

В. О. Кондратьєв

здобувач

Східноукраїнський національний університет імені Володимира Даля,
кафедра правознавства

вул. Ватутіна, 1, корп. 8, Луганськ, 91034, Україна

**ПРАВОВЕ РЕГУЛЮВАННЯ ПРАВА НА ЛОКАУТ
(МІЖНАРОДНИЙ ДОСВІД ТА ПРОПОЗИЦІЇ ДЛЯ ВНЕСЕННЯ
В НАЦІОНАЛЬНЕ ЗАКОНОДАВСТВО)**

Статтю присвячено дослідженню права роботодавців на локаут як тимчасового припинення з боку роботодавця виконання своїх обов'язків за трудовим договором або закриття підприємства під приводом економічних труднощів у відповідь на страйк або надвисокі вимоги працівників.

Ключові слова: правове регулювання, локаут, права роботодавців, страйк, вимоги працівників.

Чинним законодавством України право на локаут не закріплено і питання можливості або неможливості його здійснення не врегульоване. Проте, така ситуація складається не внаслідок відсутності потреби, її не можна визначити адекватною вимогам сучасного стану нормативно-правового забезпечення і відповідно правового регулювання трудових відносин. Проблема розробки норм стосовно права на локаут не тільки існує, але і в умовах перехідного періоду, ускладненого економічною кризою, потребує найшвидшого вирішення.

Як і праву на страйк, праву на локаут не було присвячено жодної норми радянського права. І якщо право на страйк наприкінці 80-х років ХХ ст. все ж таки було закріплене, то щодо локауту, то і на сьогодні це питання є прогалиною законодавства України. Для її усунення, чого вимагає необхідність адекватного регулювання трудових правовідносин, з яких на сьогодні лише одна сторона за національним законодавством має право на так звані «прямі дії» (визначення страйку та локауту у світовій практиці), необхідним є з'ясування суті такого явища, як локаут, його форм і наслідків, а також прикладів правового регулювання у різних державах світу, де поряд з правом на страйк для працівників існує поняття страйку роботодавців, яким і є локаут. Виконання цих завдань надасть можливість досягти мети даної статті: враховуючи міжнародний досвід, розробити пропозиції щодо правового регулювання права на локаут в Україні. В основу дослідження покладено праці таких науковців, як І. Я. Кисельов, А. А. Сілін, М. П. Стадник, А. В. Соловйов та інших.

Зараз неактуальним слід визнати визначення локауту «проявом свавілля» або «формою класової боротьби проти робітничого класу», оскільки за умов інституалізації у правовому полі трудових конфліктів з акцентом на впровадженні системи соціального партнерства поняття страйків та локау-

тів було винесено в одну площину, як певне право сторін трудових правовідносин на прямі дії, реалізація якого пов'язується з певними фактичними обставинами.

Одразу слід зауважити, що регламентація локаутів характеризується значними відмінностями по країнах. Існують наступні варіанти регулювання локаутів: 1) локаути незаконні (Італія, Португалія, Греція); 2) локаути законні (Швеція, Нова Зеландія). В інших країнах законність або незаконність локаутів залежить від обставин трудового конфлікту і визначається в кожному конкретному випадку судом [2, с. 262]. В останньому варіанті, як правило, враховується вид локауту. Розрізняють захисний (оборонний), наступальний, локаут солідарності та превентивний локаути. Перший здійснюється, як реакція на страйк. Наступальний локаут використовується роботодавцем для того, щоб нав'язати свої умови працівникам за відсутності страйку. Зазвичай наступальний локаут визнається незаконним, а оборонний локаут — законним [2, с. 262]. Щодо локауту солідарності, то він є наявним у тому разі, коли всі чи багато роботодавців, членів галузевої або територіальної спілки роботодавців підтримують окремих членів спілки в їх боротьбі з профспілками. Превентивні локаути проводилися з метою попередити працівників, які готуються до страйку [1, с. 18].

При визначенні даного поняття, як правило, мова іде про певні дії роботодавця у відповідь на страйк або надвисокі вимоги працівників. Наприклад, в економічному словнику-довіднику за редакцією кандидата економічних наук, професора С. В. Мочерного надається наступне поняття локауту: тимчасове закриття підприємства, зупинка виробництва і масове звільнення робітників з метою попередити або зупинити страйк, перешкодити створенню профспілки або змусити профспілку чи страйковий комітет пом'якшити свої вимоги [3, с. 186]. Однак, зустрічаються визначення, де поряд з означеними випадками право на локаут пов'язується з певними економічними труднощами. З цього приводу слід відмітити позицію А. А. Сіліна, який при визначенні поняття локауту застосовує наступну конструкцію: «як соціальне явище він являє собою тимчасове закриття будь-якого підприємства чи установи його власником *під приводом* (виділення моє — прим. автора) економічних труднощів, але частіше усього у відповідь на страйковий рух персоналу» [1, с. 18]. Як бачимо, А. А. Сілін акцентує увагу на недоцільності визначення локауту як засобу подолання економічних труднощів, що, за його визначенням, є лише «приводом», а не істинною причиною. До того ж науковець зауважує, що «локаути не слід змішувати з масовим звільненням працівників в періоди різкого скорочення виробництва і структурних змін економіки в результаті впровадження нової техніки і технологій» [1, с. 23]. Таким чином, локаут оголошується у разі виникнення конфлікту у сфері праці як засіб здійснення тиску на працівників у разі оголошення страйку або його попередження, для зміни у бік пом'якшення «занадто високих», за визначенням роботодавця, вимог працівників у разі виникнення конфлікту у сфері праці. Щодо економічних труднощів (погіршення фінансової ліквідності підприємства, економічна криза тощо), то тут ми маємо справу не з локаутом, а

з зовсім іншими явищами, як то: зміни в організації виробництва і праці, ліквідація цеху, виробничої лінії, філії або й всього підприємства задля зменшення витрат роботодавця. Дійсно, і в такому разі маємо, як правило, масові звільнення працівників з ініціативи роботодавця, проте, не обумовлені реалізацією права на локаут.

В цьому контексті слід зазначити і виділення так званого «прихованого локауту», коли роботодавець під приводом економічних труднощів «пропонує» працівникам зменшення зарплати, погіршення умов праці тощо і, у разі незгоди з такою пропозицією, проводить звільнення. У деяких країнах Латинської Америки підприємці використовують як інструмент боротьби з працівниками, тиску на них, зокрема, з метою попередження і зриву страйку, ліквідацію підприємства з наступним відновленням його діяльності, але без колишніх працівників, покараних звільненням [2, с. 350].

Прихований локаут відрізняється фактичною відсутністю економічних труднощів або підстав для ліквідації підприємства, а тому, як правило, передбачає повернення до звичайних обсягів виробництва, відновлення роботи підприємства протягом певного періоду тощо. Тому на практиці існує можливість перевірки істинної мети роботодавця (відновлення ліквідності, закриття підприємства чи свідоме бажання збагатитися за рахунок працівників). Недарма в законодавстві деяких країн передбачений механізм запобігання використанню закриття підприємства в якості прихованого локауту. Так, в Еквадорі передбачено, що, якщо підприємець протягом одного року відновлює роботу підприємства, сам або через посередника, він повинен відновити на роботі всіх звільнених працівників, надавши їм колишні або кращі умови праці. За законодавством Перу, будь-яка форма повної або часткової ліквідації підприємства або зупинки роботи з метою нав'язати працівникам зміни в заробітній платі, або інших умовах праці, або як репресії проти працівників заборонена [2, с. 350].

Проте, виділення такого явища як прихований локаут не дає підстав надання загального визначення локауту з врахуванням можливості застосування останнього у разі економічних труднощів, оскільки такі труднощі не є істинною причиною закриття структурного підрозділу підприємства, звільнення працівників чи інших дій, які вчиняє роботодавець під видом локауту для подолання економічних труднощів, насправді вчиняючи тиск на працівників задля досягнення власних цілей (наприклад, зменшення витрат за рахунок витрат на оплату праці).

Щодо суті локауту, то останній являє собою припинення з боку роботодавця виконання своїх обов'язків за трудовим договором (надання роботи працівникам і виплата заробітної плати), як правило, тимчасово, тобто з наступним поновленням виконання цих обов'язків після досягнення поставленої мети. А. А. Сілін зазначає, що локаут на відміну від страйку, у більшості країн не зупиняє, а перериває дію трудового договору (конфлікту) працівників, які звільняються. При цьому заробітної плати, пільг позбавляються усі працівники підприємства, установи, включаючи й тих, хто не брав особистої участі у страйку (особи, які перебувають у відпустці, хворі та ін.) [1, с. 18]. Хоча, якщо звернутися до закону Туреччини № 2882

від 5 травня 1983 р. «Про колективні угоди, страйки та локаути», який серед актів країн з розвинутою ринковою економікою стосовно правового регулювання локаутів є одним з останніх, то в ньому, на відміну від традиційного законодавства країн Західної Європи та Північної Америки, локаут, як і страйк, не перериває трудових відносин, тобто трудових договорів (контрактів) найманих працівників, а лише призупиняє їх до кінця страйку або локауту, якщо останні носять законний характер. За визначенням А. А. Сіліна, саме положення означеного закону вміщують сучасні форми і методи регулювання локаутів поряд із страйками [1, с. 22–23].

Таким чином, локаутом слід вважати тимчасове припинення з боку роботодавця виконання своїх обов'язків за трудовим договором у разі виникнення конфлікту у сфері праці, в тому числі у відповідь на оголошення чи для попередження страйку, або закриття підприємства під приводом економічних труднощів з подальшим відновленням його роботи на гірших або попередніх умовах з тими ж або іншими працівниками.

Визначившись з поняттям локауту, необхідним є визначення шляхів правового регулювання означеного явища у національному законодавстві. Враховуючи міжнародний досвід, варіації щодо цього можуть бути самі різноманітні від повної заборони до закріплення такого права. Наприклад, М. П. Стадник пропонує закріпити право на локаут з рядом законодавчих обмежень щодо його застосування. Зокрема, на його думку, локаут не може бути застосований при виникненні колективного трудового спору у зв'язку з невиконанням умов колективного договору. Його можна застосовувати лише щодо колективного трудового спору, пов'язаного з укладенням та зміною умов колективного договору, який переріс у страйк, що загрожує банкрутству підприємства. Трудові колективи повинні мати право оскаржувати рішення працедавця щодо застосування локауту в судові органи [4, с. 16–17].

Однак, на нашу думку, при визначенні основних засад регулювання права на локаут в Україні слід виходити з того, що в більшості країн закріплення в конституціях права на страйк і відсутність права на локаут трактуються таким чином, що надання працівникам права на страйк та ненадання підприємцям права на локаут являє собою свідоме встановлення переваги для працівників, з тим щоб врівноважити економічний перевагу підприємців у сфері трудових відносин. Підприємці, в силу свого економічної могутності, мають у своєму розпорядженні численні засоби тиску, які відсутні у працівників. Тому немає необхідності гарантувати підприємцям право на локаут як протизавагу права працівників на страйк [2, с. 349].

У Концепції модельного Трудового кодексу, прийнятій Міжпарламентською Асамблеєю держав-учасниць СНД у грудні 2000 року, наголошується, що локаут не адекватний страйку і тому повинен бути заборонений законом. А. А. Сілін з цього приводу зауважує, що у розвинених країнах Західної Європи деякі юристи вважають, що у порівнянні зі страйком локаут не має достатньої правової основи і є порушенням договірних відносин з боку роботодавця, який залишається боржником по виплаті зарплати всім працівникам, тимчасово позбавленим робочих місць всупереч їх волі [1, с. 20].

Слід звернути увагу на врегулювання означеного питання в РФ, де спочатку Федеральним Законом від 23 листопада 1995 р. «Про порядок вирішення колективних трудових спорів» (ст. 19), а на сьогодні ст. 415 Трудового кодексу РФ забороняється локаут (звільнення за ініціативою роботодавця працівників у зв'язку з колективним трудовим спором і оголошенням страйку, а також ліквідація або реорганізація організації, філії, представництва) у процесі врегулювання колективного трудового спору, включаючи проведення страйку. Хоча ця норма і не є досконалою, ця недосконалість у невірному, на наш погляд, трактуванні локауту. А саме, за змістом положень ст. 415 Трудового кодексу РФ поняттям локауту охоплюється ліквідація або реорганізація організації, філії, представництва, чого не повинно бути. По-друге, на думку А. В. Соловйова, до уваги не була прийнята та обставина, що дані положення не співвідносяться з нормами кодексу, які регламентують право роботодавця на звільнення працівників за власною ініціативою і зобов'язують роботодавця до певних дій у випадках прийняття рішення про ліквідацію або реорганізацію організації, філії, представництва. По суті, зазначає А. В. Соловйов, якщо роботодавцям законодавство не надало право на звільнення працівників за їх участь у колективному трудовому спорі і за оголошення (участь — авт.) страйку, то вони не мають права здійснювати такого роду дії [5, с. 79]. Однак, з цим твердженням ми не можемо погодитись, оскільки локаут охоплює не тільки звільнення працівників підприємства, але і можливість закриття останнього **під приводом** економічних труднощів, про що йшлося вище. Тому вичерпний перелік підстав для звільнення з ініціативи роботодавця, з одного боку, захищає працівників від звільнення на підставі участі у страйку або трудовому спорі (конфлікті), однак захистити їх від ліквідації підприємства або його частини не може.

Тому, враховуючи викладене, найбільш прийнятним для України вбачається зробити акцент на мирному вирішенні конфліктів у сфері праці з заборонаю проведення локауту під час примирної процедури і у разі оголошення страйку при закріпленні визначення локауту як тимчасового припинення з боку роботодавця виконання своїх обов'язків за трудовим договором у разі виникнення конфлікту у сфері праці, в тому числі у відповідь на оголошення чи для попередження страйку, або закриття підприємства під приводом економічних труднощів з подальшим відновленням його роботи на гірших або попередніх умовах з тими ж або іншими працівниками.

Література

1. Силин А. А. Локаут в системе трудовых отношений // Труд за рубежом. — 1995. — № 1. — С. 18–29.
2. Киселев И. Я. Сравнительное и международное трудовое право: Учебник для вузов. — М.: Дело, 1999. — С. 28–31.
3. Економічний словник-довідник (за ред. к. е. н., проф. С. В. Мочерного). — К.: Феміна. — 1995. — 368 с.

4. Стадник М. П. Правове регулювання вирішення колективних трудових спорів (конфліктів): Автореф. дис. ... канд. юрид. наук: спец. 12.00.03 / М. П. Стадник. — К.: ІДПН НАНУ, 1998. — 19 с.
5. Соловьев А. В. Конфликт в организации: увольнение за участие в ложной забастовке // Менеджмент в России и за рубежом. — 2000. — № 4. — С. 72–81.

В. О. Кондратьев

Восточноукраинский национальный университет имени Владимира Даля,
кафедра правоведения
ул. Ватутина, 1, корп. 8, Луганск, 91034, Украина

**ПРАВОВОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ ПРАВА НА ЛОКАУТ
(МЕЖДУНАРОДНЫЙ ОПЫТ И ПРЕДЛОЖЕНИЯ ДЛЯ ВНЕСЕНИЯ
В НАЦИОНАЛЬНОЕ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВО)**

Резюме

Разработаны отдельные теоретические основы права работодателей на локаут, как временного прекращения со стороны работодателя исполнения своих обязательств по трудовому договору либо закрытие предприятия по причине экономических трудностей в ответ на забастовку либо чрезвычайно высокие требования работников. Обусловлено, что наиболее оптимальным решением является мирное решение конфликтов в сфере труда с запретом проведения локаута во время примирительной процедуры и в случае объявления забастовки, при закреплении определения локаута как временного прекращения со стороны работодателя исполнения своих обязательств по трудовому договору.

Ключевые слова: правовое регулирование, локаут, права работодателей, требования работников, забастовка.

V. O. Kondratiev

East Ukrainian National University named after Volodymyr Dahl,
The Department of Law
Vatutina str., 1, b. 8, Lugansk, 91034, Ukraine

**LEGAL REGULATION OF LOCKOUT
(INTERNATIONAL EXPERIENCE AND PROPOSAL
FOR THE INTRODUCTION TO THE NATIONAL LAW)**

Summary

Separate theoretical bases of the right of employers on lock-out, as time termination from outside the employer of execution of the obligations under the labour contract or closing of the enterprise because of economic difficulties in reply to a strike or extremely high requirements of workers are developed. It is caused that the peace decision of conflicts in sphere of work with an interdiction of carrying out of lock-out during reconciliatory procedure and in case of strike announcement, at fastening of definition of lock-out as time termination from outside the employer of execution of the obligations under the labour contract is the optimal decision.

Key words: legal regulation, lock-out, the rights of employers, requirements of workers, a strike.