і не зацікавлений у ньому (роботодавець та його представники).

Таким чином можна зробити висновок, що однією з ознак страйку слід вважати, що його ініціаторами та учасниками можуть бути лише працюючі наймані працівники. Конституція України передбачає, що страйкувати можуть лише ті, хто працює (ст. 44). Ця ознака дозволяє відокремити страйк від таких дій, як відмова учнів відвідувати уроки, а студентів – лекції, мітинги непрацюючих пенсіонерів тощо.

Окрім того, страйк – тимчасова акція, а тому не може бути страйків безстрокових. Він обмежується певним часом. Хоча у засобах масової інформації повідомлення про так би мовити безстрокові страйки лунають час від часу.

Обов'язковою ознакою страйку слід вважати бездіяльність працівників (невихід на роботу, невиконання (відмова від виконання) трудових обов'язків).

Страйк – дія колективна, оскільки один працівник не може його провести. Це право належить колективу працівників. Отже, страйк – колективне припинення роботи працівниками.

Страйк – добровільна акція. Нікого не може бути примушено до участі або до неучасті у страйку. Ця гарантія забезпечується шляхом встановлення кримінальної відповідальності за відповідні протиправні дії (ст. 33 Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)», ст. 174 Кримінального кодексу України).

Страйк – організована акція, адже його оголошення проходить в певних процедурних рамках, що дозволяє врахувати інтереси усіх суб'єктів, чиїх інтересів він торкається. Страйк повинен проводитися під керівництвом спеціального органу (особи), обраного найманими працівниками.

Вважаємо за необхідне закріпити у чинному законодавстві процедуру визнання страйку таким, що не відбувся. Відповідно до ч. 1 ст. 19 Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)»: рішення про оголошення страйку на підприємстві приймається за поданням виборного органу первинної профспілкової організації (профспілкового представника) чи іншої організації найманих працівників, уповноваженої представляти інтереси найманих працівників, загальними зборами (конференцією) найманих працівників шляхом голосування і вважається прийнятим, якщо за нього проголосувала більшість найманих працівників або дві третини делегатів конференції. Отже, якщо на підприємстві припинять роботу менше  $2/3$  делегатів конференції чи меншість найманих працівників, вказаних у рішенні про оголошення страйку, то страйк у цьому разі має бути визнаний таким, що не відбувся.

Усі наведені ознаки страйку впливають з його визначення, закріпленого у ст. 17 Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)». Узагальнюючи наведені міркування, можна виділити такі обов'язкові ознаки страйку: 1) тимчасовість страйку; 2) колективне припинення роботи; 3) добровільність участі у страйку; 4) ініціаторами та учасниками страйку можуть бути лише працівники; 5) бездіяльність працівників у перебігу страйку (припинення роботи або невихід на роботу); 6) організований характер страйку. До факультативних ознак страйку можна віднести мету, яку переслідує страйк. Метою ж страйку є вирішення колективного трудового спору для захисту порушених роботодавцем соціально-економічних інтересів найманих працівників.

Сформульовані ознаки страйку дозволяють відрізнити страйк від акцій протесту (зборів, мітингів, походів, демонстрацій, пікетів, голодувань, блокувань дорожнього руху тощо).

Відповідно, учасниками страйку можуть бути тільки працівники підприємств, установ, організацій, тоді як учасниками колективних акцій – будь-хто з громадян України незалежно від соціального статусу (пересічні громадяни).

Право на страйк – соціально-економічне право, спрямоване на захист соціально-економічних вимог. У теорії держави і права до числа політичних прав відносять з-поміж інших і право на проведення зборів, мітингів, демонстрацій. Отже шляхом акцій

протесту можуть бути захищені, як політичні, так і соціально-економічні права.

Страйк передбачає собою жорстку процедуру порядку його оголошення і проведення. Для страйку не характерне поняття можливості його призупинення та відновлення. Якщо страйк призупинити, то слід спочатку розпочинати процедуру його оголошення та проведення. Акції протесту є більш гнучкою формою захисту трудових прав порівняно зі страйком, бо їх можна призупинити, потім відновити.

Страйк – припинення роботи. На відміну від страйку, під час маніфестацій працівники не припиняють своєї роботи. Призупинення ними роботи розглядатиметься як грубе порушення трудової дисципліни. Здебільшого акції протесту проводяться у вільний від роботи час.

Проведенню страйку повинні передувати примирні процедури, тоді як акції протесту не передбачають попередніх примирних процедур.

І, насамкінець, проаналізовані нами ознаки страйку можна класифікувати на основні та факультативні. Наведені ознаки страйку допомагають відрізнити страйки від акцій протесту, адже на практиці доволі часто категорія «страйк» застосовується у невинуватих випадках, зокрема, коли насправді відбувається акція соціального протесту. З метою недопущення підміни правових категорій нами було проведене узагальнення ознак страйку.

**Акаєв Т. Ш.,**  
ас. кафедри цивільно–правових дисциплін  
Макіївського економіко–гуманітарного інституту,  
здобувач ад'юнктури Харківського національного  
університету внутрішніх справ

## **ЩОДО СТАТУСУ Й РОЛІ РОЗ'ЯСНЕНЬ ВЕРХОВНОГО СУДУ УКРАЇНИ В МЕХАНІЗМІ РЕГУЛЮВАННЯ СЛУЖБОВО– ТРУДОВИХ ВІДНОСИН ПРАЦІВНИКІВ ОРГАНІВ ВНУТРІШНІХ СПРАВ**

Сучасні процеси державотворення та вдосконалення механізму правового регулювання трудових відносин зумовлюють необ-