

Авескулов Валерій Дмитрович
кандидат юридичних наук,
асистент кафедри трудового права
Національний юридичний університет імені Ярослава Мудрого

Авескулов Валерий Дмитриевич
кандидат юридических наук,
ассистент кафедры трудового права
Национальный юридический университет имени Ярослава Мудрого
Aveskulov Valeriy
PhD in Law, Assistant of Labor Law Department
Yaroslav Mudryi National Law University

Дереш Юлія Вікторівна
студентка
Національного юридичного університету імені Ярослава Мудрого
Дереш Юлия Викторовна
студентка
Национального юридического университета имени Ярослава Мудрого
Deresh Yuliia
Student of the
Yaroslav Mudryi National Law University

Романчук Альбіна Олександрівна
студентка
Національного юридичного університету імені Ярослава Мудрого
Романчук Альбина Александровна
студентка
Национального юридического университета имени Ярослава Мудрого
Romanchuk Albina
Student of the
Yaroslav Mudryi National Law University

DOI: 10.25313/2520-2308-2020-12-6715

**ПРАВО НА ЛОКАУТ ТА ПЕРСПЕКТИВИ ЙОГО ПРАВОВОГО
ВРЕГУЛЮВАННЯ В УКРАЇНСЬКОМУ ЗАКОНОДАВСТВІ**
**ПРАВО НА ЛОКАУТ И ПЕРСПЕКТИВЫ ЕГО ПРАВОВОГО
РЕГУЛИРОВАНИЯ В УКРАИНСКОМ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВЕ**
**THE RIGHT TO LOCATE AND PROSPECTS OF ITS LEGAL
REGULATION IN UKRAINIAN LEGISLATION**

Анотація. Дана стаття присвячена дослідженню права на локаут, правовий статус та процедура якого в трудовому законодавстві України не врегульовані. У статті розглянуто досвід зарубіжних країн та варіанти законодавчого закріплення права на локаут. Встановлено, що існує два види локауту – оборонний і наступальний, перший із яких виступає саме як реакція роботодавця на страйк. Наступальний же такої передумови, як страйк працівників, не потребує і являє

собою засіб нав'язування роботодавцем своїх умов праці. На основі цього було визначено, що більшість країн дозволяє роботодавцю вдаватися до такого заходу саме в тому випадку, якщо локаут є оборонним, але процедура його реалізації містить ряд обмежень.

У роботі проаналізовано положення Європейської соціальної хартії, Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)», Проекту Трудового кодексу України від 04.12.2007 № 1108, Проекту Трудового кодексу України від 27.12.2014 № 1658, Проекту Кодексу України про працю від 08.11.2019 № 2410–1, Проекту Трудового кодексу України від 08.11.2019 № 2410, Проекту Закону про страйки та локаути від 27.12.2019 № 2682.

У статті розглянуто думки вітчизняних науковців щодо доцільності закріплення в українському законодавстві права роботодавця на локаут, одні з яких вважають доцільним дозвіл права на локаут як захисних дій роботодавця у відповідь на страйк працівників, але з рядом обмежень. Інші ж науковці виступають за пряму його заборону, оскільки таке право роботодавця може порушувати право працівників на страйк.

На основі позицій науковців, зарубіжного досвіду та аналізу численних законодавчих спроб визначення правового статусу та процедури права на локаут запропоновано варіант його закріплення в трудовому законодавстві України для забезпечення балансу прав та інтересів працівників та роботодавця, а також уникнення економічного тиску останнього на працівників. Автори вважають за доцільне закріплення права на локаут у випадку, якщо він є оборонним, за прикладом європейського досвіду.

Ключові слова: право на локаут, право на страйк, оборонний локаут.

Аннотация. Данная статья посвящена исследованию права на локаут, правовой статус и процедура которого в трудовом законодательстве Украины не урегулированы. В статье рассмотрен опыт зарубежных стран и варианты законодательного закрепления права на локаут. Установлено, что существует два вида локаута – оборонительный и наступательный, первый из которых выступает именно как реакция работодателя на забастовку. Наступательный же такой предпосылки, как забастовка работников, не требует и представляет собой средство навязывания работодателем своих условий труда. На основе этого было определено, что большинство стран позволяет работодателю прибегнуть к такой мере именно в том случае, если локаут является оборонительным, но процедура его реализации содержит ряд ограничений.

В работе проанализированы положения Европейской социальной хартии, Закона Украины «О порядке разрешения коллективных трудовых споров (конфликтов)», проекта Трудового кодекса Украины от 04.12.2007 № 1108, проекта Трудового кодекса Украины от 27.12.2014 № 1658, проекта Кодекса Украины о труде от 08.11.2019 № 2410–1, проекта Трудового кодекса Украины от 08.11.2019 № 2410, проекта закона о забастовках и локауты от 27.12.2019 № 2682.

В статье рассмотрены мысли отечественных ученых о целесообразности закрепления в украинском законодательстве права работодателя на локаут, одні из которых считают целесообразным разрешение права на локаут в качестве защитных действий работодателя в ответ на забастовку работников, но с рядом ограничений. Другие же ученые выступают за прямой его запрет, поскольку такое право работодателя может нарушать право работников на забастовку.

На основе позиций ученых, зарубежного опыта и анализа многочисленных законодательных попыток определения правового статуса и процедуры права на локаут предложен вариант его закрепления в трудовом законодательстве Украины для обеспечения баланса прав и интересов работников и работодателя, а также для избежания экономического давления последнего на работников. Авторы считают целесообразным закрепление права на локаут в случае, если он является оборонительным, по примеру европейского опыта.

Ключевые слова: право на локаут, право на забастовку, оборонительный локаут.

Summary. This article is devoted to the study of the right to lockout, the legal status and procedure of which are not regulated in the labor legislation of Ukraine. The article considers the experience of foreign countries and options for legislative consolidation of the right to lockout. It is established that there are two types of lockout – defensive and offensive, the first of which acts as a reaction of the employer to the strike. The offensive does not require such a precondition as a workers' strike and is a means for the employer to impose its working conditions. Based on this, it was determined that most countries allow the employer to resort to such a measure if the lockout is defensive, but the procedure for its implementation contains a number of restrictions.

The article analyzes the provisions of the European Social Charter, the Law of Ukraine «On the Procedure for Resolving Collective Labor Disputes (Conflicts)», the Draft Labor Code of Ukraine dated 04.12.2007 № 1108, the Draft Labor Code of Ukraine dated 27.12.2014 № 1658, the Draft Labor Code of Ukraine 08.11.2019 № 2410–1, Draft Labor Code of Ukraine dated 08.11.2019 № 2410, Draft Law on Strikes and Lockouts dated 27.12.2019 № 2682.

The article considers the views of domestic scholars on the feasibility of enshrining in Ukrainian law the employer's right to lockout, some of which consider it appropriate to allow the right to lockout as a protective action of the employer in response

to workers' strike, but with some restrictions. Other scholars advocate a direct ban, as such an employer's right may violate workers' right to strike.

Based on the positions of scientists, foreign experience and analysis of numerous legislative attempts to determine the legal status and procedure of the right to lockout, a variant of its enshrinement in the labor legislation of Ukraine is proposed to balance the rights and interests of employees and employers and avoid economic pressure on employees. The authors consider it appropriate to consolidate the right to lockout if it is defensive, following the example of European experience.

Key words: right to lockout, right to strike, defensive lockout.

Постановка проблеми. Регулювання трудових відносин в Україні як демократичній державі засноване на тому, що працівник та роботодавець є рівними суб'єктами трудових відносин. Проте довгий час наше трудове законодавство писалося відповідно до вимог планової економіки, тому на перший план виходив захист прав та інтересів саме працівника, а не роботодавця. Такий підхід не відповідає вимогам ринкової економіки, яка передбачає баланс між гарантуванням прав працівника та роботодавця. Саме тому відповідний механізм правового регулювання права на страйк має розглядатися паралельно із правом роботодавця на локаут.

Законодавство зарубіжних країн по-різному регулює право роботодавця на локаут, але наразі все частіше простежується тенденція щодо законодавчого закріплення локауту та його чіткої регламентації. Серед українських науковців неодноразово виникала гостра дискусія стосовно доцільності визначення правового статусу локауту шляхом або його дозволу в межах і порядку визначених законом, або його прямої заборони. У різних проектах нового Трудового кодексу таке правове явище як локаут регулювалося по-різному — в одних це питання взагалі ігнорувалося, інші пропонували різні варіанти законодавчого закріплення як самого поняття локауту, так і його процедури. Неоднозначність даної проблеми зумовлює потребу закріплення на законодавчому рівні права на локаут в межах, що не порушує право працівників на страйк, що, у свою чергу, допоможе уникнути незаконного економічного тиску роботодавця на працівників.

Аналіз останніх досліджень. Дослідженням такого явища трудового права як локаут у різний час займалися багато вчених, серед яких зокрема Бурак В. Я. [7], Лазарев В. В. [11], Чанишева Г. І. [9], Швець Н. М. [4]. Зазначені науковці розглядали право на локаут у контексті дослідження механізму реалізації права на страйк як протилежне йому право. Через співвідношення зазначених понять вони доходили висновку про доцільність закріплення локауту як захисних дій роботодавця у відповідь на страйк працівників у національному трудовому законодавстві.

Метою даної статті є обґрунтування необхідності законодавчого закріплення права роботодавця на локаут у межах, що не порушить право працівників на страйк за допомогою аналізу досвіду іноземних держав та думок вітчизняних науковців.

Виклад основного матеріалу. Працівник та роботодавець — дві протилежні сторони трудового договору, правове становище яких увесь час намагається врівноважити законодавець шляхом надання певних трудових гарантій одній стороні та забороняючи свавілля з боку іншої. Проте іноді трапляються випадки, коли між найманими працівниками та роботодавцем виникають певні розбіжності на будь-якій стадії трудових правовідносин із приводу реалізації права на працю. Це, у свою чергу, призводить до виникнення конфліктів. У таких випадках законодавство України передбачає, що вирішенню колективного трудового спору сприяють примирна комісія та трудовий арбітраж, а також Національна служба посередництва і примирення [2].

Проте, трапляються ситуації, коли мирним способом подолати конфлікт все ж не вдається. У такому разі працівники можуть скористатися правом на страйк як засобом захисту економічних та соціальних інтересів. Варто зазначити, що страйк є останнім засобом вирішення колективних трудових спорів і реалізується в крайніх випадках, коли вже всі інші можливості було вичерпано. В українському законодавстві це положення, перш за все, було закріплене на конституційному рівні — стаття 44 Конституції України [1]. Окрім того, порядок здійснення цього права встановлюється спеціальним законом. Так, 3 березня 1998 р. було прийнято Закон України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» [2], який є достатньо наближеним до міжнародних стандартів та іноземного досвіду вирішення трудових конфліктів. Законом було визначено певні умови для реалізації права на страйк, після чого цей засіб захисту інтересів працюючих став активно використовуватися.

Страйк, як можливість працівників відстояти свої порушені права, фактично полягає у припиненні роботи самими працівниками і реалізується або шляхом невиходу на роботу, або невиконанням

покладених на них трудових обов'язків [2]. Безсумнівно, цей спосіб захисту інтересів допомагає вирішити інтереси лише однієї сторони соціально-трудова відносин — працівника. Проте, в той же час значних збитків зазнають і роботодавці, потрапляючи у зовсім невідгідне для себе становище, з кожним днем втрачаючи прибуток. Отже, відстоюючи права працівників, необхідно звернути увагу й на інтереси роботодавця, оскільки обидві сторони трудового договору є рівними суб'єктами трудових відносин.

Таким чином, в українському законодавстві залишається неврегульованим питання, яким чином власник може захистити свої інтереси у випадку проведення працівниками незаконного страйку. У таких зарубіжних країнах, як Франція, Іспанія, Туреччина, Мексика, Швеція, Швейцарія та Нова Зеландія, ця проблема вирішена шляхом законодавчого закріплення права роботодавця на локаут як контрзахід страйку.

Європейська соціальна хартія хоч прямо і не передбачає право на локаут, на відміну від права на страйк, проте у п. 4 ст. 6 зазначає, що роботодавці мають право на колективні дії у випадку конфлікту інтересів між сторонами колективного договору [3]. У трудовому законодавстві зарубіжних країн по-різному врегульоване питання про те, які саме дії дозволені роботодавцям у випадку якщо їх інтереси порушено незаконним страйком. Як зазначалося вище, багато країн у світі захищають інтереси роботодавця, надаючи їм право на локаут. Проте, існують ті держави, де локаут категорично заборонений, незалежно від того, чи він оборонний, чи наступальний (Італія, Португалія, Греція). На думку Швець Н. М., те, що певні країни заборонили локаут, спричинене тим фактом, що за своїми юридичними наслідками він набагато жорсткіший за страйк [4]. До того ж, деякі вчені вважають причиною заборони демократизацію трудових відносин, що в цілому є позитивним явищем, яке посилює захисну функцію трудового права [5].

Вартий уваги той факт, що коментар до статті 6 Європейської соціальної хартії, що міститься у Довіднику Ради Європи, наголошує на тому, що хоч дана стаття і передбачає право роботодавця на локаут, проте у держав немає потреби встановлювати повну юридичну рівність між правом на страйк та правом на локаут.

Існує ряд країн, де правовий статус та процедура проведення локауту прописана досить чітко, проте у них він жодного разу не реалізувався. Існують також країни, які підтримують у даному питанні нейтралітет (Нідерланди, Люксембург), або ж за-

лишають сторонам колективного договору свободу вибору у засобах впливу один на одного (країни Скандинавії).

Проте, право на локаут у світовій практиці не закріплюється у вигляді прямих заборон та придушення, а правова процедура його ретельно врегульована, гнучка та має ряд обмежень. У Іспанії дозволяється лише оборонний локаут у разі страйку або нерегулярної роботи при виникненні загрози насильства по відношенню до персоналу [6, с.55]. Виключно оборонні локаути дозволені також у Німеччині, Японії та Ізраїлі. У цих країнах роботодавцям надається право на звернення до суду із позовом на профспілку у випадку проведення страйку, оскільки на профспілку як сторону договору покладено обов'язок утримувати своїх членів від страйку. Незважаючи на врегулювання країнами процедури проведення локауту, спостерігається дедалі більше акцентування уваги на можливості та необхідності компромісного вирішення сторонами конфліктів, що виникають між ними.

Як уже зазначалося, українське законодавство взагалі не регулює ані статус, ані процедуру проведення локауту, навіть не визначає саме поняття цього явища. Уже тривалий час між вітчизняними науковцями триває дискусія про доцільність законодавчого закріплення цього явища. Позиції із цього приводу можна розділити на дві основні думки. Прихильники першої вважають, що за прикладом зарубіжних країн локаут необхідно дозволити в Україні, проте із рядом обмежень. В. Я. Бурак допускає застосування локауту у межах визначених законом з метою боротьби із зловживанням суб'єктивним правом на страйк, а саме у випадку, коли працівники будуть ухилятися від колективних переговорів. Таке право роботодавця на його думку буде стимулювати працівників шукати компроміси під час проведення примирних процедур, а також під час проведення страйку [7, с. 288–289].

Прихильники другої думки вважають, що в українських реаліях право роботодавців на локаут порушить баланс між останніми та працівниками, оскільки роботодавці, маючи більші економічні можливості, отримавши таке право чинитимуть ще більший економічний тиск на працівників. С. О. Іванов вважає, що якщо локаут стане юридичним правом роботодавців, він може бути використаний ними не тільки як оборонна, а і як наступальна зброя проти робітників [8]. Г. І. Чанишева також негативно ставиться до використання зарубіжного досвіду щодо закріплення права на локаут, оскільки його проведення у відповідь на оголошення страйку позбавить страйкуючих можливості за допомогою

законних засобів захистити свої економічні й соціальні права [9].

Існує також ряд науковців, що дотримуються проміжної позиції, між категоричною заборонаю та дозволом. Так, позицію, спрямовану на захист і працівників, і роботодавців, займає І. Я. Кисельов, який вважає, що трудове право не повинне мати односторонню спрямованість, оскільки така ситуація може нанести шкоду нормальному ринковому розвитку економіки та інтересам роботодавців [10]. В. В. Лазарев вважає, що існує лише один варіант закріплення правомірного застосування локауту у національному трудовому законодавстві, а саме у випадку визнання страйку незаконним у відповідь на такий страйк. Н. М. Швець вважає, що запровадження інституту локауту не є доцільним, оскільки в зарубіжних країнах страйкуючі намагаються покращити свої умови праці, вимагають підвищення заробітної плати та створення більш сприятливих режимів роботи, тоді як в Україні метою страйків в основному є отримання неодержаної заробітної плати. Тому європейський досвід у даному питанні може стати реакційним. Допустимим у її розумінні є лише введення в Україні захисного локауту [4].

У юридичній літературі виділяють два види локауту залежно від ситуації застосування його роботодавцем — оборонний і наступальний. Перший вважається реакцією на страйк, а другий використовується роботодавцем за відсутності страйку з метою нав'язуванням працівникам своїх умов. Розрізняють також солідарний локаут, який відбувається у тому випадку, коли всі чи більшість роботодавців, членів спілки роботодавців підтримують окремих членів спілки в їх боротьбі з профспілками. Як бачимо із зарубіжної практики, у випадку коли законодавством країни дозволено локаут, він є виключно оборонним, до того ж обмежений рядом додаткових умов.

Паралельно із дискусіями науковців про право на локаут відбувалися неодноразові спроби законодавчого його закріплення за допомогою багатьох проектів як окремого закону, внесення змін до ЗУ «Про порядок вирішення колективних спорів» або ж у контексті проектів Трудового кодексу. Варто зауважити, що спроби такого закріплення були діаметрально протилежними. Наприклад, у проекті Трудового кодексу 2007 року пропонувалося заборонити локаут у процесі врегулювання трудового спору [12]. Під локаутом у даному проекті розумілося звільнення за ініціативою роботодавця працівників у зв'язку із участю їх у колективному трудовому спорі через їх участь у страйку або ж колективному трудовому спорі, що супроводжується ліквідацією юридичної

особи. Даний підхід до поняття локауту видається вузьким, так як оголошення роботодавцем локауту тягне за собою, перш за все, тимчасове призупинення роботи підприємства, а не його ліквідацію.

Також існував Проект Трудового кодексу 2014 року, який взагалі проігнорував дане питання. [13] Проект не передбачав ні легалізації права на локаут, ні заборони, не розглядаючи при цьому навіть право на страйк. Останні проекти кодифікації трудового законодавства наприкінці 2019 року, а саме Проект Трудового кодексу України № 2410-1 [14] та Проект Трудового кодексу України № 2410 [15], залишали в силі положення ЗУ «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)», але не передбачали додатково заборону чи дозвіл права на локаут.

27 грудня 2019 року до Верховної Ради України народними депутатами було подано проект Закону України «Про страйки та локаути» № 2682. Сама назва законопроекту говорить про те, що в основі його лежить пропозиція усунення прогалини у чинному законодавстві щодо правового врегулювання локаутів як права, протилежного праву на страйк [16]. Наразі цей законопроект опрацьовується комітетами ВРУ. Відповідно до висновку Комітету з питань інтеграції України з Європейським Союзом проект Закону за своєю метою не суперечить цілям Угоди про асоціацію та міжнародно-правовим зобов'язанням України, але потребує доопрацювання з метою належного врахування положень статті 6 Європейської соціальної хартії та Рекомендації МОП № 92.

Варто зауважити, що право на локаут запропоноване у проекті Закону України «Про страйки та локаути» № 2682 із урахуванням певних обмежень. Так, наприклад, передбачена заборона оголошення та проведення локаутів на підприємствах, які мають заборгованість із виплати заробітної плати, єдиного соціального внеску, податків та обов'язкових платежів до бюджетів всіх рівнів, а також у разі, коли вимоги працівників стосуються виконання роботодавцем умов трудових договорів, колективних договорів (угод), виконання вимог законодавства України, ухилення роботодавця від ведення колективних переговорів.

На нашу думку, буде доречно у випадку закріплення права на локаут також встановити для роботодавця такі обмеження, як «заборона оголошувати локаути на підприємстві, що має заборгованість із виплати заробітної плати та у випадку, якщо проведення страйку буде проводитися із такою ж вимогою». Закріплення цього положення захистить право працівників на проведення страйку та допо-

може уникнути економічного тиску та них. Локаут не має бути предметом тиску на працівників. Його навпаки треба закріпити саме у такому вигляді, щоб дотримувалося право працівників на страйк і при цьому інтереси роботодавця були гарантовані правом на локаут.

Також право роботодавця оголошувати локаут необхідно обмежити заборонаю його оголошення для нав'язування працівникам своїх умов за відсутності страйку, оскільки такий локаут буде мати риси наступального, практика використання якого була б явним економічним тиском, що не може використовуватися жодною демократичною країною світу. Таке обмеження дасть чітке уявлення роботодавцям про те, що локаут можливий лише у тому випадку, коли він оборонний. Локаут, за прикладом страйку, не має бути оголошеним в зонах стихійного лиха, а також в регіонах, у яких в установленому порядку оголошено військовий, надзвичайний стан, а також в інших встановлених законом випадках.

Законодавство зарубіжних країн, окрім наступального та оборонного виділяє такі види локауту, як локаут, що полягає у тимчасовій зупинці роботи або у випадку значного скорочення обсягів виробництва підприємства роботодавцем, при цьому із одночасним припиненням виплати заробітної плати працівникам і локаут, який передбачає колективне звільнення працівників із ініціативи роботодавця у зв'язку із оголошенням страйку. Другу процедуру локауту використовують уряди й підприємці США, Франції, Японії, Мексики, Швеції, які застосовують масове звільнення як крайній засіб, маючи на меті таким чином зберегти «соціальний мир». На нашу думку, другий варіант локауту не є доцільним, оскільки враховуючи проблему безробіття в країні, надання можливості роботодавцю звільнити працівників підприємства лише погіршить цю ситуацію.

Доцільно закріпити право роботодавця оголошувати локаут лише у випадку визнання страйку незаконним та у випадку, якщо виконання умов страйку, призведе до банкрутства підприємства. Щодо першого випадку, то необхідно звернутися до положень статті 22 ЗУ «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» незаконними визнаються страйки, що оголошені без дотримання працівниками вищенаведеного закону, розпочаті із порушенням його вимог, якщо вимоги страйку порушують права людини та закликають до зміни конституційного ладу, а також якщо працівники ухиляються від примирних процедур. Відповідно до положень статті 23 вищенаведеного закону заява роботодавця про визнання страйку

незаконним розглядається у судовому порядку не пізніше як у семиденний строк. Рішення суду про визнання страйку незаконним зобов'язує учасників страйку прийняти рішення про припинення або відміну оголошеного страйку, а працівників розпочати роботу не пізніше наступної доби після дня вручення копії такого рішення суду органіві або особі, що очолює страйк [2]. У випадку, якщо працівники протягом доби із дня ознайомлення із рішенням суду не виконають цих вимог, роботодавцю, задля забезпечення своїх інтересів та уникнення банкрутства підприємства варто скористатися правом на оголошення локауту.

Щодо другого випадку, коли вимоги страйку призведуть до неплатоспроможності підприємства, то при цьому обов'язковою умовою оголошення локауту є надання роботодавцем перед таким оголошенням органу, що керує страйком, документів та інформації, які підтверджували би, що виконання вимог страйку призведе до неплатоспроможності (банкрутства) підприємства, установи, організації. І лише після того, якщо у розумний строк орган, що керує страйком, та роботодавець не укладуть письмової угоди щодо умов страйку, або ж такий орган буде ухилятися від переговорів, можливе буде оголошення роботодавцем локауту.

Висновки. Запровадження в Україні права на локаут обговорюється науковцями вже не один рік, тому наразі гостро стоїть питання про законодавче закріплення його статусу та процедури. Законодавцю варто визначити їх шляхом або прямої заборони, або дозволу з урахуванням ряду обмежень. Видається, що дозвіл локауту допоможе уникнути таких ситуацій, коли роботодавець без законних підстав застосовуватиме до працівників заходи економічного тиску. Таке закріплення не призведе до порушення права на страйк, якщо локаут можна буде оголошувати лише у випадку незаконного страйку чи у випадку, коли задоволення вимог страйкарів призведе до банкрутства підприємства. Задля забезпечення рівності прав працівників та роботодавця, враховуючи досвід зарубіжних країн, варто надати їм законні можливості щодо захисту своїх інтересів, але визначивши такі умови реалізації процедури локауту, що будуть зберігати баланс між ними. На нашу думку, закріплення поняття локауту є можливим у такому вигляді: «Локаут — це тимчасова зупинка роботи підприємства, що супроводжується припиненням виплати заробітної плати та оголошується роботодавцем у випадку, коли виконання умов страйку може призвести до банкрутства підприємства».

Література

1. Конституція України: закон України від 28.06.1996 р. № 254к/96 // Відомості Верховної Ради України. 1996. № 30. Ст. 141.
2. Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів): Закон України від 03.03.1998р. № 137/98-ВР // Відомості Верховної Ради України. 1998. № 34. Ст. 227.
3. Європейська соціальна хартія (переглянута): хартія, міжнародний документ // Відомості Верховної Ради України. 2007. № 51. С. 2096.
4. Швець Н. М. Право на страйк та умови його реалізації: монографія / Н. М. Швець. Х.: Право, 2009. 224 с.
5. Трудовое право России / Под ред. Р. З. Лившица, Ю. П. Орловского. М.: Юрид. лит., 1998. С. 319.
6. Мигаль С. М. Обмеження права на страйк правом на локаут у прецедентному праві ЄКСП / С. М. Мигаль // Науковий вісник Херсонського державного університету. 2014. № 3. С. 51–57.
7. Бурак В. Я. Деякі аспекти реалізації працівниками права на страйк // Вісник Львівського торговельно-економічного університету. Юридичні науки. 2018. Вип. 7. С. 280–289.
8. Иванов С. А. Трудовое право переходного периода: проблемы использования международного опыта // Государство и право. 1995. № 3. С. 34.
9. Чанишева Г. І. Право на страйк: міжнародні стандарти та законодавство України // Право України. 2000. № 12. С. 85.
10. Киселёв И. Я. Новый облик трудового права стран Запада (прорыв в постиндустриальное общество). М.: ЗАО «Бизнес-школа «ИнтелСинтез», совместно с ООО «Журнал «Управление персоналом», 2003. С. 22.
11. Лазарев В. В. Трудовые споры: законодательство и практика / В. В. Лазарев // Человек и труд. 2007. № 8. С. 10.
12. Проект Трудового кодексу України: від 04.12.2007 № 1108. URL: https://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=30947
13. Проект Трудового кодексу України: від 27.12.2014 № 1658. URL: w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=53221
14. Проект Кодексу України про працю: від 08.11.2019 № 2410-1. URL: w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=67334
15. Проект Трудового кодексу України: від 08.11.2019 № 2410. URL: w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=67331
16. Проект Закону про страйки та локаути: від 27.12.2019 № 2682. URL: w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=67793

References

1. Konstytucija Ukrainy: zakon Ukrainy vid 28.06.1996 r. # 254k/96 // Vidomosti Verkhovnoji Rady Ukrainy. 1996. # 30. St. 141.
2. Pro porjadok vyrishennja kolektyvnykh trudovykh sporiv (konfliktiv): Zakon Ukrainy vid 03.03.1998r. # 137/98-VR // Vidomosti Verkhovnoji Rady Ukrainy. 1998. # 34. St. 227.
3. Jevropejsjka socialjna khartija (pereghljanuta): khartija, mizhnarodnyj dokument // Vidomosti Verkhovnoji Rady Ukrainy. 2007. # 51. S. 2096.
4. Shvecj N. M. Pravo na strajk ta umovy jogho realizaciji: monoghrafija / N. M. Shvecj. Kh.: Pravo, 2009. 224 s.
5. Trudovoe pravo Rossyy / Pod red. R. Z. Lyvshyca, Ju. P. Orlovskogho. M.: Juryd. lyt., 1998. S. 319.
6. Myghalj S. M. Obmezhenja prava na strajk pravom na lokaut u precedentnomu pravi JeKSP / S. M. Myghalj. // Naukovyj visnyk Khersonsjkogho derzhavnogho universytetu. 2014. # 3. S. 51–57.
7. Burak V. Ja. Dejaki aspekty realizaciji pracivnykamy prava na strajk. Visnyk Ljvivsjkogho torghoveljno-ekonomichnogho universytetu. Jurydychni nauky. 2018. Vyp. 7. S. 280–289.
8. Ivanov S. A. Trudovoe pravo perekhodnogo perioda: problemy ispolzovaniya mezhdunarodnogo opyta // Gosudarstvo i pravo. 1995. № 3. S. 34.
9. Chanysheva Gh. I. Pravo na strajk: mizhnarodni standarty ta zakonodavstvo Ukrainy // Pravo Ukrainy. 2000. # 12. S. 85.
10. Kiselev I. Ya. Novyy oblik trudovogo prava stran Zapada (proryv v postindustrialnoe obshchestvo). M.: ЗАО «Бизнес-школа «ИнтелСинтез», совместно с ООО «Журнал «Управление персоналом», 2003. С. 22.
11. Lazarev V. V. Trudovye spory: zakonodatelstvo i praktika / V. V. Lazarev // Chelovek i trud. 2007. № 8. S.
12. Proekt Trudovogho kodeksu Ukrainy: vid 04.12.2007 # 1108. URL: https://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=30947

13. Proekt Trudovogho kodeksu Ukrajinu: vid 27.12.2014 # 1658. URL: w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/web-proc4_1?pf3511=53221
14. Proekt Kodeksu Ukrajinu pro pracju: vid 08.11.2019 # 2410-1. URL: w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/web-proc4_1?pf3511=67334
15. Proekt Trudovogho kodeksu Ukrajinu: vid 08.11.2019 # 2410. URL: w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/web-proc4_1?pf3511=67331
16. Proekt Zakonu pro strajky ta lokauty: vid 27.12.2019 # 2682. URL: w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/web-proc4_1?pf3511=67793