

Трудове право, право соціального забезпечення

УДК 349.22:331.109.32

DOI <https://doi.org/10.5281/zenodo.16930799>

Визнання страйків незаконними в Україні: правозастосовча практика

Отовчиць Сергій Леонідович,

аспірант кафедри трудового права

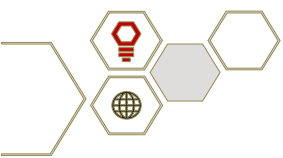
Національного юридичного університету

імені Ярослава Мудрого, Україна,

<https://orcid.org/0009-0004-4093-2969>

Прийнято: 09.08.2025 | Опубліковано: 23.08.2025

Анотація. Законом України від 03.03.1998 року № 138/98-ВР «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» передбачено положення про те, що колективні трудові спори (конфлікти) можуть розглядатися в судовому порядку у випадку звернення власника або уповноваженого ним особи (органу) про визнання страйку незаконним. У цьому контексті аналіз рішень судів про визнання оголошених страйків незаконними мають важливе значення для формування сталої правозастосовчої практики. **Метою статті** є проаналізувати судову практику судів різних інстанцій про визнання страйків незаконними та виділити сформульовані правові позиції. **Методи.** У дослідженні застосовано метод системного аналізу, метод класифікації, групування. **Результати.** На підставі вивчення судової практики різних інстанцій про визнання страйків незаконними за період з 1 січня 2015 року по 1 липня 2025 року виокремлено сформовані правові позиції, до яких віднесено: процедурі оголошення страйку обов'язково повинна передувати процедура вступу найманих працівників у



колективний трудовий спір; порушення процедури прийняття рішення про оголошення страйку є підставою для визнання страйку незаконним; важливість визначення належних відповідачів за позовом власника чи уповноваженого ним органу про визнання страйку незаконним; обов'язок працівника, який є учасником страйку, вчиняти активні дії, зокрема, цікавитися питанням вирішення колективного трудового спору; закон не передбачає можливості перенесення початку проведення страйку та складання строків про попередження роботодавця про початок страйку з дати першого попередження та дати його перенесення, не кожна форма протесту працівників визнається страйком. Врахування сформованих правових позицій суб'єктами трудових відносин сприятиме забезпеченню передбачуваності наслідків їхніх дій та зміцненню правової дисципліни у сфері трудових відносин.

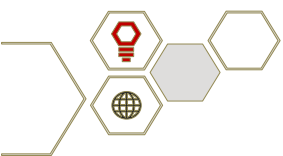
Ключові слова: страйк, колективний трудовий спір (конфлікт), судовий розгляд, визнання страйку незаконним.

Recognition of Strikes as Illegal in Ukraine: Law Enforcement Practice

Sergiy Otovchyts,

PhD student of the of the Department of Labor
Law Yaroslav Mudryi National Law University, Ukraine,
<https://orcid.org/0009-0004-4093-2969>

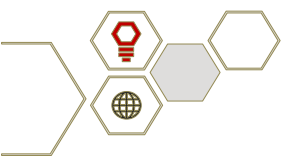
Abstract. The Law of Ukraine No. 138/98-VR of March 3, 1998, "On the Procedure for Resolving Collective Labor Disputes (Conflicts)" provides that collective labor disputes (conflicts) may be resolved in court upon the request of the employer or an authorized person (body) to declare a strike illegal. In this context, the analysis of court decisions recognizing announced strikes as illegal is crucial for the development of consistent law enforcement practice. **The purpose of this article** is to analyze judicial practice at various court levels regarding the recognition of



strikes as illegal and to identify the legal positions formed in this area. **Methods.** The study applies methods of systems analysis, classification, and grouping. **Results.** Based on the analysis of court decisions of different instances on the recognition of strikes as illegal in the period from January 1, 2015, to July 1, 2025, several key legal positions have been identified. These include: the procedure for initiating a strike must be preceded by the entry of employees into a collective labor dispute; violation of the procedure for making the decision to call a strike constitutes grounds for declaring the strike illegal; the importance of correctly identifying the proper defendants in claims filed by the employer or an authorized body seeking to declare a strike illegal; employees participating in a strike are obliged to take active steps, including engaging in the resolution of the collective labor dispute; the law does not allow postponement of a strike's commencement, nor does it permit recalculating the employer notification period based on the initial notice and its subsequent rescheduling; not every form of employee protest qualifies as a strike. Taking into account the established legal positions by parties to labor relations will contribute to ensuring the predictability of the legal consequences of their actions and to strengthening legal discipline in the sphere of labor relations.

Keywords: strike, collective labor dispute (conflict), judicial review, recognition of strike as illegal.

Постановка проблеми. Статтею 23 Закону України від 03.03.1998 року № 138/98-ВР «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» [1] передбачено положення про те, що колективні трудові спори (конфлікти) можуть розглядатися в судовому порядку у випадку звернення власника або уповноваженого ним особи (органу) про визнання страйку незаконним. Судова практика свідчить, що подібні звернення не є поодинокими, а їх розгляд має важливе значення для формування єдиних підходів до застосування законодавства у сфері колективно-трудових

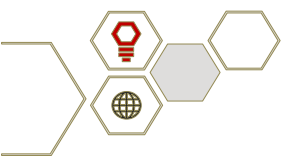


відносин. В цьому контексті вивчення правозастосовчої практики про визнання страйків незаконним є актуальним питанням.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. У сучасний період питання розгляду судової практики про визнання страйків незаконними залишається недостатньо дослідженим. Це зумовлено тим, що, по-перше, з початку повномасштабного вторгнення та війни в Україні соціальна активність найманих працівників є відносно невисокою, про що свідчить кількість зареєстрованих колективних трудових спорів в Національній службі посередництва і примирення [2]; по-друге, під час дії правового режиму воєнного стану в Україні проведення страйків прямо заборонено Законом України від 12.05.2015 № 389 - VIII «Про правовий режим воєнного стану» [3].

У наукових працях останніх років питання незаконних страйків розглядалося переважно фрагментарно та здебільшого з акцентом на розкритті самого поняття та загальних аспектах судового процесу з розгляду звернень роботодавця про визнання страйків незаконними. Зокрема, до цієї проблематики зверталися В. Буряк [4], О. Пасечнік [5], А. Коломоєць та О. Пархоменко-Куцевіл [6], Н. Швець, Л. Баранова, А. Товстик [7], О. Трюхан [8], М. Ждан [9], Г. Чанишева [10].

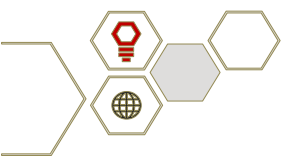
Виділення невирішених раніше частин загальної проблеми. Попри наявність окремих наукових напрацювань, відсутній цілісний і системний аналіз судової практики про визнання страйків незаконними. Рішення судів про визнання оголошених страйків незаконними мають важливе значення для формування сталої правозастосовчої практики. Вони дають змогу простежити, як саме суди тлумачать спірні або нечітко сформульовані положення законодавства, що нерідко призводить до їх неоднозначного розуміння сторонами у процесі вирішення колективних трудових спорів (конфліктів). Така ситуація обумовлює актуальність і наукову необхідність системного дослідження судової практики у цій сфері.



Формулювання цілей статті. *Метою* даної наукової статті є проаналізувати судову практику судів різних інстанцій щодо розгляду заяв роботодавця про визнання страйків незаконними та виділення сформульованих правових позицій у цій категорії справ.

Виклад основного матеріалу дослідження. Насамперед, варто зазначити, що упродовж періоду незалежності України в судовій практиці поступово сформувалися певні правові позиції, які відображають підходи судів до вирішення спорів, пов'язаних із визнанням страйків незаконними. Так, ще у постанові Пленуму Верховного суду України від 01 листопада 1996 року «Про застосування Конституції України при здійсненні правосуддя» зазначалося, що страйк має визнаватися незаконним, наприклад, коли працюючі добиваються в такий спосіб політичних цілей, або коли ним створюється загроза життю і здоров'ю, правам і свободам інших людей, або коли він організовується чи здійснюється у державних органах, на підприємствах та в організаціях, на які покладено забезпечення обороноздатності, правопорядку і безпеки країни, на безперервно діючих виробництвах, зупинення яких пов'язане з тяжкими або небезпечними наслідками, тощо [11].

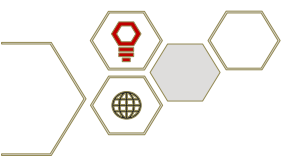
У статті 22 Закону від 03.03.1998 року № 138/98-ВР «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» визначено вичерпний перелік підстав, за наявності яких суд може визнати оголошений страйк незаконним. Незаконними страйками відповідно до цієї статті визнаються страйки: 1) оголошені з вимогами про зміну конституційного ладу, державних кордонів та адміністративно-правового устрою, а також з вимогами, що порушують права людини; 2) оголошені без додержання найманими працівниками, профспілкою, об'єднанням профспілкою, об'єднанням профспілок чи уповноваженими ними органами положень Закону, що стосуються розбіжностей, що виникли між сторонами соціально-трудова відносин (стаття 2), формування вимог найманих працівників, профспілок



(стаття 4), моменту виникнення колективного трудового спору (конфлікту) (стаття 6), порядку вирішення колективного трудового спору (конфлікту) (ч.1 і ч.5 статті 12), рішення про оголошення страйку (ч.1, 3, 6 статті 19); 3) розпочаті з порушенням найманими працівниками, профспілкою, об'єднанням профспілок чи уповноваженими ними органами вимог про керівництво страйком (стаття 20) та заборони проведення страйків (ч.2 і 3 статті 24); 4) які оголошені та/або проводяться під час здійснення примирних процедур, передбачених законодавством [1].

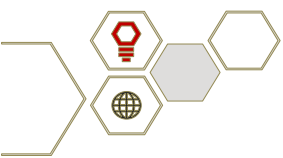
Проведений аналіз судової практики різних інстанцій розгляду заяв роботодавців про визнання страйків незаконними за період з 1 січня 2015 року по 1 липня 2025 року надав можливість зробити висновок, що такі спори становлять незначну частину від загальної кількості цивільних справ, розглянутих судами України і переважна більшість страйків в Україні визнаються незаконними. У цьому контексті доцільним є звернення до окремих судових рішень, які наочно демонструють підходи судів до оцінки законності страйків з огляду на конкретні обставини справи.

У судовій практиці склалася правова позиція щодо того, що процедурі оголошення страйку обов'язково повинна передувати процедура вступу найманих працівників у колективний трудовий спір. Так, наприклад, у рішенні Фастівського міськрайонного суду Київської області від 21.08.2017 у справі № 381/2796/17 суд дійшов висновку, що незадоволення працівниками підприємства діями міського голови щодо обґрунтування причин розірвання контракту з керівником такого підприємства не підпадають під умови, щодо яких законодавець пов'язує виникнення колективного трудового спору (конфлікту), а тому колективний трудовий спір в розумінні статті 2 Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» на час початку страйку не існував, що є підставою для визнання його незаконним. Для того, щоб оголошений страйк був законним, мають бути докази порушення економічних чи соціальних інтересів працівників



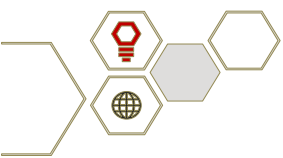
підприємства та зазначені вимоги, щодо яких законодавець пов'язує виникнення колективного трудового спору (конфлікту) [12], зокрема: встановлення нових або зміни існуючих соціально-економічних умов праці та виробничого побуту, укладення чи зміни колективного договору (угоди), виконання колективного договору (угоди) або окремих їх положень, невиконання вимог законодавства про працю [1]. У рішеннях Попаснянського районного суду Луганської області від 29 жовтня 2016 року у справі № 423/3238/16-ц [13], Стрийського міськрайонного суду Львівської області від 17 серпня 2017 року у справі 456/2397/17 [14], Світловодського міськрайонного суду Кіровоградської області від 19 вересня 2017 року у справі 401/2326/17 [15] суди дійшли висновку, що оголошенні страйки є незаконними оскільки до прийняття рішення про оголошення страйку не приймалося рішення про виникнення колективного трудового спору, а тому працівники не мали правових підстав для прийняття рішення про оголошення страйку.

У рішенні Вільногірського міського суду Дніпропетровської області від 15 березня 2018 року у справі № 174/852/17 судом було встановлено низку порушень процедури прийняття рішення про оголошення страйку, що стало підставою для визнання страйку незаконним. Зокрема, суд звернув увагу на такі обставини: 1) рішення про початок страйку було ухвалено без подання виборного органу первинної профспілкової організації та без його розгляду на загальних зборах (конференції) найманих працівників; 2) наймані працівники не вичерпали всіх можливостей мирного врегулювання колективного трудового спору до моменту оголошення страйку; 3) наймані працівники не розпочали примирні процедури; 4) колективний трудовий спір (конфлікт) не було зареєстровано в Національній службі посередництва і примирення сторони через ненадання повного пакету документів для проведення такої реєстрації; 5) на момент реєстрації колективного трудового спору (конфлікту) в Національній службі посередництва і примирення не були визначені



сторони цього спору та не з'ясовано змісту вимог найманих працівників, які потребували вирішення. Судом було констатовано факт, що наймані працівники мали на меті не вирішити колективний трудовий спір (конфлікт) та досягти позитивного результату для працівників та підприємства, а навпаки, розпалити конфлікт та якнайскоріше розпочати страйк [16]. Однак у рішенні Верховного суду у складі колегії суддів Третьої судової палати Касаційного цивільного суду від 04 травня 2022 року у справі № 212/7150/20 зазначено, що страйк не можна визнати незаконним, який не оголошувався, оскільки відсутні правові підстави визнання такого страйку незаконним через недотримання процедур [17].

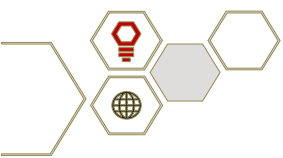
Важливою також є правова позиція, викладена у постанові Верховного суду у складі колегії суддів Третьої судової палати Касаційного цивільного суду від 04.05.2022 року у справі № № 212/7150/20 щодо належних відповідачів за позовом про визнання страйку незаконним. Суд дійшов висновку, що належними відповідачами за позовом про визнання страйку незаконним є саме члени страйкового комітету або інші уповноважені особи, визначені відповідно до положень Закону. Проведення страйку є неможливим без визначення органу, який його очолює, адже саме такий орган і є суб'єктом правовідносин щодо організації, проведення та припинення страйку, і саме він має брати участь у справі як відповідач, оскільки всіх дійсних учасників страйку залучити до справи неможливо. А, отже, страйк, що організований найманими працівниками, не може бути визнаний незаконним, якщо позивач не доведе організації ними страйку, а також той факт, що саме ці відповідачі були уповноважені діяти від імені трудового колективу підприємства [17]. У рішенні Вільногірського міського суду Дніпропетровської області від 15 березня 2018 року у справі № 174/852/17 суд дійшов висновку, що бюро профспілки не мало повноважень представляти інтереси найманих працівників у цьому спорі, оскільки не отримало необхідної підтримки з боку колективу: за його створення підписалося менше 30% працівників. Відтак,



воно не було уповноважено приймати рішення про виникнення колективного трудового спору, утворювати примирну комісію та представляти інтереси найманих працівників при вирішенні цього колективного трудового спору. Належними відповідачами у справі про визнання страйку незаконним були фізичні особи, що є членами страйкового комітету, які підписали та направили на адресу позивача попередження про страйк [16].

У рішенні Верховного суду у складі колегії суддів Першої судової палати Касаційного цивільного суду від 10.06.2020 у справі № 158/1772/17 міститься важлива правова позиція щодо обов'язку працівника, який є учасником страйку, вчиняти активні дії, зокрема, цікавитися питанням вирішення колективного трудового спору. Невихід на роботу після вручення страйковому комітету копії рішення про визнання страйку незаконним є порушення трудової дисципліни, а вчинений прогул без поважних причин є підставою для звільнення [18].

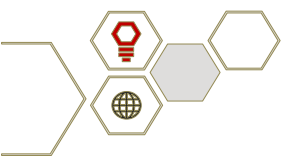
Не слід оминати рішення Саксаганського районного суду м. Кривого Рогу Дніпропетровської області від 17 листопада 2017 року у справі 214/4164/17, де зазначено, що підставою для визнання страйку незаконним є порушення строків повідомлення роботодавця про його початок, визначених статтею 19 Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)». Суд дійшов висновку, що повідомлення про страйк, надіслане за 8 днів до його проведення, а також подальше повідомлення про перенесення початку страйку на іншу дату, не відповідають вимогам закону. Адже закон не містить положення та розширеного тлумачення щодо можливості перенесення початку проведення страйку та складання строків про попередження роботодавця про початок страйку з дати першого попередження та дати його перенесення [19]. Ця ж позиція місцевого суду підтримала і судом апеляційної інстанції (рішення Апеляційного суду Дніпропетровської області від 26 квітня 2018 року у справі № 214/4164/17) [20].



Цікавим у правозастосовчій практиці є рішення Деснянського районного суду міста Києва від 29 серпня 2017 року по справі № №754/1823/17, де суд дійшов до висновку, що не підпадає під поняття «страйк» голодування працівників, оскільки з їх боку не було не виходу на роботу (голодування відбувалося у приміщенні підприємства), а припинення роботи було викликано фізіологічними чинниками (втомленістю відповідачів, стресом). У даному випадку не було колективного добровільного припинення роботи працівниками, а мала місце акція протесту, яка не являє собою страйку, тому відсутній предмет спору, а тому відсутні підстави для задоволення позову про визнання страйку незаконним [21].

Висновки. Отже, проведений аналіз судової практики різних інстанцій розгляду заяв роботодавців про визнання страйків незаконними за період з 1 січня 2015 року по 1 липня 2025 року надав можливість зробити висновок, що такі спори становлять незначну частину від загальної кількості цивільних справ, розглянутих судами України і переважна більшість страйків в Україні визнаються незаконними.

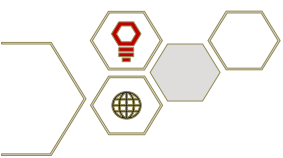
На підставі проведеного аналізу слід зробити висновок, що у судовій практиці України сформовано правові позиції про визнання страйків незаконними, до яких слід віднести: процедурі оголошення страйку обов'язково повинна передувати процедура вступу найманих працівників у колективний трудовий спір; порушення процедури прийняття рішення про оголошення страйку є підставою для визнання страйку незаконним; важливість визначення належних відповідачів за позовом власника чи уповноваженого ним органу про визнання страйку незаконним; обов'язок працівника, який є учасником страйку, вчиняти активні дії, зокрема, цікавитися питанням вирішення колективного трудового спору; закон не передбачає можливості перенесення початку проведення страйку та складання строків про попередження роботодавця про початок страйку з дати першого попередження та дати його перенесення, не кожна форма протесту працівників



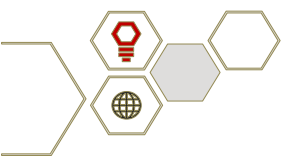
визнається страйком. Врахування сформованих правових позицій суб'єктами трудових відносин сприятиме забезпеченню передбачуваності наслідків їхніх дій, зміцненню правової дисципліни у сфері трудових відносин. Разом із цим, узагальнення судової практики є важливою передумовою для удосконалення чинного законодавства, зокрема щодо врегулювання процедурних аспектів страйку, уточнення повноважень представницьких органів найманих працівників та врегулювання спірних моментів.

Список використаних джерел:

1. Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів): Закон України від 03.03.1998 року № 138/98-ВР. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/137/98-%D0%B2%D1%80#Text> (дата звернення: 29.05.2025)
2. Національна служба посередництва і примирення. Аналітична довідка про стан соціально-трудова відносин, колективні трудові спори (конфлікти) за період дії воєнного стану в Україні з 24.02.2022 по 28.02.2025. URL: <https://nmcs.gov.ua/about-us/reports> (дата звернення: 29.07.2025)
3. Про правовий режим воєнного стану: Закон України від 12.05.2015 № 389 - VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/389-19#Text> (дата звернення: 29.05.2025)
4. Буряк В. Правовий механізм захисту трудових прав і законних інтересів працівників: дис... д-ра юрид. наук: 12.00.05/Львівський національний університет імені Івана Франка. Львів, 2021. 500с.
5. Пасечнік О. Вирішення колективних трудових спорів (конфліктів) за законодавством України та окремих зарубіжних країн: дис.... к.юрид.наук: 12.00.07/Національний університет «Одеська юридична академія». Одеса, 2021. 216с.



6. Коломоєць А.В., Пархоменко-Куцевіл О.І. Державне управління вирішенням колективних трудових спорів. *Інвестиції: практика та досвід*. 2021. № 8. С. 75-81. DOI: 10.32702/2306-6814.2021.8.75
7. Швець Н.М., Баранова Л.О., Товстик А.О. Страйк як спосіб розв'язання конфліктів між роботодавцем і працівниками. *Юридичний науковий електронний журнал*. 2021. № 6. С. 91-94. DOI <https://doi.org/10.32782/2524-0374/2021-6/24>
8. Трюхан О.А. Право на страйк як одне з фундаментальних прав працівників: аналіз судової практики. *Наука і техніка*. 2022. № 14 (14). С. 56-67. [https://doi.org/10.52058/2786-6025-2022-14\(14\)-56-67](https://doi.org/10.52058/2786-6025-2022-14(14)-56-67)
9. Ждан М.Д. Кримінально-правовий захист прав громадян на страйк: національний та міжнародний підхід. *Приватне та публічне право*. 2022. № 4. С. 87-92. DOI 10.32845/2663-5666.2022.4.14
10. Чанишева Г.І. Щодо судового порядку вирішення колективних трудових спорів (конфліктів). *Juris Europensis Scientia*. 2023. № 1. С. 56-61 DOI <https://doi.org/10.32782/chern.v1.2023.10>
11. Про застосування Конституції України при здійсненні правосуддя»: постанова Пленуму Верховного суду України від 01 листопада 1996 року. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/v0009700-96/print> (дата звернення: 29.05.2025)
12. Рішення Фастівський міськрайонний суд Київської області від 14.08.2017 у справі № 381/2796/17. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/68382459> (дата звернення: 29.05.2025)
13. Рішення Попаснянського районного суду Луганської області від 29 жовтня 2016 року у справі № 423/3238/16-ц. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/62396610> (дата звернення: 29.05.2025)
14. Рішення Стрийського міськрайонного суду Львівської області від 17 серпня 2017 року у справі 456/2397/17. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/68357601> (дата звернення: 29.05.2025)



15. Рішення Світловодського міськрайонного суду Кіровоградської області від 19 вересня 2017 року у справі 401/2326/17. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/69071089> (дата звернення: 29.05.2025)

16. Рішення Вільногірського міського суду Дніпропетровської області від 15 березня 2018 року у справі № 174/852/17. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/72912486> (дата звернення: 29.05.2025)

17. Рішення Верховного суду у складі колегії суддів Третьої судової палати Касаційного цивільного суду від 04 травня 2022 року у справі № 212/7150/20. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/104258295> (дата звернення: 29.05.2025)

18. Рішення Верховного суду у складі колегії суддів Першої судової палати Касаційного цивільного суду від 10.06.2020 у справі № 158/1772/17. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/89903554> (дата звернення: 29.05.2025)

19. Рішення Саксаганського районного суду м. Кривого Рогу Дніпропетровської області від 17 листопада 2017 року у справі 214/4164/17. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/70351448> (дата звернення: 29.05.2025)

20. Рішення Апеляційного суду Дніпропетровської області від 26 квітня 2018 року у справі № 214/4164/17. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/73740087> (дата звернення: 29.05.2025)

21. Рішення Деснянського районного суду м. Києва від 29 серпня 2017 року №754/1823/17. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/68806637> (дата звернення: 29.05.2025)