

Подоваю итоги, следует еще раз подчеркнуть острую необходимость существенной модернизации и усовершенствования трудового законодательства Украины в вопросах, касающихся способов получения работодателем сведений о работнике, в том числе из социальных сетей, порядке использования персональных данных работника, гарантий их защиты с учетом специфики трудовых правоотношений, зарубежного и мирового опыта.

Швец Н. М.,

канд. юрид. наук, ас. кафедри трудового права Національного університету «Юридична академія України імені Ярослава Мудрого»
(м. Харків, Україна)

ПРАВОВІ ГАРАНТІЇ РЕАЛІЗАЦІЇ ПРАЦІВНИКАМИ ПРАВА НА СТРАЙК

Чинний Закон України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» передбачає окрему статтю 27, в якій зосереджені окремі правові гарантії для працівників під час страйку.

Проект Трудового кодексу, у свою чергу, містить статтю 379 «Гарантії для працівників під час страйку». Прогресивною нормою перспективного законодавства слід визнати закріплення у ч. 3 ст. 379 проекту ТК положення, відповідно до якого працівникам, що брали участь у страйку, може виплачуватися заробітна плата за домовленістю сторін, а у разі недосягнення згоди – у судовому порядку. Звичайно, ця норма буде діяти у тому випадку, якщо бюджет підприємства, на якому відбувся страйк, дозволяє виділити окремі грошові кошти на покриття виплати заробітної плати страйкарям.

Взагалі гарантії у сфері реалізації права на страйк, а також організації та проведення страйку можна згрупувати таким чином:

- 1) гарантії реалізації права на страйк;
- 2) гарантії оголошення та проведення страйку;
- 3) гарантії колишнім учасникам страйку після його проведення.

У межах цього наукового повідомлення спробуємо більш детально охарактеризувати кожен із запропонованих груп гарантій для працівників.

Серед гарантій реалізації права на страйк слід виділити такі: спрощення процедури проведення страйку шляхом, зокрема, скорочення кількості та тривалості строків, закріплених у нормах Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)». Дійсно, чинне законодавство сформульоване у такий спосіб, щоб просто унеможливити для працівників організацію та проведення страйку з метою захисту інтересів найманих працівників у випадку їх порушення з боку роботодавця. Закон налічує близько 20 строків, яких мають дотриматися страйкарі, щоб їх страйк відбувся на законних засадах на теренах нашої держави. Що ж ми маємо на практиці? Дотриматися усіх строків досить складно, тобто процедура оголошення страйку настільки заформалізована, що це призводить до визнання страйку у судовому порядку незаконним, якщо страйковий комітет не витримає принаймні одного строку, передбаченого чинним законодавством. На сьогодні існує чимало випадків визнання страйків незаконними через порушення процедури його проведення саме у частині недотримання строків.

Якщо вдатися до аналізу гарантій оголошення та проведення страйку, то доречно чітко на рівні чинного законодавства прописати обов'язок роботодавця не заважати організації та проведення законного страйку, передбачити відповідальність роботодавця за створення перешкод в діяльності страйкового комітету, нестворення належних умов для продуктивної роботи органу, що очолює страйк (роботодавці не виділяють приміщення для роботи страйкового комітету; надають можливість провести страйк на території підприємства, не переконавшись в безпечності місця проведення страйку, як для страйкарів, так і для працівників підприємства, які не беруть участі у страйку).

Доволі-таки важливою гарантією підтримки страйкарів слід визнати можливість створення страйкових фондів, за рахунок бюджету яких страйкарі можуть підтримувати гідне існування власне своє та членів своєї родини на період участі у страйку.

Вважаємо, що ще однією гарантією у перебігу проведення страйку, яка б дозволила якнайшвидше врегулювати конфлікт і припинити страйк, доцільно визнати необхідність притягнення до відповідальності роботодавця за відмову органів, що очолює страйк, чи представникам НСПП в наданні інформації, необхідної для врегулювання колективного трудового спору (конфлікту).

Також, на наше переконання, до відповідальності слід було б притягти роботодавця у тому разі, якщо він приховує інформацію про страйк працівників свого підприємства шляхом ненадання звітності за встановленою формою до органів статистики та НСПП. Тобто, що ми маємо у такому разі: на підприємстві відбувся мирний страйк, без залучення представників ЗМІ, з повідомленням місцевої влади, проте роботодавець не відзвітував з приводу кількості осіб, які оголосили страйк, з приводу реальних причин страйку, відсутня у статистів достовірна інформація щодо кінцевого результату цієї акції, тобто на які поступки пішов роботодавець, задовольняючи вимоги страйкарів. Тоді як це підприємство мало б бути поставлене на контроль у відповідному управлінні НСПП, адже страйк це завжди тривожний сигнал, існує потенційна ймовірність його повторення, до того ж причини страйку можуть бути не усунені остаточно, вимоги найманих працівників можуть бути задоволені лише частково, тоді як завдання фахівців НСПП – контролювати процедуру оголошення і проведення страйку, втручатися з метою примирення сторін і не повторення подібних ситуацій у майбутньому. Отже роботодавець, діючи у такий спосіб, позбавляє працівників свого підприємства гарантії неповторення у майбутньому на цьому підприємстві страйку через відсутність ефективної роз'яснювальної роботи фахівців НСПП, не поставлених до відома про страйк з вини безпосередньо роботодавця, який намагається приховати наявні на підприємстві проблеми, що призвели до страйку.

Якщо зі страйкарем стався нещасний випадок під час страйку, який проводився в межах території підприємства, що було узгоджено між страйкомом і роботодавцем, то за умовами чинного законодавства цей нещасний випадок розцінюється як не виробнича травма. Якщо змоделювати конкретну ситуацію, то обмороження або тепловий удар, що стався з учасником законного страйку на відкритому повітрі в межах території підприємства, якщо місце проведення страйку заздалегідь було узгоджене, – це нещасний випадок не виробничого характеру. Він розслідується на підставі Постанови Кабінету Міністрів України «Про затвердження Порядку розслідування та обліку нещасних випадків не виробничого характеру» від 22.03.2001 р. № 270. Нам видається доцільним доповнити підпункт 5 пункту 3 цієї постанови таким положенням: «Розслідуванню згідно з цим Порядком підлягають нещасні випадки, що сталися під час участі в громадських акціях (мітингах, походах, де-

монстраціях, страйках, агітаційно-пропагандистській діяльності тощо)». Роботодавець має оплатити тимчасову непрацездатність працівникові підприємства-учаснику страйку.

Тоді як відповідно до пункту 7 Постанови Кабінету Міністрів України «Деякі питання розслідування та обліку нещасних випадків, професійних захворювань і аварій на виробництві» від 30.11.2011 р. № 1232, якби подібне сталося з особою у процесі виконання трудових обов'язків, то цей нещасний випадок розцінюється як виробничий травматизм.

Якщо страйкар захворіє у перебігу страйку і певний час не зможе приступити до виконання своїх обов'язків, то роботодавець має оплатити тимчасову непрацездатність такого працівника (принаймні перших 5 днів), тоді як на практиці зазвичай у такому разі допомога по тимчасовій непрацездатності не виплачується.

Щодо гарантій колишнім учасникам страйку після його проведення, то роботодавець не має вдаватися до переслідувань як організаторів, так і учасників страйку. Страйкарі мають отримати від роботодавця компенсацію збитків у розмірі, визначеному судом, у разі, якщо буде доведено, що роботодавець порушив закони, внаслідок чого склалися умови для страйку, і страйк закінчився повним або частковим задоволенням вимог найманих працівників.

За умов сьогодення далеко не завжди роботодавці дотримуються проголошених законом гарантій працівникам під час страйку і ця ситуація викликає занепокоєння та осуд.

Вітковський В. С.,
ас. кафедри цивільного права
Чернівецького національного університету
імені Ю. Федьковича
(м. Чернівці, Україна)

ОСНОВНІ ТРУДОВІ ПРАВА ПРАЦІВНИКІВ ТА ПРАВО НА ЖИТТЯ: ВЗАЄМОЗВ'ЯЗОК ДАНИХ КАТЕГОРІЙ

Основні трудові права працівника закріплені в статті 2 Кодексу законів про працю, яка гласить: «Право громадян України на працю, – тобто на одержання роботи з оплатою праці не нижче встановленого державою мінімального розміру, – включаючи право на вільний вибір професії, роду занять і роботи, забезпечується