

ПРАВО НА ШТРАЈК И LOCK-OUT У ЗАПАДНОНЕМАЧКОМ ПРАВУ

У западнонемачком праву, као и у праву других западних држава, повучена је одсечна разлика између могућности штрајка у привреди односно приватном сектору уопште, и штрајка у тзв. јавним службама. Наиме, државни службеници (чиновници) немају право на штрајк, јер се таквим штрајком, како се истиче у немачкој правној теорији и судској пракси, не погађа појединачно предузеће већ општост.⁽¹⁾ Обрнуто, штрајк је дозвољен, под одређеним условима, изван области јавних служби. Ова расправа посвећена је управо анализи феномена штрајка ван области јавних служби и lock-outu (привременом затварању предузећа) као једном од облика принудног притиска који врше послодавци на радничку класу. Иако је разматрање проблема забране штрајка државних чиновника (као и службених лица у приватним компанијама уподобљених државним чиновницима), веома значајно, просторна ограниченост ове расправе била је одлучујући чинилац да се то питање изостави овом приликом.

I

Право на штрајк имало је дугу и противречну еволуцију. Извесни писци налазе његове корене још у античком добу.⁽²⁾ Владајуће класе нису имале према њима никад. благонаклоно држање. Наиме, штрајк је сматран тешким кривичним делом, за чије угушење су допуштена сва средства.⁽³⁾ На савременој етапи развоја друштва чини се као да се однос према штрајку мења. Јер, развијене капиталистичке државе не само што не сматрају више штрајк кривичним делом, већ су признале, под одређеним условима, право на штрајк. Штавише, у савременој гра-

(1) A. Söllner, *Arbeitsrecht*, Stuttgart, 1978, p. 76 и сл; M. Löwisch, *Aktuelle Fragen des Arbeitskampfrechts im lichte der ausländischen, insbesondere der Amerikanischen Rechtsprechung*, Köln, 1980.

(2) Потпуније о развоју права на штрајк у збирци реферата под насловом: „Die Entwicklung des Arbeitskampfrechts in Deutschland und in den Westlichen Nachbarstaaten“, Köln, 1980: A. Hueck-H., C. Nipperdey, *Lehrbuch des Arbeitsrechts*, 2. Bd, Berlin-Frankfurt am Main, 1970, p. 867 и сл.

(3) Концем XIX века западне земље су тек признале право синдикалног организовања и престале су гонити удруживање радника и штрајк као кривично дело. Иначе, у историји су забележени бројни примери оружаног гушења штрајкова, уз много проливане радничке крви.

Банској теорији истиче се да је право на штрајк основно демократско право без којег нема слободног друштва и стварног демократског политичког система. Како се у социјалистичким државама не признаје, по правилу, право на штрајк, ова чињеница искоришћена је као снажан темељ за критику социјалистичких држава као тоталитарних, аутократских установа. Носиоци те критике нису само грађански писци, већ и истакнути функционери капиталистичких држава, као држава у којима наводно једино постоје истинске слободе и права човека и грађанина. Отуд, и грађански писци који указују на конвергенцију капитализма и социјализма, с обзиром да индустријски систем, индустријско друштво (које постоји, према њиховом мишљењу, и на Истоку и на Западу) захтева и индустријску државу, истичу неопходност либерализације социјалистичке државе, гарантовање основних људских права и слобода, и посебно права на штрајк.(4) Право на штрајк постало је, према томе, значајно идеолошко оружје, како за остварење *consensusa* радничке класе у властитој земљи, тако и за борбу против социјалистичких држава на међународном плану. Стога, поставља се као значајан задатак истраживање природе права на штрајк у капиталистичким државама, посебно да ли се, и у којој мери, право на штрајк јавља као значајно средство преображаја отуђеног положаја радничке класе у савременим капиталистичким земљама. Наиме, има доста разлога да се прихвати становиште извесних писаца, да је штрајк неопходно средство борбе радничке класе у отуђеном друштву и да је у таквом друштву признање права на штрајк прогресивна, демократска мера. Обрнуто, у друштвима у којима нема експлоатације, привилегија, самовоље и неодговорности и не постоје разлози за штрајк као средства којим се несумњиво остварују и негативни, поред позитивних ефеката и у капиталистичком друштву. Стога, феномен штрајкова у савременим државама, без обзира на њихов класни тип, указује на отуђени положај произвођача у процесу друштвене репродукције. Наравно, степен те отуђености није исти у савременим државама: у капиталистичким државама далеко је израженији. Наиме, изобиље, ако и постоји не може само по себи да уклони класне и друге противречности. Исто тако, ни укидање приватне својине на средствима за производњу није обавезно праћено превладавањем друштвених неједнакости и уништењем привилегија.(5) Отуд, свеприсутност штрајка у савременим државама и потреба преиспитивања његових узрока, друштвене и правне природе, као и његових реалних домета.

II

Изузетна сложеност права на штрајк захтева свестраност у његовом истраживању. Треба испитати овај феномен са друштвене, економске, политичке, правне, психолошке и аксиолошке стране. Наравно, у једном краћем напису то није могуће учинити. Стога, свесно смо се оп-

(4) Потпуније о томе: Ј. К. Galbraith, *Nova industrijska država*, Zagreb, 1970, стр. 354 и с.л.

(5) Не треба олако прени преко Горцовог упозорења да „можемо бити срећнији са мање изобиља, јер у једном друштву без привилегија нема ни спромашних (А. Горц, *Екологија и политика*, Београд, 1982, стр. 36). Наравно, такво друштво признаје разлике, али разлике на основу рада и његових резултата, а не по другим критеријумима.

ределили за правну анализу права на штрајк и *lock-out* (*Aussperrung*, привремено затварање предузећа) у западнонемачком праву. У прилог таквог опредељења говори чињеница, да је Западна Немачка у дужем временском раздобљу сматрана као узор капиталистичке државе у којој је остварен *consensus* рада и капитала, захваљујући чему је западнонемачка привреда бележила константан раст и одсуство ширих радничких отпора, посебно дуготрајних и агресивних штрајкова. Наиме, не треба заборавити да је у Западној Немачкој остварен најпотпунији систем тзв. саодлучивања (*Mitbestimmung*). Законима о унутрашњој организацији предузећа из 1952. и 1972. године установљена је делимична (трећинска) партиципација радника у надзорним саветима акционарских друштава која запошљавају преко пет стотина радника и Законом из 1976. године конституисана је готово паритетна партиципација у предузећима с више од две хиљаде радника. Наиме, у надзорном савету ових предузећа заступљене су с истим бројем представника и радничка и послодавачка страна у предузећу, с тим што у случају да се гласови поделе при доношењу конкретне одлуке, одлучује глас председника. Стога се, за избор председника тражи двотрећинска већина, а ако она није остварена, акционари, послодавци, одређују председника надзорног савета. С обзиром на чињеницу да надзорни савет нема привредно-управљачку функцију у предузећу, одлучујућа улога власника капитала није угрожена. Стога, знатан део радничких синдиката у западним земљама веома је резервисан према западнонемачким искуствима. Истина, ни ти синдикати не сматрају више „саодлучивање“ (*Mitbestimmung*) као „увреду синдиката“, али га и даље енергично одбацују. Тако, италијански синдикати истичу да је институционално саодлучивање немачког типа илузија власти, уклапање у систем који су други одредили. Исто је становиште и већине француских синдиката (посебно најјачих, Генералне конфедерације радника и Радничке снаге). Ови синдикати се противе радничкој партиципацији у управљању и одговорностима у приватном капиталистичком предузећу. Они се залажу за обавештеност радника, право контроле и могућност борбе колективним договарањем, јер при закључивању колективних уговора о раду насупрот послодавцима и њиховим удружењима стоји организована радничка класа. Њеним парцелисањем, указују ови синдикати, кроз учешће запослених у приватном предузећу, не угрожава се власт капитала, него стабилизује и учвршћује капиталистички систем у целини.(6) Из ових различитих гледишта о саодлучивању проистекле су и одређене разлике у схватањима о штрајку и lock-outu.(7) Те разлике биле су и посебан разлог опредељења за правну анализу штрајка и lock-outa у западнонемачком праву.

III

Идеја саодлучивања рада и капитала и њено остваривање у Федералној Републици Немачкој утицала је и на стварање појма тзв. права

(6) Потпуније о томе: R. Supek, *Participacija, radnička kontrola i samoupravljanje*, Zagreb, 1974; D. Weiss, *Industrijska demokracija*, Zagreb, 1980.

(7) Потпуније: M. Löwisch, *Streik und Aussperrung im Ausland*, Köln, 1980; J. Rivero — J. Savatier, *Droit du Travail*, Paris, 1981.

радне борбе (*Arbeitskampfrecht*). Истина, не постоје посебни општи правни прописи који регулишу радну борбу, јер се законодавац није одлучио да је детаљније уреди. Но, оно што није учинио законодавац била је приморана да изврши судска пракса. Наиме, пред судовима рада у СРН вођени су бројни спорови из области радних односа, чија је сврха била да се воспостави радни однос раскинут штрајком или *lock-outom*, да се реши питање накнаде штете претрпљене при штрајку или *lock-outu*, односно да се утврди уговорност послодавца за неизвршавање или неуредно извршење обавеза према трећим лицима због штрајка запослених у његовом предузећу. Остваривање ових права зависило је од снаге радничких синдиката и њихове моћи да се изборе за радничка права у сваком конкретном случају. Ова пракса потпуне неизвесности разрешена је одређеним одлукама Савезног радног суда — Великог сената из 1955. и 1971. године. Након доношења тих одлука настало је, према мишљењу немачких писаца, право радне борбе, чији су основни извор одређене одлуке Савезног радног суда, пракса судова и, донекле, правна наука.(8) За доношење закона којим би се регулисало право радне борбе нису били заинтересовани у већој мери ни послодавци ни раднички синдикати. Суштина тог права радне борбе утврђеног у судској пракси, показује да је опрезност радничких синдиката према тој регулативи била оправдана. Која су обележја тог права радне борбе и како се она објашњавају у немачкој правној теорији?

Прво што се мора истаћи јесте чињеница да у немачкој правној теорији нема општеприхваћене дефиниције радне борбе. Извесни писци одређују је негативно, тј. указују на њу кад радна борба не постоји. У том смислу *Hanau-Adomeit* истичу да не постоји радна борба у следећим случајевима: а) појединачни радник не може штрајковати ни кад то изјави, већ само одбити посао. Исто тако, послодавац не може применити *lock-out (Aussperrung)* према једном раднику, б) радна борба је колективна мера односно колективно предузета акција. У њој мора учествовати или бити погођена једна или више група радника; в) радна борба мора бити управљена на извесну промену радних услова. Стога се радна борба разликује од правног спора и кад је тај правни спор повезан с одбијањем рада. Ако радници одбију да раде зато што нису предузете прописане мере заштите на раду, они не траже промену радних услова, вић њихово поштовање; г) радна борба је везана за процес колективног договарања (тарифног регулисања) и обухвата штрајк и *lock-out*.(9) Други писци не задовољавају се овом негативном дефиницијом радне борбе, већ покушавају да је изразе позитивно, једном синтетичком дефиницијом. У том смислу радна борба одређује се као од послодавачке или послопрималачке стране предузета колективна акција којом се нарушава радни мир и друга страна ставља под привредни притисак ради измене радних услова.(10) Но, ако постоји спор у дефинисању радне борбе, спора нема у одређивању њених основних начела. Наиме, готово сви писци

(8) Потпуније: *Hanau-Adomeit, Arbeitsrecht, Frankfurt am Main, 1978, стр. 67; M. Löwisch, Entwicklung des Arbeitskampfrechts in Deutschland und seinen westlichen Nachbarstaaten von 1945 bis zur Gegenwart Köln, 1980, п. 34 и сл.*

(9) *Hanau-Adomeit, op. cit., п. 68-69.*

(10) *H. H. Wohlgemuth, Staat und Arbeitskampf, Tübingen, 1974, п. 26; H. Seiter, Streikrecht und Aussperrungrecht, Tübingen, 1975, п. 7.*

истичу, полазећи од одговарајућих позитивних прописа, да су два основна начела радне борбе, начело законитости и начело паритета. Другим речима, свака страна у процесу радне борбе располаже формално једаким средствима борбе (штрајком односно привременим затварањем предузећа) и обавезна је да та средства користи сходно утврђеним правним правилима (пре свега у судској пракси, која у овој области представља очигледно извор права). Наравно, то начело паритета је, по својој природи, само формално једнако, а у суштини неједнако, што не поричу ни бројни немачки писци,⁽¹¹⁾ јер послодавци располажу, посебно у монополском сектору привреде, далеко већом економском моћи. Стога, у светлости ове чињенице треба оценити и одредбу из § 116 Закона о унапређивању рада (*Arbeitsförderungsgesetz*), према којој је држава обавезна на неутралност у радној борби.

IV

Штрајк представља у суштини основно средство радничке класе којом она може утицати на побољшање свога положаја у капиталистичком друштву. Наравно, постоје крајње границе тога домета — капиталистички продукциони однос и доминација, економска и политичка, блока владајуће класе на власти, без обзира на то, која њена фракција има хегемонску улогу у том блоку. Садашњи развој показује да кад дође до озбиљнијих криза у капиталистичком процесу производње (кризе су неминовне у свим земљама које следе основну логику капиталистичке производње без обзира на њихов класни тип) основни терет пада на радничку класу и чему се класа не може супротставити никаквим легалним средствима борбе, а посебно не штрајком. У савременим капиталистичким државама није дозвољен штрајк уопште, већ штрајк под одређеним условима. Ти услови су формулисани тако да штрајк не може објективно довести до квалитативне промене у положају радничке класе. Како су формулисани ти услови у праву Западне Немачке односно, какав је правни режим штрајка у западнонемачком праву?

Најпре, што се мора констатовати, то је да циљ штрајка не може бити, према правилима конституисаним у судској пракси, уништење противника, већ измена услова сапостојања. Другим речима, одлучујућа улога капиталистичке класе не сме се доводити у питање, већ само тежити ублажавању степена експлоатације. Стога, захтеви за повећањем надница или за побољшањем радних услова треба да се крећу у границама привредног раста и да буду поднети унапред, до одређеног дана.

Треба оставити времена послодавцима да се припреме за борбу против штрајка, како би га лакше неутралисали. Штрајк изненађења је нелегитиман, дозвољен је само „најављени“ штрајк, ако испуњава прописане услове, чија је основна сврха у ограничењу штетних последица штрајка по послодавце и у обезбеђењу релативно брзог успостављања „радног мира“. Ти неопходни услови, тј. претпоставке законитости штрајка, су следећи:

(11) Упореди: Hanau-Adomeit, *op. cit.*, p. 68 и сл.

1. Штрајк мора бити вођен од странке способне да колективно преговора, а то је у немачком праву само синдикат (*tariffähigen Partei*) Наравно, не постоји обавеза да сви радници у штрајку припадају синдикату уопште или синдикату који води штрајк. Исто тако, могуће је да синдикат не организује штрајк, него да у штрајк ступе спонтано сами радници незадовољни условима рада и висином надница. Но, да би такав штрајк био легитиман, неопходно је да га синдикат накнадно призна. При том, синдикат је ограничен у могућности тог признања садржином колективног уговора о раду закљученим са послодавачком страном. Наиме, ако је закључујући колективни уговор о раду „прихватио тзв. обавезу радног мира за време важења тог уговора, синдикат није овлашћен на преузимање тих „дивљих штрајкова“. Занимљиво је, међутим, да број тих наводно дивљих штрајкова расте у последње време не само у Западној Немачкој, већ и другим европским државама. Несумњиво, ова чињеница потврђује већ констатовано правило о већој револуционарности радничке класе од њеног руководства и тражи стално преиспитивање иначе оправдано одбаченог као универзалног „гвозденог закона олигархије“ у политичким организацијама (сваки покушај оштрог раздвајања тзв. политичких и економских организација радничке класе није могућ. Стога, синдикат није и не може бити у капиталистичким земљама искључиво економска организација). Сваки штрајк који синдикат не организује или не прихвати као свој, сматра се на основу одлуке Савезног радног суда од 19. јуна 1973. године противправним и повлачи одговорност.(12)

2. Штрајк мора бити управљен на остварење циљева који могу бити регулисани колективним уговором о раду. Другим речима, свако правило из нормативног дела колективног уговора о раду може представљати повод за штрајк. Обрнуто, штрајк за остваривање недозвољених клаузула у колективном (тарифном) уговору о раду (као што су клаузуле диференцирања и ефективности) је незаконит.(13) Значај овог услова за законитост штрајка је изузетан. Јер, везивањем права на штрајк за колективни уговор о раду усмерава се штрајк против одређеног или одређених послодаваца, а искључује штрајк против система у целини. Такви генерални штрајкови очигледно су незаконити, јер би угрожавали саме темеље капитала. Отуд, западнонемачко право не дозвољава политичке штрајкове односно штрајкове демонстрација и протеста против делатности или испољених мишљења послодаваца.(14) Штрајкови подршке односно „саосећања“ су дозвољени под условом да штите законити штрајк радника у другој тарифној области.

3. Синдикат не сме организовати штрајк ако је преузео обавезу радног мира за време важења колективног уговора о раду под условима утврђеним у том уговору. Исто тако, синдикат не сме ни да организује гласање међу запосленима о ступању у штрајк, ни да преузима „дивље организовани штрајк“, на шта је већ указано.

4. Штрајк се сматра незаконитим ако синдикат није спровео претходно гласање о штрајку међу запосленима и остварио потребну већину. При том, очигледно је да правила синдиката и њихова примена нису ин-

(12) M. Löwisch, *Entwicklung des Arbeitskämpfrechts...*, p. 35 и сл.

(13) Hanau-Adomeit, *op. cit.* p. 71.

(14) H. H. Wohlgemuth, *op. cit.*, p. 24 и сл.

терна ствар синдиката и да та правила постају на извештан начин правна правила чије непочтовање повлачи специфичну санкцију — незаконитост штрајка.

5. Штрајк мора бити последње средство за остварење постављених циљева („*Ultima ratio Doktrin*”). Но, у погледу овог услова за легитимност штрајка не постоји сагласност у немачкој теорији. Наиме, док се Nipperdey изјашњава изричито у прилог овог принципа,⁽¹⁵⁾ други писци указују да синдикат мора да преговара преходно с послодавцем, али да је право синдиката да процени да ли се нешто може очекивати од мирних преговора.⁽¹⁶⁾ Савезни радни суд се није изричито изјаснио о овом питању. Наиме, он је изрекао принцип сразмерности (одлука Суда од 17. децембра 1976), што је у судској пракси протумачено тако да могућности преговора треба да буду исцрпљене, да средства морају бити одмерена према циљу и да се након окончане борбе обе стране морају старати да буде установљен радни мир.

6. Социјална адекватност (друштвена прихватљивост) штрајка је, такође, претпоставка његове законитости. Тим појмом се изражава захтев за тзв. поштеним вођењем штрајка од стране синдиката. Другим речима, синдикат не сме позивати на противправне акте, односно толерисати примену силе од стране штрајкача против радника који хоће да раде, уништење машина, окупацију фабрике,⁽¹⁷⁾ непредузимање нужних мера и слично. Ако синдикат не предузме ове заштитне мере, посебно у случају да штрајк погоди животно важна предузећа (болнице, предузећа за снабдевање, саобраћај) наступа не само нелегитимност борбе, већ право и обавеза државе да обезбеди функционисање тих служби ангажовањем државних службених лица на радним местима штрајкача. Таква активност државе не сматра се повредом њене обавезе неутралности у борби између послодаваца и радника. С обзиром на бројност захтева који чине садржину појма социјална адекватност, постоји објективна могућност да се сваки други штрајк прогласи нелегитимним.

V

Квалификација одређеног штрајка као законитог или незаконитог повлачи значајне разлике у правним последицама које изазива штрајк. Наиме, незаконити штрајк даје право послодавцу да откаже радни однос радницима у штрајку, без икаквог рока или са роком (тзв. редовни отказ). Сем тога, послодавци имају право на привремено затварање предузећа у случају сваког незаконитог штрајка. Најзад, послодавци могу тражити накнаду претрпљене штете, како од синдиката који је организатор незаконитог штрајка сходно § 823 I Немачког грађанског законика, тако и од радника сходно § 325 истог Законика.⁽¹⁸⁾ Обрнуто, законити штрајк, сходно наведеној одлуци Савезног радног суда из 1955. године, има суспензивно дејство на радне односе и не даје право послодавцима на на-

(15) A. Hueck, N. K. Nipperdey, *Lehrbuch des Arbeitsrechts*, II, p. 1022t. t. Berlin/Frankfurt am Main, 1970.

(16) Hanau-Adomeit, *op. cit.*, p. 74.

(17) H. Seiter, *op. cit.*, p. 20 и сл.

(18) Hanau-Adomeit, *op. cit.*, p. 80 и сл.

кнаду штете. Сем тога, послодавци не могу одговорити на законити штрајк раскидним затварањем предузећа. Стога, у случају законитог штрајка права и обавезе страна мирују и успостављају се „сами од себе“ окончањем штрајка, јер, према схватању Савезног радног суда из 1955. године, циљ штрајкача није раскидање радних односа, него њихова суспензија, како би се остварило учвршћење радних односа након реализације захтева штрајкача или, евентуално, њиховог пораза. За време штрајка радници не примају никакву накнаду. Из тих разлога, синдикати образују посебан фонд из којег се исплаћује тзв. штрајкачка помоћ. Занимљиво је да та штрајкачка помоћ подлеже опорезивању. Радници који нису организовани, а учествују у штрајку, имају могућност да се обрате за друштвену помоћ, ако испуњавају одребене услове (ти услови нису само економске већ и политичке природе). Здравствено осигурање радника у штрајку траје три недеље. Ако штрајк не буде окончан у том року, здравствено осигурање може постојати само под условом посебних уплата од стране радника. Исто тако, за време штрајка не може се користити годишњи одмор, нити остваривати накнада за неискоришћени годишњи одмор. Сврха свих ових правила је очигледна — економски притисак на радничку класу да се не користи штрајком. Неопходност да се призна право на штрајк под одређеним условима због снажног притиска организоване радничке класе, покушава се ублажити економским мерама. На тај начин тежи се остварењу *consensusa* радника у капиталистичком систему и стабилност економске и политичке власти буржоаске класе. Истовремено, тим признавањем, под утврђеним условима, права на штрајк стиче се снажно идеолошко оружје у борби против савремених социјалистичких држава које то право не признају.

VI

Привремено затварање предузећа (*lock-out*, *Aussperrung*) постоји кад послодавац (или више послодавца) намерно не допусти групи послопримаца да приступе послу и ускрати им исплату надница ради остварења одређених раднополитичких циљева.(19) Како се затварањем предузећа остварује повреда обавезе запошљавања и обавезе исплате надница, у немачкој правној теорији не постоји сагласност о допуштености тог облика радне борбе послодавца. Одређени писци, као W. Däubler, указујући да се затварањем предузећа непосредно прети радним местима и егзистенцијалним интересима радника, признају само затварање предузећа као реакцију на незаконити штрајк радника.(20) У свим другим случајевима, *lock-out* би био недозвољен.(21) Но, у пракси, ово мишљење није однело победу. Савезни радни суд подржао је мишљење оних писаца који су, инсистирајући на наводном паритету радне боре, сматрали *lock-out* дозвољеним средством борбе послодавца. Притом, запажа се одређена еволуција у схватању Савезног радног суда изазвана отпором радничке

(19) W. Ohm, *Aussperrung, Spiegelbild des Streiks*, Köln, 1979, p. 3 и сл.

(20) W. Daubler, *Die unverhältnismäßige Aussperrung*, YUS, 1972, p. 642.

(21) Устав Федералне јединице Хесен забрањује у тим случајевима *lock-out*. Погледније о томе: H. U. Evers, *Arbeitskampffreiheit, Neutralität, Wattengleichheit und Aussperrung*, Frankfurt, 1969.

класе и извесним критикама у правној науци. Наиме, према начелном схватању Савезног радног суда из 1955. године, привремено затварање предузећа од стране послодавца, за разлику од штрајка, има раскидно дејство на радне односе, ако послодавци не изразе супротну вољу. Суд је истрајао на том становишту све до 21. IV 1971. године, када је изрекао став о суспензивном дејству *lock-outa* на радне односе. При том је речено да је „раскидна теорија“ (*Lösungstheorie*) неодржива из следећих друштвених и правних разлога: најпре, циљ радне борбе није окончање радних односа, нити губитак стања осигурања односно заштите од отказа; затим, раскидним затварањем предузећа врећа се обавеза, конституисана законима о организацији предузећа, о континуираном раду савета предузећа и сигурности радних односа радника у савету предузећа. Након доношења ове одлуке, послодавцима није ускраћено право да користе овај облик борбе кад га оцене целисходним. Обрнуто, Савезни радни суд их је само ограничио у коришћењу тзв. раскидног затварања. Наиме, затварање са суспензивним дејством на радне односе послодавци могу користити и као средство напада (тзв. *Aggressivaussperrung* ради остварења или спречавања одређеног тарифног регулесања) и као средство одбране (*Abwehraussperrung*) против законитих и незаконитих штрајкова. При том, затварање се може односити само на раднике, учеснике у штрајку, или на све раднике. Иако радницима не престаје радни однос (право на наднице, здравствену заштиту и одмор не могу остваривати у овом временском раздобљу), послодавац располаже за време *lock outa* значајним правом као изразом свог надмоћног положаја у производним односима. Наиме, само послодавац може одлучити када ће поново бити ангажована радна снага сходно процени стања у привреди и на тржишту.⁽²²⁾ Радници располажу само једним илузорним правом у овом случају — могућношћу да раскину радни однос без икаквог рока.

Од правила о суспензивном дејству, привременог затварања предузећа (*lock-outa*), Савезни радни суд чини неколико изузетака. Наиме, према схватању овог суда, раскидно затварање предузећа допуштено је код врло дугих и (или жестоких штрајкова, као и код противзаконитих штрајкова) осим ако су веома кратки). Занимљиво је, при том, да се признаје раскидно затварање и према свим радницима, чија су радна места попуњена за време трајања штрајка. На тај начин, пружена је могућност послодавцима да угрозе радна места радника који учествују у штрајку и поред правила о самосуспензивном дејству штрајка на радне односе. Наравно, да ли ће послодавци моћи да одговоре на штрајк затварањем предузећа (*lock-outom*) зависи од организованости синдиката, ширине обезбеђене подршке од радника у областима у којима се није приступило штрајку и других чинилаца. У случају овог раскидног затварања предузећа радни односи престају одмах и отуд поновним отварањем предузећа, заснивају се нови радни односи. Ипак, Савезни радни суд установио је извесна ограничења слободе послодавца у запошљавању радника. Наиме, послодавац је обавезан да поново запосли отпуштене раднике „док радна места постоје“.⁽²³⁾ Но, та његова обавеза није апсолутна, јер је он овлашћен да ускрати поново запошљавање радницима

(22) Hanau-Adomeit, *op. cit.*, p. 77 и сл.

(23) Hanau-Adomeit, *op. cit.*, p. 77 и сл.

чије понашање за време радне борбе није било „социјално адекватно”, као и да изврши рационализацију предузећа смањењем укупног броја радних места. Не постоје у том погледу никаква ограничења. Једино средство којим располажу радници у таквом случају јесте спор пред радним судовима у циљу утврђивања да је радно место укинута не због рационализације предузећа већ због дискриминације одређених радника.

Извршена анализа права на штрајк и *lock-out* у западнонемачком праву, показује да то право на штрајк нема домаћај који се том праву приписује у политичкоправној теорији и пракси. Ипак, иако не представља *conditio sine qua non* демократског политичког система, без тог права на штрајк не може се остварити ни минимум демократије у класном друштву. Отуд, значај штрајка и интерес за његово проучавање.

SUMMARY

THE RIGHT TO GO ON STRIKE AND LOCK-OUT IN WEST GERMAN LAW

In West German law, strike and lock-out are not regulated by law, but by the decisions of the courts. Particularly significant are two decisions of the Federal Labour Court — the High Senate—from 1955 and 1971. In its decision from 1955, the Federal Labour Court determined the principles of legality of strikes organised only by the syndicates and directed against one or a certain number of employers. At the same time, the Court had determined two more conditions for the legality of strikes. Firstly, that the reason for the strike must be a matter regulated by the collective labour contract; secondly, that the social adequateness of the strike existed. The concept of social adequateness, however, is somewhat vague, for it provides for an obligation on part of the strikers to observe the so-called state of necessity of the company during the strike, also the prohibition to occupy the company, prohibition of resorting to violence against workers who are not on strike and the performance of other similar actings. The vagueness of this concept leaves room for strikes to be proclaimed illegal. That possibility is not insignificant for, according to the mentioned decision of the Federal Labour Court, only legal strikes have a suspensive effect on employment and relieve the syndicate and the strikers of the liability for damages caused to the employer because of the strike.

By the decision of 1955, the Federal Labour Court recognised, observing the alleged principle of parity in labour struggles, the right of the employer to resort to lock-out with a terminating effect on the employment of the strikers. This decision of the Court, as well as the practice based on it, had sustained violent criticizing from the syndicates and a part of the legal science. The Federal Labour Court was thus forced to deviate from its initial decision, and so in 1971 it proclaimed the principle of the predominantly suspensive effect of the lock-out on the employment of the participants in the strike. Still, it did not altogether abolish lock-out with the terminating effect on the employment of the strikers. That form of lock-out is permitted against illegal, long-lasting and violent strikes. With regard to these regulations on lock-out and strikes, it is obvious that strikes, are not adequate means of achievement of a deeper transformation of production relations in West German society. This is because strikes are considered to be legal only if they are directed against certain employers in connection with concrete matters, and not against the system as a whole. So, although strikes are a significant means of the struggle of the working class for the improvement of its social position, it does not have the universal significance for the democratic political system that is ascribed to it.

RÉSUMÉ

LE DROIT A LA GREVE ET AU LOCK-OUT DANS LE DROIT DE L'ALLEMANGE OCCIDENTALE

La grève et le lock-out dans le droit de l'Allemagne occidentale ne sont pas spécifiés par la loi, mais par les décisions des tribunaux. Parmi ces décisions deux d'entre elles sont particulièrement importantes du Tribunal de travail fédéral — du Haut Sénat de 1955 et de 1971. Par la décision de 1955 le Tribunal de travail fédéral a déterminé le principe de la légalité de la grève organisé seulement par le syndicat et dirigée contre un employeurs. ou un nombre déterminé d'employeurs. En même temps, le Tribunal a posé encore deux conditions pour la légalité de la grève. Par la première on exige que l'objet de la grève soit la matière qui est réglée par le contrat collectif de travail et la deuxième condition se rapporte à ce que l'on appelle le caractère adéquat social de la grève. Cette notion du caractère adéquat social est assez indéterminée car elle comprend tant l'obligation des grévistes de respecter ce que l'on appelle l'état de nécessité dans l'entreprise au cours de la grève et la défense de l'occupation de l'entreprise de la part des grévistes, l'application de la force contre les travailleurs qui ne sont pas entrés en grève et l'exercice des autres activités analogues. L'indétermination de cette notion, cependant, donne la possibilité de proclamer un grand nombre de grèves comme étant illégales. Cette possibilité n'est pas sans importance car, d'après la décision mentionnée du Tribunal de travail fédéral, seulement la grève légale a l'action suspensive sur les rapports de travail et libère le syndicat et les grévistes de la responsabilité pour le dommage que l'employeur a subi à cause de la grève.

Par la décision de 1955 le Tribunal de travail fédéral a reconnu, tout en respectant prétendument les principes de la parité de la lutte de travail, le droit de l'employeur au lock-out avec l'action de résiliation sur les rapports de travail. Cette décision du Tribunal, ainsi que la pratique organisée sur sa base a été l'objet de critique sévère de la part des syndicats et d'une partie de la science juridique. Le Tribunal de travail fédéral a été obligé de renoncer à la position originairement prise et il a proclamé en 1971 le principe de l'action suspensive de caractère prédominant du lock-out sur les rapports de travail des participants à la grève. Néanmoins, le tribunal n'a pas exclu entièrement le lock-out avec l'action résolutoire sur les rapports de travail. Car, de même un tel lock-out est permis contre les grèves illégales, les autres grèves ou les grèves violentes. Eu égard à de telles règles relatives au lock-out au à la grève il est évident que par la grève ne peuvent être réalisés des changements plus profonds des rapports de production dans la société de l'Allemagne occidentale. Car, la grève est considérée comme étant légale seulement si elle est dirigée contre les employeurs déterminés à l'occasion des questions concrètes et non point contre le système dans l'ensemble. C'est pourquoi, quoique la grève représente un facteur important de la lutte de la classe ouvrière pour l'amélioration de sa propre condition, elle n'a pas cette importance universelle pour le système politique démocratique qu'on lui attribue.