

КРИМІНАЛЬНЕ ПРАВО; КРИМІНАЛЬНИЙ ПРОЦЕС

Ждан М.Д.,

*кандидат юридичних наук, доцент,
доцент кафедри цивільно-правових дисциплін і трудового права
імені професора О.І. Процевського**Харківського національного педагогічного університету імені Г.С. Сковороди*

УДК: 343.46

DOI 10.32845/2663-5666.2022.4.14

КРИМІНАЛЬНО-ПРАВОВИЙ ЗАХИСТ ПРАВА ГРОМАДЯН НА СТРАЙК:
НАЦІОНАЛЬНИЙ ТА МІЖНАРОДНИЙ ПІДХІД

Постановка проблеми. Кримінологічна політика у сфері охорони трудових відносин в Україні потребує удосконалення за рахунок інтеграції положень рекомендаційних норм міжнародного права, а також встановлення можливості запозичення найбільш вдалих зарубіжних моделей запобігання кримінальним правопорушенням, що посягають на трудові права громадян. У світлі поступової євроінтеграції української держави мають бути актуалізовані і окремі форми колективного вирішення трудового спору, одним із яких є страйк.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Кримінальна відповідальність за порушення права на страйк фрагментарно розглядалась в працях таких вчених як: Н. Швець, Ю. Коломоєць, Є. Березін, С. Мороз, Г. Чанишева, М. Процишен, О. Мурашин та ін. Однак вказані дослідження стосувались, здебільшого, загальних правових питань страйку, нормативно-правових гарантій реалізації конституційних прав працівників тощо. У зв'язку із цим окремі питання кримінально-правового захисту права на страйк залишилися поза увагою наукової спільноти.

Мета статті. Метою статті є розгляд особливостей кримінальної відповідальності за примушування до участі у страйку або перешкоджання участі у страйку, а також встановлення прогалин нормативно-правового регулювання реалізації громадянами цього права та внесення пропозицій із урахуванням положень міжнародного права.

Виклад основного матеріалу. У ст. 174 чинного Кримінального кодексу України (далі – КК України) передбачено кримінальну відповідальність за примушування до участі у страйку або перешкоджання участі у страйку, що свідчить про визнання законодавцем цього явища

правовим та допустимим способом економічної та політичної боротьби за свої конституційні права. З точки зору кримінології страйк може розглядатись як захід забезпечення загально-соціального рівня запобігання кримінально-протиправній діяльності, у зв'язку із чим актуальним є розгляд особливостей його міжнародно-правової та національної регламентації.

Законодавчо встановлено, що право на страйк може бути здійснено лише як колективне право. Однак, використання цього колективного права у країнах з ринковою економікою ставиться у досить жорсткі рамки. По-перше, дозволяючи у певних рамках законні страйки, до незаконних зараховується величезна кількість найефективніших різновидів страйків. Незаконними визнаються у різних країнах (і в Україні також) політичні страйки, загальні страйки, страйки солідарності, сидячі страйки (страйки, під час яких працівники не покидають підприємство), раптові страйки, «дикі страйки» (не схвалені профспілковим керівництвом) тощо. По-друге, в більшості випадків у західних країнах незаконність страйків визначається судовою та адміністративною практикою за допомогою правових доктрин і юридичних конструкцій, що спираються на загальні принципи права. Ці принципи суттєво впливають на можливості працівників чинити тиск на роботодавців і задовольняти свої вимоги. Прикладом таких принципів є перш за все доктрина «злочинних цілей і засобів». Згідно з цією доктриною страйк визнається незаконним у разі незаконності його цілей (вимог, що висувуються) або засобів (форм і методів страйкової боротьби) [1, с. 3]. Відповідно до загальноприйнятого доктринального та нормативно встановленого підходу, страйк є крайнім засобом (коли всі інші можливості вичерпано) вирішення колективного тру-

дового спору (конфлікту) у зв'язку з відмовою роботодавця або уповноваженої ним особи, організації роботодавців, об'єднання організацій роботодавців задовольнити вимоги найманих працівників або уповноваженого ними органу, профспілки, об'єднання профспілок чи уповноваженого нею (ними) органу. Страйк може бути розпочато, якщо примирні процедури не привели до вирішення колективного трудового спору (конфлікту) або роботодавець або уповноважена ним особа, організація роботодавців, об'єднання організацій роботодавців ухиляється від примирних процедур або не виконує угоди, досягнутої в ході вирішення колективного трудового спору (конфлікту) [2, с. 3]. На сучасному етапі розвитку держави та сфери правового регулювання виникають окремі сумніви щодо доцільності подальшого існування у кримінальному законодавстві кримінальної відповідальності за примушування до участі у страйку або перешкоджання участі у ньому. Одним із принципів криміналізації діяння є його відносна поширеність, яка не є такою для кримінального правопорушення, передбаченого ст. 174 КК України.

Відповідно до державної статистики, викладеної на сайті офісу Генерального прокурора, у 2018 році було обліковано 2 кримінальні правопорушення, передбачені ст. 174 КК України, у 2019 році – 1, з 2020 року по листопад 2022 року таких суспільно небезпечних діянь обліковано не було [3]. Однак відкритим залишається питання причин низького показника такої кримінально протиправної діяльності. Є підстава вважати, що такими можуть бути латентність та відсутність налагодженого процесуального механізму розслідування та доведення складу вказаного діяння, оскільки недоцільно вважати, що така кримінологічна ситуація обумовлена наявністю ефективних заходів та засобів запобігання. На наш погляд, криміналізація досліджуваного кримінального правопорушення є наслідком необхідності виконання окремих міжнародно-правових зобов'язань в частині посилення захисту трудових прав громадян.

Право на страйк прямо або опосередковано визнається різними конвенціями та рекомендаціями Міжнародної Організації Праці (далі – МОП): «Свобода об'єднання та захист права на організацію» (Конвенція 87), «Про добровільне примирення та арбітраж» (Рекомендація МОП № 92), «Право на організацію та колективні переговори» (Конвенція 98), «Про сприяння колективним переговорам 1981 р.» (Конвенція 154), «Про зв'язки на підприємствах»

(Рекомендація 129), «Про захист права на організацію та процедури визначення умов зайнятості на державній службі» (Конвенція 151) [4, с. 349]. Варто звернути увагу на Конвенцію МОП № 154, у ст. 5 якої передбачено вживання заходів щодо сприяння колективним переговорам відповідно до національних умов. Заходи, передбачені в параграфі 1 цієї статті, спрямовані на те, щоб: а) колективні переговори були можливі для всіх роботодавців і всіх категорій працівників у галузях діяльності, передбачених цією Конвенцією; б) колективні переговори поступово поширювалися на всі питання, зазначені в пунктах а), d) і с) статті 2 цієї Конвенції; с) заохочувалося розроблення правил процедури, узгоджених організаціями роботодавців і працівників; d) проведенню колективних переговорів не перешкоджала відсутність правил, що їх регулюють, чи неповна або невідповідна суть цих правил; е) органи й процедури розв'язання трудових конфліктів створювалися таким чином, щоб сприяти колективним переговорам [5]. Низький кількісний показник кримінальних правопорушень, передбачених ст. 174 КК України, окрім вищенаведених причин, може бути також пояснений відсутністю в країні налагодженого механізму захисту трудових прав, а також незадовільним рівнем правової освіти, якого не достатньо для усвідомлення цінності конституційних прав та свобод, а також допустимих меж їх захисту.

Стаття 6 Конвенції МОП № 154 містить положення, згідно з яким передбачається, що зміст цієї Конвенції не перешкоджає функціонуванню систем трудових відносин, де колективні переговори проходять у рамках примирного та/або арбітражного механізму чи органів, в яких сторони, що ведуть колективні переговори, добровільно беруть участь. Іншими словами, Конвенція МОП № 154 передбачає та заохочує переговори, підкреслюючи їх значення та різноманітність форм, але зберігаючи національні системи примирних органів. Рекомендація МОП № 92 «Про добровільне примирення та арбітраж» містить п. 6, згідно з яким «якщо за угодою сторін між усіма зацікавленими сторонами конфлікт переданий на остаточне вирішення арбітражного органу, то сторонам слід рекомендувати утриматись від страйків та локаутів протягом всього періоду розгляду питання арбітражним органом та визнати арбітражне рішення». Поряд із цим зазначенням п. 7 цієї Конвенції твердить: «Жодне із положень цієї Рекомендації не може тлумачитись

як обмеження на страйк у будь-якому вигляді» [9; 10]. Рекомендація МОП № 129 1967 р. «Про зв'язки між адміністрацією та працівниками на підприємстві» передбачає, що підприємці та їх організації, а також працівники у своїх спільних інтересах мають визнати важливість атмосфери взаєморозуміння й довіри на підприємстві. За цією рекомендацією адміністрація має надавати інформацію працівникам про стан і перспективи розвитку підприємства. Варто запроваджувати демократичні засади у трудових відносинах, розвивати соціальне партнерство [8; 10]. Кримінологічна політика має будуватись із урахуванням балансу, який надасть можливість співвідносити соціальний розвиток країни та пріоритетність конституційного захисту трудових прав громадян. Високий рівень безробіття, який, як свідчить державна статистика, здебільшого, обумовлений звільненням громадян через економічні причини неминуче призводить до переходу до незаконних видів діяльності задля забезпечення нормального рівня життя. Латентність кримінального правопорушення, передбаченого ст. 174 КК України можна пояснити надмірним тиском роботодавця та зневірою працівників у правові інститути. Більша частина громадян віддає перевагу зміні місця роботи, прийняттю умовно тоталітарного стилю управління тощо, ніж колективному та відкритому виразу незадоволення умовами праці.

В Україні функціонує Національна служба посередництва і примирення (далі – НСПП) – постійно діючий державний орган, завданням якого є сприяння врегулюванню колективних трудових спорів (конфліктів) кожного року публікує результати своєї діяльності. У 2015 році НСПП сприяла пошуку компромісу між сторонами конфліктів у проведенні працівниками 18 страйків [9]. У 2017 році – 20 страйків, пов'язаних із повним або частковим припиненням роботи [10]. У 2018 році страйкували працівники металургійного комбінату «АрселорМіттал Кривий Ріг» (до 2005 року – «Криворіжсталь»); вимагаючи виплати заборгованості заробітної плати, страйкували гірники «Нововолинська», працівники «Укрзалізниці» у Кривому Розі та Кременчуку. Оскільки в Україні страйки на підприємствах транспорту заборонені, залізничники вдалися до так званого «італійського» страйку, коли робітники погоджуються працювати у гранично суворому виконанні своїх посадових обов'язків і правил, ні на крок не відступаючи від них і ні на крок не виходячи

за їх межі, чітко дотримуючись усіх офіційних норм щодо безпеки і тривалості праці [11]. У своїй праці Н. Швець слушно зазначає, що «італійський» страйк досить ефективний, адже працювати, суворо дотримуючись інструкцій, практично неможливо. Така форма протесту призводить до суттєвого спаду виробництва і, власне, до значних збитків для підприємства. З «італійським» страйком важко боротися за допомогою антистрайкового законодавства, а притягти до відповідальності ініціаторів практично неможливо, тому що формально вони діють у суворій відповідності до Кодексу законів про працю України [12, с. 32]. «Італійський» страйк також можна розглядати як одну з причин латентизації діяння, передбаченого ст. 174 КК України, оскільки фактичне виконання своїх трудових обов'язків із висуненням законних вимог ускладнюють процес доказування факту примушування або заборони участі в такому заході.

Вчені зазначають, що застосування страйку як останнього засобу впливу на роботодавця є досить поширеним і сьогодні, але виникає безліч питань у процесі його реалізації. Саме тому доречним буде звернутися до практики ЄСПЛ. У Законі України «Про виконання рішень та застосування практики Європейського суду з прав людини» від 2006 р. є пряма вказівка: «рішення є обов'язковими для виконання Україною відповідно до ст. 46 Конвенції». Проте таке положення Закону йде в розріз із практикою, і рішення Суду не виконуються, що спричиняє колізію законодавства та проблеми з реалізацією громадянами права на страйк [12]. В ст. 44 Конституції України є пряма вказівка на те, що ті, хто працює, мають право на страйк для захисту своїх економічних і соціальних інтересів. Порядок здійснення права на страйк встановлюється законом з урахуванням необхідності забезпечення національної безпеки, охорони здоров'я, прав і свобод інших людей. Ніхто не може бути примушений до участі або до неучасті у страйку. Заборона страйку можлива лише на підставі закону [13]. Отже, проблема кримінально-правового захисту права громадян на страйк має розглядатись з точки зору приведення норм національного трудового права у відповідність положенням міжнародних нормативно-правових актів, а також може бути вирішена шляхом актуалізації практичних прогалин та їх усунення.

На рівні ЄС право на страйк закріплено у ст. 28 Хартії основних прав Європейського Союзу (під назвою «Право колективних перего-

ворів і дій»): працівники і роботодавці, або їх відповідні організації, мають, за законодавством і національними законами і практиками, право вести переговори й укласти колективні договори на відповідних рівнях і у випадках конфлікту інтересів вживати колективних заходів для відстоювання своїх інтересів, включаючи страйкові дії [14; 10]. Усі працівники, незалежно від характеру праці, і державні, і приватні, мають право вживати колективні заходи. Це формулювання можна тлумачити як визнання права на страйк. Якщо колективні дії включають страйкові дії, а перші кваліфікуються як право, то останні також мають бути правом [10]. Кримінологічна політика в частині захисту трудових прав громадян, у тому числі – і права на страйк є рудиментарною. Це обумовлено відсутністю нового законодавства про працю, налагодженої системи реалізації кримінально-правових заходів впливу, відсутністю системи кримінальних правопорушень у сфері труда, які є актуальними на сьогоднішній день. Трудова практика ще не готова в повній мірі допускати активне виявлення працівників, що обумовлено застарілою платформною законом про працю.

Найбільш відомим рішенням ЄСПЛ з приводу права на страйк в Україні є рішення у справі «Веніамін Тимошенко та інші проти України» [15]. Згідно з обставинами справи, члени екіпажу літака «АероСвіт» висунули певні вимоги до керівництва і після відмови їх задовольнити вирішили провести страйк. Але національним судом проведення такого страйку було визнано незаконним на підставі ст. 18 Закону України «Про транспорт» від 1994 р., якою забороняється проведення страйків на підприємствах транспорту у випадках, пов'язаних із перевезенням пасажирів. ЄСПЛ, дослідивши обставини справи, національне законодавство та міжнародні договори, доповіді Комітету Міжнародної організації праці, вирішив, що таке рішення було незаконним, і підтвердив наявність порушення ст. 11 Конвенції. У зв'язку з цим ЄСПЛ зобов'язав Україну виплатити позивачам 20 тис. євро відшкодування моральної шкоди. Згідно з доповідями Комітету МОП, єдиними можливими винятками з права на страйк можуть бути ті, які застосовуються до працівників у сфері надання життєво важливих послуг. Комітет із питань об'єднань МОП вважає, що життєво важливими послугами визнаються послуги залежно від конкретної ситуації в країні, а також ті, які можуть стати з часом життєво важливими, «якщо страйк триває більше певного періоду часу або

виходить за певні межі, таким чином створюючи загрозу життю, особистій безпеці або здоров'ю усього населення чи його частини». Таким чином, Комітет вважає життєво важливими у вузькому значенні цього терміна послуги, в яких право на страйк може серйозно обмежуватися або навіть заборонятися, у таких сферах: охорона здоров'я, електропостачання, водопостачання, телефонний зв'язок, керування повітряним рухом У Загальному огляді основоположних Конвенцій щодо прав на працю у світлі Декларації МОП про соціальну справедливість у цілях справедливої глобалізації (Міжнародна конференція праці, 101 сесія, 2012 рік) Комітет експертів МОП з питань застосування конвенцій і рекомендацій (КЕЗКР) зазначив, що повітряний транспорт має бути виключений із «життєво важливих послуг» та що необхідно визнати право на страйк працівників, зайнятих у цьому секторі [11]. Отже, із урахуванням вказаного, вважаємо за доцільне передбачити низку випадків, коли право на страйк не може бути реалізоване. Такими випадками можуть бути: 1) необхідність забезпечення функціонування об'єктів критичної інфраструктури; 2) надання невідкладної медичної допомоги; 3) участь у забезпеченні захисту національної безпеки в умовах воєнного стану та військового конфлікту. Таким чином, питання дозволу страйку має бути вирішуватись в залежності від роду діяльності особи та потенційних наслідків, які можуть настати у випадку припинення виконання службових обов'язків.

Комітет експертів із застосування конвенцій та рекомендацій (the Application of Conventions and Recommendations CEACR), що складається із 20 правових експертів, призначених Адміністративним органом на трирічні строки, підтримує МОП шляхом попередньої технічної експертизи на відповідність стандартам МОП. Річний звіт CEACR подається до Комітету із застосування стандартів (the Committee on Application of Standards CAS). CAS – тристоронній орган, до складу якого входять представники урядів, роботодавців та працівників, який вивчає звіт CEACR, а потім вносить низку питань для загального обговорення. CAS також формулює висновки та укладає рекомендації, адресовані урядам, із запрошенням до конкретних дій. У 2013 році представники роботодавців у CAS чітко заявили, що вони не погоджуються з рекомендаціями CEACR, оскільки вони не погоджуються з тим, що право на страйк визнано Конвенцією № 87. Кон-

ституції деяких держав-членів прямо визнали право на страйк. В інших це не є явним, але мається на увазі, і в кількох не можна говорити про право, а тільки про свободу на відповідні дії. Об'єднаний ефект від ст. 28 Хартії основних прав Європейського Союзу та ухвали ЄСПЛ може призвести до фундаментальної зміни тих національних правових позицій, де це право не визнається конституційною цінністю або не виражається на конституційному рівні [16].

Висновки з дослідження і перспективи подальших розвідок у цьому напрямі. Таким чином, проведене дослідження дозволило підсумувати, що кримінально-правовий захист права громадян на страйк має бути не тільки посиленій, а і диференційованій, відповідно до сучасних потреб, обумовлених загостреною політичною та економічною ситуацією. У зв'язку із цим українське законодавство має бути приведене у відповідність рекомендаціям, викладеним у міжнародних нормативно-правових актах та враховувати європейську практику захисту прав людини та громадянина. Враховуючи вказане актуальними напрямками подальших наукових розвідок можуть стати перегляд кримінального законодавства в частині кримінальних правопорушень проти трудових прав і свобод людини і громадянина, а також міжнародного та зарубіжного досвіду з метою удосконалення національної кримінально-правової та кримінологічної політики.

СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ

1. Венедиктов В. С. Трудове право України: Підручники, навчальні посібники. К. : Істина, 2008. 384 с.
2. Керницька В.В. Право на страйк та порядок його реалізації у трудових правовідносинах. URL: <https://lj.oa.edu.ua/articles/2013/n2/13kvvutp.pdf>

Ждан М.Д. КРИМІНАЛЬНО-ПРАВОВИЙ ЗАХИСТ ПРАВА ГРОМАДЯН НА СТРАЙК: НАЦІОНАЛЬНИЙ ТА МІЖНАРОДНИЙ ПІДХІД

В статті розглядаються особливості кримінально-правового захисту права на страйк. Вказано, що на сучасному етапі розвитку держави виникають окремі сумніви щодо доцільності подальшого існування у кримінальному законодавстві кримінальної відповідальності за примушування до участі у страйку або перешкоджання участі у ньому. Одним із принципів криміналізації діяння є його відносна поширеність, яка не є такою для кримінального правопорушення, передбаченого ст. 174 КК України. Криміналізація досліджуваного кримінального правопорушення є наслідком необхідності виконання окремих міжнародно-правових зобов'язань в частині посилення захисту трудових прав громадян.

Зазначено, що низький кількісний показник кримінальних правопорушень, передбачених ст. 174 КК України може бути також пояснений відсутністю в країні налагодженого механізму захисту трудових прав, а також незадовільним рівнем правової освіти, якого не достатньо для усвідомлення цінності конституційних прав та свобод, а також допустимих меж їх захисту. Латентність кримінального правопорушення, передбаченого ст. 174 КК України можна пояснити надмірним тиском працедавця та зневірою працівників

3. Статистика. Офіс Генерального прокурора. URL: <https://new.gp.gov.ua/ua/posts/statistika>

4. Волохов О.С. Забезпечення права на страйк у міжнародно-правових актах, ратифікованих Україною. *Альманах права*. 2012. № 3. С. 348–352.

5. Конвенція МОП № 154 про сприяння колективним переговорам 1981 р. Ратифікація від 04.02.1994 р. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_006#Text

6. Рекомендація щодо добровільного примирення та арбітражу № 92. Прийняття від 29.06.1951 р. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_232#Text.

7. Запара С.І., Козодав М.Ю. Реалізація права на страйк: зарубіжний досвід. URL: http://pp-law.in.ua/archive/4_2020/14.pdf

8. Рекомендація щодо зв'язків між адміністрацією і працівниками на підприємстві № 129. Прийняття від 28.06.1967 р. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_074#Text

9. Інформація про результати діяльності Національної служби посередництва і примирення за 2015 рік. URL: <http://www.nspp.gov.ua/home/struktura-nspp-8/struktura-nspp9/4865-informatsiya-pro-rezultati-diyalnosti-natsionalnojisluzhbi-poserednitstva-i-primirennya-za-2015-rik>

10. Інформація про результати діяльності Національної служби посередництва і примирення за 2017 рік. URL: <http://www.nspp.gov.ua/home/struktura-nspp-5/8169-informatsiia-pro-rezultatydiialnosti-natsionalnoi-sluzhby-poserednytstva-i-prymirennia-za-2017-rik>

11. Ахмедов Г., Чуб Я. Право на страйк в українському законодавстві та у практиці ЄСПЛ. URL: <http://www.pgp-journal.kiev.ua/archive/2018/12/24.pdf>

12. Швець Н. М. Право на страйк та умови його реалізації: монографія. Х.: Право, 2009. С. 227.

13. Право працівників на страйки врегулюють окремим законом. URL: <https://news.dtki.ua/uk/labor/laborrelations/60066>

14. Хартія основних прав Європейського Союзу. Прийняття від 07.12.2000 р. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994_524#Text.

15. Рішення Європейського Суду з прав людини «Веніамін Тимошенко проти України». 02.10.2014. URL: http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/974_a44

16. Right to strike. URL: <https://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/industrial-relationsdictionary/right-to-strike>

у правових інститутах. Більша частина громадян віддає перевагу зміні місця роботи, прийняття умовно тоталітарного стилю управління тощо, ніж колективному та відкритому виразу незадоволення умовами праці. Проблема кримінально-правового захисту права громадян на страйк має розглядатись з точки зору приведення норм національного трудового права у відповідність положенням міжнародних нормативно-правових актів, а також може бути вирішена шляхом актуалізації практичних прогалин та їх усунення. Підсумовано, що питання дозволу страйку має вирішуватись в залежності від роду діяльності особи та потенційних наслідків, які можуть настати у випадку припинення виконання службових обов'язків.

Ключові слова: страйк, кримінальна відповідальність, трудові права, працівник, кримінальне правопорушення, кримінологічна політика, кримінально-правовий захист, міжнародне право.

Zhdan M.D. CRIMINAL-LEGAL PROTECTION OF CITIZENS' RIGHT TO STRIKE: NATIONAL AND INTERNATIONAL APPROACH

The article examines the specifics of criminal protection of the right to strike. It is indicated that at the current stage of the development of the state and the sphere of legal regulation, certain doubts arise regarding the expediency of further existence in the criminal legislation of criminal liability for participation in a strike or preventing participation in it. One of the principles of criminalization of an act is its relative prevalence, which is not the same for the criminal offense provided for in Art. 174 of the Criminal Code of Ukraine. The criminalization of the investigated criminal offense is a consequence of the need to fulfill certain international legal obligations in terms of strengthening the protection of citizens' labor rights. It is noted that the low quantitative indicator of criminal offenses provided for by Art. 174 of the Criminal Code of Ukraine can be explained by the absence of an established mechanism for the protection of labor rights in the country, as well as by the unsatisfactory level of legal education, which is not sufficient for realizing the value of constitutional rights and freedoms, as well as the permissible limits of their protection. Latency of the criminal offense provided for in Art. 174 of the Criminal Code of Ukraine can be explained by the excessive pressure of the employer and the despair of employees in legal institutions. The majority of citizens prefer to change their place of work, adopt a conditionally totalitarian style of management, etc., than to collective and open expression of dissatisfaction with working conditions. The problem of criminal legal protection of the right of citizens to strike should be considered from the point of view of bringing the norms of national labor law into compliance with the provisions of international normative legal acts, and it can also be solved by actualizing practical gaps and eliminating them. It was concluded that the issue of permission to strike should be decided depending on the type of activity of the person and the potential consequences that may occur in case of termination of official duties.

Key words: strike, criminal liability, labor rights, employee, criminal offense, criminological policy, criminal defense, international law.