

ПИКЕТИРОВАНИЕ КАК СОСТАВНАЯ ПРОМЫШЛЕННЫХ АКЦИЙ РАБОТНИКОВ: ТЕОРЕТИКО-ДОГМАТИЧЕСКИЙ РАКУРС

С. ВАВЖЕНЧУК,

кандидат юридических наук, доцент, доцент кафедры гражданского и трудового права юридического факультета Киевского национального экономического университета имени Вадима Гетьмана

SUMMARY

In this article, the author describes relevant issues of legal defense and protection of constitutional labor rights of employees as well as their distinct features. Special attention is paid to legal issues of picketing as an element of industrial actions of employees in Ukraine.

Keywords: legal defense of labor rights, protection of labor rights, labor rights, picketing, industrial actions.

* * *

В этой статье автор обращает внимание на актуальные проблемы защиты и охраны конституционных трудовых прав работников, а также на их особенности. Отдельное внимание обращается на правовые проблемы пикетирования как части промышленных акций работников в Украине.

Ключевые слова: защита трудовых прав, охрана трудовых прав, трудовые права, промышленные акции.

В современных условиях вряд ли у кого-то может вызвать возмущения тезис о том, что механизм защиты и охраны трудовых прав работников требует значительного внимания как со стороны ученых, так и со стороны законодателя. Указанное вызвано перераспределением Украины на общепризнанные в мире правовые ценности, среди которых главное место занимают конституционные трудовые права человека и их механизм защиты и охраны. В этом контексте откровенный интерес вызывают промышленные акции работников, а следовательно и пикетирование работников в случае нарушения их трудовых прав. Безусловно, указанные категории являются базовыми в охранно-защитном механизме конституционных трудовых прав. Но нельзя сказать того, что в национальной трудовой доктрине не уделяется значительного внимания пикетированию, как составной промышленных акций работников. Более того, не уделяется внимание понятию промышленных акций. Указанное, в свою очередь, не способствует должному пониманию правовой системы защиты трудовых прав работников, что порождает проблемы правоприменения.

Смещение вектора развития экономики и проблемы реализации права на труд вызывают необходимость качественно нового и углубленного исследования пикетирования, как составной промышленных акций работников. Углубление проблемы необходимости правовой регламентации пикетирования и промышленных акций вызвано кризисными признаками в социальной сфере, что указывает на ущемление прав в трудовых правоотношениях, а также вызванное латентностью нормативно-правовых особенностей, что, безусловно, имеют теоретическое

и практическое значение. Соответствующее положение общественных отношений указывает на наличие многоуровневого сектора теоретико-практических аспектов, что требует детального правового анализа и как следствие обсуждения среди юристов. Поэтому указанное состояние имеющихся проблем трудо-правового характера является мощным толчком для осуществления научного исследования в заданном правовом векторе.

Значительный вклад в разработку соответствующей проблематики осуществили такие известные юристы как В. Венедиктов,

С. Декин, Ж. Моррис, М. Иншин, И. Кисельов, М.Л. Лютов, Т. Пашук, О. Процевский, В. Прокопенко, В. Смолярчук, Б. Хиппл, С. Хонибел, Н. Хуторян, В. Цвих, Ф. Цесарский, Д. Черняева, В. Щербина и другие.

Доктринальные концепции различных периодов развития защиты трудовых прав работников, указанные в работах ведущих ученых, указывают не только на повышенный интерес к пикетированию и промышленных акций, а также на необходимость их нормативно-правового и научно-практического совершенствования.

Поэтому научные достижения в сегменте правовой регламентации пикетирования являются основой учения об охране и защиты конституционных трудовых прав работников.

Целью данной работы является выделение основных дефиниций трудо-правовых отношений пикетирования.

В современной трудо-правовой доктрине право на пикетирование признается основополагающим правом человека и рассматривается как составная права на ассоциацию, что, в целом, соответствует международным и европейским тенденциям определение права на забастовку.



Сразу отметим, что Конвенция МОТ «О свободе ассоциации и защите права на организацию» № 87 [1] и Конвенция МОТ № 98 «О применении принципов права на организацию и на ведение коллективных переговоров» [2] не содержат определения права на пикетирование, забастовку, однако оперируют такими широкими по значению категориями как «свобода объединения», «свобода ассоциации». Системный анализ упомянутых понятий позволяет сделать вывод о том, что право на пикетирование, забастовку, а также ряд других прав, относящихся к промышленным акциям, следует рассматривать как индивидуальное право человека в рамках рассматриваемых категорий. Более того, Комитет по свободе объединения Административного совета МОТ к свободе объединения упоминается в приведенных конвенциях, включая право человека на забастовку [3, с. 109-110]. Следовательно, право на объединение для защиты своих трудовых прав является составной индивидуального права на защиту конституционных трудовых прав человека.

Следует согласиться с тем, что забастовка, по национальному трудовому законодательству, не охватывает защиту ряда других действий работников, в частности, таких как пикетирование и другие смежные действия, направленные на защиту трудовых прав. Учитывая приведенное и правовой опыт ряда государств с прогрессивным трудовым законодательством (Великобритания, Швеция) и с целью построения четкой правовой системы защиты конституционных трудовых прав работников считаем необходимым предложить зафиксировать на уровне нового ТК понятие «промышленные акции работников», что будет родовым по отношению к таким понятиям как «забастовка», «пикетирование». Из

анализа трудового законодательства вышеприведенных государств следует, что термин «промышленная акция» наделяется юридическим значением с более широким уровнем абстракции. Как следствие, он включает такие понятия как «забастовка», «пикетирование», а также другие действия направленные на защиту индивидуальных трудовых прав, а также «локаут».

Таким образом, необходимо сразу же отметить, что именно будем подразумевать, используя понятие «промышленные акции работников». Полагают, что соответствующее понятие может быть определено следующим образом. Промышленные акции работников (выделение наше - автор.) - это разновидность самозащиты оперативного характера, включая средства защиты трудовых прав работников, которые выражаются через забастовку, пикеты, другие смежные действия, направленные на защиту конституционного трудового права и законного интереса работника. Среди промышленных акций работников, в первую очередь, следует обратить внимание на пикетирование, как средство таких акций, что позволяет защитить конституционные трудовые права. Учитывая курс Украины на евроинтеграцию, отправной точкой в этом вопросе следует считать Хартию основных прав Европейского союза. Так, согласно ст. 11 упомянутой Хартии, каждый человек наделяется правом на свободу выражения своего мнения, а согласно ст. 12 той же Хартии обладает также правом на свободу мирных собраний и на свободу ассоциаций [4]. Указанное позволяет утверждать о необходимости закрепления на национальном нормативном уровне права работника на пикетирование, ведь оно является частью права на защиту конституционных трудовых прав.

Понятие «пикет» или «пикетирование» не используется и не рас-

крывается на уровне КЗоТ или на уровне закона. Указанное понятие отсутствует и в проекте ТК. Впрочем, если обратиться к Приказу МВД Украины «Об утверждении Устава патрульно-постовой службы милиции Украины» можно найти определение пикетирования. Так, согласно п. 336 приведенного Приказа МВД Украины пикетирование - это форма демонстрации, во время которой выставляются представители везде, например, перед домами объединений, предприятий с целью выражения протеста против чего-либо, для обеспечения охраны на месте проведения забастовки и демонстрации [5]. Нельзя не отметить, что определение довольно размытое по своему характеру. Из анализа нормативного определения следует, что законодатель разграничивает понятия «забастовка» и «пикет», что является позитивным. Однако, последнее рассматривает как форму демонстрации. Впрочем, демонстрация, учитывая этот Приказ МВД Украины, осуществляется по поводу высказывания любых общественно-политических настроений. Отдельно следует отметить в определении непонятность субъектного состава пикета через использование термина «представители» без указания на то, кого они должны представлять. Таким образом, законодатель предоставляя определение «пикетирования», сместил акценты в сторону общественно-политической составляющей, что является не верным, учитывая наличие признаков трудо-защитной природы пикетирования. Интересно, что пикетирование в развитых государствах рассматривается значительно шире, чем в Украине и означает перекрытие работниками движения улиц или входа в здание работодателя с целью помешать нормальной работе предприятия работодателя [6, с.124-125]. Если обратить внимание на государства бывшего



СССР, то заметна тенденция сужения права на пикетирование. Так, в трудовом праве Республики Казахстан если примирительные органы, рассматривавшие спор, не смогли достичь согласия сторон или работодатель уклоняется от примирительных процедур, то работник вправе использовать собрания, митинги, демонстрации, пикетирование, включая право на забастовку [7, с.245][□]. Учитывая указанный тезис, положительным кажется то, что имеет место разграничение таких понятий как «демонстрация», «забастовка», «пикетирование». Указанное подчеркивает тезис, по которому пикетирование является отдельным средством промышленных акций работников, призванных реализовать защиту конституционных трудовых прав. При этом нельзя не отметить того, что в трудовом доктрине встречается слияние защитных механизмов забастовки и пикетирования. Так, И.Я.Кисельов в этом контексте использует термин «забастовочный пикет» [8, с.161].

Говоря о пикетировании, которое осуществляется работниками в случае нарушения их конституционных трудовых прав, следует иметь в виду, что оно может быть как незаконным, так и законным. По этому поводу М. Л. Лютов в контексте законодательства Великобритании вспоминает об официальных (те организованных или на которые дано согласие профсоюза) и неофициальных (те, проводимых работниками по собственной инициативе) пикетированиях [9, с.159]. Незаконное пикетирование осуществляется вне закона, а законное пикетирование осуществляется в соответствии с порядком, установленным законом.

Законное пикетирование работниками может проводиться при следующих условиях. Во-первых, работники реализуют право на пикет в случае наличия оснований

для совершения самозащиты, о которых речь шла выше. Во-вторых, целью пикета должно быть прекращение трудового правонарушения, или явной угрозы такого правонарушения, информирование общества о наличии правонарушения или его потенциального возникновения. В-третьих, пикет организуется работниками на рабочем месте, а если это невозможно (пилоты, матросы, работники железной дороги и т.д.), по месту государственной регистрации работодателя или по месту нахождения центрального исполнительного органа работодателя. Впрочем, в юридической литературе высказывается точка зрения, что пикетирование проявляется в том, что отдельные работники или группы работников собираются в здании работодателя или около него [10, с.89]. С данным утверждением трудно согласиться, ведь непонятно, что понимать под понятием «здание работодателя» и как действовать работникам, если таких зданий несколько в собственности работодателя. Учитывая соответствующие недостатки, предлагается вышеприведенный вариант условия пикета. В-четвертых, пикетирование может осуществляться определенным кругом субъектов трудового права. В юридической литературе можно найти точку зрения, согласно которой право на пикет принадлежит тем рабочим, которые лишены права на забастовку [8, с.233].

Думается, что субъектный состав пикета, все же, должен иметь определенные границы, но не должен ограничиваться работниками, находящимися с работодателем в индивидуальных трудовых правоотношениях. В состав пикетчиков следует также отнести представителей профсоюзов, уволенных вследствие трудового спора, по поводу которого осуществляется пикет, а также работников юридических лиц, связанных корпоративными

правами с юридическим лицом, работники которого осуществляют пикет. Впрочем, в Великобритании на уровне Кодекса практики о пикетировании имеет место ограничение количества митингующих в количестве шести работников [11, с.1032], что, безусловно, сужает право на пикетирование и его эффективность. В-пятых, организаторы пикета должны предоставить уполномоченным государственным правоохранительным органам информацию о линии пикета.

Учитывая приведенное, считаем, что понятие пикетирования работников может быть определено следующим образом. Пикетирование работников (выделение наше - автор.) - это промышленная акция работников, направленная на защиту конституционных трудовых прав.

Нельзя отрицать того тезиса, что право на пикетирование граничит с рядом других субъективных прав. Так, право работника на пикетирование плотно граничит с правом на передвижение, право на тишину, право на личную жизнь, право на надлежащее деловую репутацию и т.п. Если работники, реализуя право на пикетирование, нарушат границу вышеприведенных прав, такие работники должны быть лишены иммунитета от гражданской (например, возмещение убытков работодателю) и / или трудовой ответственности. В этом контексте следует обратить внимание на то, что в законодательстве некоторых государств (например, Российская Федерация) устанавливается административная ответственность за нарушение законодательства о пикетировании (ст. 5.38 КоАП РФ [12]) Сейчас в Украине стоит насущная необходимость разработки трудового законодательства о пикетировании работников.

Таким образом, следует констатировать, что цель данной работы достигнута, ведь выделены основные дефиниции трудо-правовых



отношений пикетирование. Вместе с тем автор, исследуя указанную проблематику пришел к следующим выводам. Во-первых, Конвенция МОТ «О свободе ассоциации и защите права на организацию» № 87 и Конвенция МОТ № 98 «О применении принципов права на организацию и на ведение коллективных переговоров» не содержат определения права на пикетирование, забастовку, однако оперируют такими широкими по значению категориями как «свобода объединения», «свобода ассоциации». Во-вторых, с целью построения четкой правовой системы защиты конституционных трудовых прав работников считаем необходимым предложить зафиксировать на уровне нового ТК понятие «промышленные акции работников», что будет родовым по отношению к таким понятиям как «забастовка», «пикетирование». В-третьих, промышленные акции работников - это разновидность самозащиты оперативного характера, включая средства защиты трудовых прав работников, которые выражаются через забастовку, пикеты, другие смежные действия, направленные на защиту конституционного трудового права и законного интереса работника. В-четвертых, пикетирование – это промышленная акция, работников направленная на защиту конституционных трудовых прав. В-пятых, право работника на пикетирование плотно граничит с правом на передвижение, право на тишину, право на личную жизнь, право на надлежащую деловую репутацию и т.п. В-шестых, выделены условия законного пикетирования работников.

Вместе с тем, через значительную актуальность и многогранность рассматриваемой проблематики ряд положений о пикетировании работников требуют дальнейшего научного исследования.

Список литературы:

1. Конвенция Международной организации труда «О свободе ассоциации и защите права на организацию» № 87 от 4 июля 1950 / [Электронный ресурс]: Верховная Рада Украины. Официальный веб-сайт. Режим доступа: http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/993_125/print1363364517116971
2. Конвенция Международной организации труда № 98 от 01 июля 1949 г. «О применении принципов права на организацию и на ведение коллективных переговоров» / [Электронный ресурс]: Верховная Рада Украины. Официальный веб-сайт. Режим доступа: http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/993_004/print1363364517116971
3. ILO. Freedom of association - Digest of decisions and principles of the Freedom of Association Committee of the Governing Body of the ILO. Fifth (revised) edition, Geneva, 2006 – 275 p.
4. Хартия основных прав Европейского союза от 7 декабря 2000 г. // [Электронный ресурс]: Верховная Рада Украины. Официальный веб-сайт. Режим доступа: http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/994_524/print1363946338678396
5. Приказ Министерства внутренних дел Украины «Об утверждении Устава патрульно-постовой службы милиции Украины» от 28 июля 1994 г. № 404 / [Электронный ресурс]: Верховная Рада Украины. Официальный веб-сайт. Режим доступа: [http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/z0213-94/card6 # Public](http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/z0213-94/card6#Public)
6. Лютов Н. Л., Морозов П. Е. . Международное трудовое право: учебное пособие – Москва: Проспект. – 216 с.
7. *Ахметов А., Ахметова Г.* Трудовое право Республики Казахстан. Учебник. – Ал-маты: «Нур-пресс», 2005. – 455 с.
8. Киселев И.Я. Зарубежное

трудовое право. Учебник для вузов. – М.: Инфра М, 1998. – 263 с.

9. Лютов Н.Л. Коллективное трудовое право Великобритании: [монография] – М.: Волтерс Клувер, 2009. – 232 с.

10. Hepple В. А. Hepple and O’Higgins: Employment Law. 4th ed. London, Sweetand Maxwell, 1981. – 430 p.

11. Deakin S., Morris G.S. Labour Law. 4th ed. Hart Publishing, Oxford and Portland, Oregon, 2005. – 1177 p.

12. Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях от 30 декабря 2001 г. № 195-ФЗ // Собрание законодательства РФ. – 2002. – № 1 (ч. 1). – Ст. 1.