

УДК 349.2

*О. О. Ярмолевич,
курсант 2-го курса факультета милиции
Могилевского института МВД
Научный руководитель: М. В. Новицкая,
старший научный сотрудник отдела организации научной,
международной и издательской деятельности
Могилевского института МВД*

ПОНЯТИЕ ЗАБАСТОВКИ И ЕЕ ПРИЗНАКИ

Сегодня право на забастовку является одним из основных социально-экономических прав работников и в большинстве государств мирового сообщества закреплено в качестве конституционной нормы. Республика Беларусь не является исключением в указанном вопросе, и в ст. 41 Основного Закона страны работникам предоставлено, помимо прочего, и право на забастовку.

Трудовой кодекс Республики Беларусь (далее — ТК Беларуси) определяет забастовку как временный добровольный отказ работников от выполнения трудовых обязанностей (полностью или частично) в целях разрешения коллективного трудового спора [1, ст. 388]. Анализ данного определения позволяет выделить существенные признаки данного правового явления:

1. Временный характер. Работники, оставаясь в трудовых отношениях с работодателем, на определенный срок прекращают работу, при этом после завершения забастовки работники обязаны возвратиться на свои места. Отметим, что конкретная продолжительность забастовки в законодательстве отсутствует. На наш взгляд, срок проведения забастовки будет зависеть от остроты и сложности разногласий, а также от стремления сторон к их урегулированию.

2. Особый характер действий работников. По характеру действий, отраженному в дефиниции забастовки, четко прослеживается наличие узкого и широкого подхода законодателей к определению данного понятия. Под забастовкой в узком смысле понимают временное приостановление работниками своей работы (Россия, Азербайджан, Казахстан и др.).

Широкое определение забастовки включает в себя также иные действия работников, осуществляемые с той же целью и нарушающие нормальную работу предприятия (замедление работы и иные нарушения обычного хода ее выполнения для удовлетворения требований работников) [2, с. 122].

В зарубежной практике часто используется так называемая итальянская забастовка, или работа по правилам. Смысл такой акции заключается в нецелесообразно правильном выполнении работниками технических инструкций, относящихся к их должностным обязанностям, для «выкручивания рук» работодателя.

При этом в большей части стран мира итальянские забастовки считаются законными, поскольку формально никакого нарушения трудовых обязанностей работниками не происходит. Важно, что при этом работники могут оказывать воздействие на нанимателя, сохраняя свои интересы, с незначительными материальными затратами.

Согласно нормам ТК Беларуси забастовкой признается отказ работников от выполнения трудовых обязанностей (полностью или частично). Даже частичный отказ от работы по нормам белорусского законодательства признается забастовкой. Таким образом, в нашем законодательстве отражен узкий подход к пониманию характера действий бастующих работников. При этом, учитывая положительный опыт зарубежных стран, целесообразно, на наш взгляд, предоставить право работникам применять и другие коллективные способы, направленные на задержку работы для разрешения коллективного трудового спора, расширив легальное определение забастовки.

3. Свобода волеизъявления. Указанный признак распространяется как на выражение согласия на участие в забастовке, так и на отказ от такого участия.

На основании ст. 399 ТК Беларуси лица, которые путем насилия или угрозы применения насилия принуждают к участию в забастовке либо отказу от участия в ней, привлекаются к уголовной ответственности. Данные деяния, согласно ст. 200 Уголовного кодекса, наказываются штрафом, или лишением права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью, или арестом, или ограничением свободы на срок до трех лет.

Кроме того, нормами ТК Беларуси закреплена ответственность и за создание препятствия для исполнения своих трудовых обязанностей работниками, не участвующими в забастовке.

На основании ТК лица, создающие препятствия для исполнения своих трудовых обязанностей работникам, не участвующим в забастовке, привлекаются к дисциплинарной и административной ответственности, если их действия не влекут уголовной ответственности.

Согласно ч. 3 ст. 9.18 Кодекса Республики Беларусь об административных правонарушениях подобные действия влекут наложение штрафа в размере от 20 до 50 базовых величин.

4. Цель забастовки. По действующему трудовому законодательству Республики Беларусь целью забастовки является разрешение коллективного трудового спора. Наличие данной цели позволяет провести отграничение забастовки как от иных форм самозащиты трудовых прав, так и от нарушений трудовой дисциплины.

Фактически запрещены политические забастовки, забастовки солидарности. В зарубежной практике правовое регулирование забастовок солидарности

варьируется от их полного запрета (США) до легального признания (Мексика). Но в большинстве стран рассматриваемые забастовки законодательством не предусматриваются, а законность их проведения оценивается судами (Канада, ФРГ и др.). Тем не менее Комитет экспертов и Комитет по свободе объединения МОТ считают, что общий законодательный запрет на осуществление забастовок солидарности может привести к злоупотреблениям, что трудящиеся должны иметь возможность прибегнуть к такого рода действиям при условии, что поддерживаемые ими первоначальные забастовки законны [3, с. 1053].

В ч. 4 ст. 388 ТК Беларуси закреплен запрет на оказание материальной помощи участникам забастовки за счет средств политических партий, движений, иных общественных объединений, преследующих политические цели, а также иностранных юридических и физических лиц. Следовательно, исходя из смысла указанной нормы, а также определения понятия забастовки, можно сделать вывод, что и политические забастовки, и забастовки солидарности белорусским трудовым законодательством запрещены.

Таким образом, можно сделать следующие выводы:

Во-первых, любая забастовка предполагает временный характер, полный или частичный отказ от выполнения трудовых обязанностей, свободу волеизъявления работников, единую цель — разрешение коллективного трудового спора.

Во-вторых, современное белорусское законодательство, закрепляющее право на забастовку, требует совершенствования и либерализации, поскольку зарегулированность отношений, связанных с объявлением и проведением забастовок, ведет к тому, что неразрешаемые конфликты накапливаются, препятствуя конструктивному развитию трудовых отношений.

1. Трудовой кодекс Республики Беларусь [Электронный ресурс] : 26 июля 1999 г., № 296-З : принят Палатой представителей 8 июня 1999 г. : одобр. Советом Респ. Беларусь 30 июня 1999 г. : в ред. Закона Респ. Беларусь от 18.07.2019 г. // Доступ из аналитической правовой системы «Бизнес-Инфо». [Вернуться к статье](#)

2. Лютов Н. Л., Морозов П. Е. Международное трудовое право : учеб. пособие. М. : Проспект, 2011. 216 с. [Вернуться к статье](#)

3. Курс трудового права : учебник : в 2 т. Т. 2. Коллективное трудовое право. Индивидуальное трудовое право. Процессуальное трудовое право. М. : Статут, 2009. 1151 с. [Вернуться к статье](#)