

**Vilniaus universiteto Teisės fakulteto**

**Privatinės teisės katedra**

Dominykos Kavaliauskaitės

V kurso, darbo ir socialinės  
teisės studijų šakos studentės

**Magistro darbas**

**Lokauto teisėtumas lyginamuoju aspektu pagal Lietuvos bei pasirinktos  
valstybės teisę**

Vadovė: prof. dr. Daiva Petrylaitė

Recenzentė: lekt. dr. Ieva Povilaitienė

Vilnius

2022

## ANOTACIJA IR PAGRINDINIAI ŽODŽIAI

Šiame moksliniame darbe analizuojamos lokauto teisėtumo sąlygos Lietuvoje ir užsienio valstybėse. Siekiant išanalizuoti lokauto teisėtumui keliamus reikalavimus konkrečiose teisinėse sistemose taip pat analizuojama ir lokauto samprata tarptautinėje teisėje bei konkrečiose valstybėse. Siekiant išsamiau palyginti skirtingose valstybėse taikomus lokauto teisėtumo reikalavimus taip pat aptariamos ir paplitusios lokauto rūšys.

**Pagrindiniai žodžiai:** lokauto teisėtumas, lokautas, lokauto rūšys, lokauto samprata, kolektyvinės priemonės.

## ANNOTATION AND KEY WORDS

This paper analyzes the conditions of the legality of the lockout in Lithuania and foreign countries. In order to analyze the requirements for the legality of a lockout in specific legal systems, the concept of a lockout in international law and in specific states is also analyzed. Common types of lockouts are also discussed for more detailed control of lockout law requirements in specific countries.

**Key words:** legality of the lockout, lockout, types of lockout, concept of lockout, collective measures.

## TURINYS

ĮVADAS.....	2
1. LOKAUTO SAMPRATA TARPTAUTINĖJE TEISĖJE .....	4
1.1. Lokauto samprata Tarptautinės darbo organizacijos teisės aktuose ir dokumentuose.....	4
1.2. Lokauto samprata Europos Sąjungos darbo teisėje.....	7
1.3. Lokauto samprata Europos socialinėje chartijoje (pataisytoje).....	8
2. LOKAUTŲ RŪŠYS.....	12
2.1. Puolamieji ir gynybiniai lokautai .....	12
2.2. Karštieji ir šaltieji lokautai .....	16
2.3. Autentiški ir neautentiški lokautai.....	17
3. LOKAUTŲ TEISINIO REGULIAVIMO YPATUMAI UŽSIENIO ŠALIŲ DARBO TEISĖJE .....	20
3.1. Lokauto samprata ir reguliavimo ypatumai Vokietijoje.....	20
3.2. Lokauto samprata ir reguliavimo ypatumai Airijoje.....	23
4. LOKAUTO SAMPRATA IR REGULIAVIMO YPATUMAI LIETUVOJE ...	26
IŠVADOS .....	34
ŠALTINIŲ SĄRAŠAS .....	36
SANTRAUKA .....	40
SUMMARY .....	41

## IVADAS

**Temos aktualumas ir reikšmė.** Lokautas – darbdavio kolektyvinė priemonė, kurią jis gali pasitelkti darbuotojams paskelbus streiką. Lietuvoje lokauto institutas, kaip kolektyvinė priemonė buvo įtvirtintas tik 2017 m. priėmus naują Lietuvos Respublikos darbo kodeksą (toliau – Darbo kodeksas). Iki šio Darbo kodekso įsigaliojimo lokautai Lietuvoje buvo uždrausti. Nuo Darbo kodekso įsigaliojimo Lietuvoje dar nebuvo fiksuotas nė vienas lokauto atvejis. Užsienio valstybėse lokautas įteisintas jau ilgą laiką, tačiau ir daugelyje jų lokautas – taip pat itin retai naudojama darbdavio kolektyvinė priemonė. Taigi, analizuojant skirtingų užsienio valstybių praktiką galima palyginti ją su Lietuvoje esančiu teisiniu reguliavimu.

**Objektas.** Lokauto teisinė samprata tarptautinėje, ES ir Lietuvos, Vokietijos bei Airijos darbo teisėje.

**Tikslas.** Aptarti ir išanalizuoti lokauto teisėtumo reikalavimus lyginamuoju aspektu Lietuvos ir užsienio valstybių teisinėse sistemose.

### Uždaviniai.

1. Išanalizuoti tarptautinėje teisėje pateikiamą lokauto sampratą.
2. Išanalizuoti paplitusias lokauto rūšis, joms būdingą specifiką ir pritaikymą.
3. Išanalizuoti lokauto sampratą ir teisėtumo reikalavimus užsienio valstybėse (Vokietijoje ir Airijoje).
4. Apžvelgti lokauto sampratą ir teisėtumo reikalavimus Lietuvoje ir palyginti su Vokietijoje bei Airijoje lokautams taikomais teisėtumo reikalavimais.

**Darbo originalumas.** Lokautas Lietuvos teisinėje sistemoje buvo įteisintas 2017 metais. Nuo 2017 m. įsigaliojusio Darbo kodekso iki šiol Lietuvoje nebuvo fiksuotas nė vienas lokauto atvejis. Dėl šios priežasties Lietuvoje lokauto tema nėra labai išsamiai, daug ir plačiai analizuojama moksliniuose darbuose. Visgi, lokauto temą moksliniuose darbuose analizavo: Simona Bumblauskytė magistriniame darbe tema „Teisminis kolektyvinių darbo ginčų nagrinėjimas: tarptautinė ir užsienio valstybių patirtis bei perspektyvos Lietuvoje“, kuris buvo rašomas tuo metu kai lokautai Lietuvoje buvo uždrausti, taip pat Paulius Kekys magistriniame darbe „Lokauto samprata“, kurio metu lokauto dabartinis teisinis reguliavimas dar nebuvo įsigaliojęs. Šiam moksliniam darbui originalumo suteikia ir išsami ir gausi *soft law* šaltinių bei mokslinės literatūros analizė.

**Darbo metodai.** Šiame darbe analizuojant aktualius mokslinius straipsnius, teisės aktus bei teismų praktiką daugiausiai naudojamas analizės ir lyginamasis metodai. Siekiant suprasti

kaip tam tikrose valstybėse lokautas buvo įteisintas naudojamas ir raidos istorinis metodas. Siekiant apibendrinti kiekvieną šio mokslinio darbo dalį buvo naudojamas ir apibendrinimo metodas.

**Šaltiniai.** Siekiant išsamiai išnagrinėti dabartinį bei buvusį teisinį reguliavimą skirtingose valstybėse daug dėmesio skiriama Lietuvos ir užsienio valstybių mokslininkų moksliniams darbams, jų analizei taip pat Lietuvos, užsienio valstybių, Tarptautinės darbo organizacijos Europos Sąjungos bei Europos Tarybos teisės aktams, jų pagalbiniais dokumentams, *soft law* šaltiniams, kurie siekia detalizuoti ir aiškinti teisės aktus, jų analizei.

## **1. LOKAUTO SAMPRATA TARPTAUTINĖJE TEISĖJE**

Siekiant išanalizuoti lokauto teisėtumo reikalavimus, keliamus konkrečių valstybių teisinėse sistemose, visų pirma reikia apžvelgti lokauto sampratą, pateikiamą tarptautinėje teisėje. Šioje dalyje bus pateikiama lokauto samprata Tarptautinėje darbo organizacijoje, Europos Sąjungoje ir Europos Taryboje.

### **1.1. Lokauto samprata Tarptautinės darbo organizacijos teisės aktuose ir dokumentuose**

Lokautas – kolektyvinė darbo priemonė, kurią gali pasitelkti darbdavys kolektyvinio ginčo su darbuotojais metu. Ši teisinė priemonė laikytina asociacijų laisvės principo sudėtinė dalimi. Asociacijų laisvės principas įtvirtinamas tarptautiniuose dokumentuose ir netgi valstybių Konstitucijose. Šis principas įtvirtintas TDO konvencijoje Nr. 87 dėl asociacijų laisvės ir teisės jungtis į organizacijas gynimo, taip pat TDO konvencijoje Nr. 98 dėl teisės jungtis į organizacijas ir vesti kolektyvines derybas bei Europos socialinės chartijos (pataisytosios) 5 straipsnyje. Šis principas išreiškia individualių darbuotojų bei darbdavių teisę jungtis į organizacijas savo specifiniams interesams ginti. Pažymėtina, kad šiuo principu ne tik užtikrinama teisė jungtis į organizacijas savo teisėms ir interesams ginti, bet ir nesijungti į tokias organizacijas nepatiriant dėl to diskriminacijos ar kitokių neigiamų padarinių (Davulis, 2018, p. 29). Taip pat verta paminėti, kad kuriuose moksliniuose šaltiniuose nurodoma, kad pagal bendrą asociacijų laisvės principo sudėtį tik streikai ir kolektyvinės derybos yra asociacijos laisvės principo garantijos darbuotojams (Baronaitė, 2008, p. 136). Taigi, įvairiapusiškai diskutuota bei kontraversišku nuomonių susilaukusi darbdavių teisė atsakyti į darbuotojų streiką ir jų teisė į kolektyvinių derybų priemonę, laikiną streikuojančių darbuotojų darbo sutarčių sustabdymo vykdymą, t. y. lokauto paskelbimą, nėra tiesiogiai įvardijama asociacijų laisvės principo sudėtyje.

TDO aiškiai neapibrėžia darbdavių teisės į darbuotojų streiką atsakyti lokautu ir laikinai sustabdyti streikuojančių darbuotojų darbo sutarčių vykdymą. Asociacijos laisvės komiteto leidžiamuose išvadų ir sprendimų rinkiniuose – Digestuose, tik paminėta, kad darbuotojams, negalintiems pasinaudoti teise streikuoti, nes teikia paslaugas, kurios buvo apibrėžtos kaip būtinosios paslaugos, turi būti užtikrinama teisė į tam tikras garantijas, kurios gintų jų interesus, viena iš jų - teisės į lokautą neigimas (Freedom of Association. Digest of..., 2006, p. 123). Iš to darytina išvada, kad nepaisant to, jog TDO tiesiogiai

neįtvirtina, lokauto kaip asociacijų laisvės principo sudėtinės dalies, tačiau *de facto* šią kolektyvinę darbdavio priemonę TDO laiko asociacijų laisvės principo sudėtine dalimi.

Visgi, TDO suformulavo lokauto sampratą Penkioliktoje tarptautinėje darbo konferencijoje Ženevoje 1993 m. Formuluojuant lokauto sampratą buvo siekiama nustatyti toki apibrėžimą, kuris įpareigotų valstybes teikti realybę atspindinčią, adekvačią bei vienodą statistiką, todėl lokautas buvo apibrėžtas kaip „visiškas ar dalinis vienos ar daugiau darbo vietų uždarymas ar paprastos darbuotojų darbo veiklos stabdymas, vykdomas vieno ar daugiau darbdavių siekiant versti vykdyti ar priešintis reikalavimams ar išreikšti nusiskundimą arba remti kito darbdavio nusiskundimą arba reikalavimus“ (Fifteenth International Conference of Labour..., 1993). Analizuojant šį apibrėžimą darytina išvada, kad TDO lokautą apibrėžia labai plačiai, tinkamu traktuojamas ne tik gynybinis ir puolamasis lokautai, bet net ir solidarieji lokautai, kurių pagrindinis tikslas yra palaikyti kito darbdavio reikalavimus bei nesutarimus su darbuotojais.

TDO linkusi pripažinti teisėtu ir lokautą, kuris buvo paskelbtas ir nevykstant streikui (puolamąjį lokautą). Tokia situacija susidarė 2013 m. Danijoje, kuomet konfliktas kilo dėl viešojo sektoriaus darbdavių, kurie norėjo įteisinti daugiau mokymo valandų tais pačiais resursais. Iki 2013 m. kovo 31 d. Danijos valstybės mokytojų darbo laikas buvo suplanuotas darbo valandų susitarimo pagrindu, kuris numatė maksimalų skaičių savaitinių mokymo pamokų, dėl kurių susitardavo atskira savivaldybė ir vietinis mokytojų profesinės sąjungos skyrius, pavyzdžiui, 25 pamokos per savaitę. Tačiau šiam susitarimui dėl darbo valandų buvo daromas spaudimas iš darbdavio pusės, kadangi buvo siekiama, tais pačiais resursais turėti daugiau išdėstytų mokymo valandų. Kolektyvinės derybos buvo nesėkmingos, į darbuotojų reikalavimus išvis nebuvo atsižvelgiama. Taip pat pažymėtina, kad darbdavys pripažino kolektyvines derybas nesėkmingomis ir dėl to paskelbė apie 55 tūkstančiams Danijos mokytojų profesinės sąjungos narių lokautą, dėl kurio jie negalėjo vykdyti savo darbo funkcijos. Tai buvo vienas didžiausių lokautų Danijos istorijoje ir pirmasis Danijos valstybėje, kuris nebuvo atsakas į darbuotojų paskelbtą streiką ir galėjo būti traktuotinas kaip puolamasis lokautas. Šis lokautas baigėsi politiniu įsikišimu, kuriuo vienareikšmiškai buvo palaikomi darbdaviai. Ši politinė intervencija pasireiškė Danijos parlamento išleistu aktu, kuriuo visiškai buvo panaikintos darbo laiko taisyklės, taip pat buvo pažymėta, kad mokytojų darbo laikui bus taikomi tie patys reikalavimai kaip ir kitiems valstybės tarnautojams ir visos bent kažkiek nukrypti leidžiančios nuostatos bus aiškinamos darbdavio naudai. Sudarant šį įstatymą tik darbdaviai galėjo teikti savo pasiūlymus, o į profesinių sąjungų poziciją iš vis nebuvo atsižvelgiama (373rd Report of the Committee on Freedom..., 2014, p. 59). Vertindama šį lokauto atvejį TDO neigiamai vertino tik per didelį

politinį kišimąsi ir tai, kad priimant sprendimą buvo atsižvelgta tik į darbdavio interesus, o profesinės sąjungos nuomonė bei pasiūlymai nebuvo nei išgirsti, nei svarstyti. Tokia TDO pozicija reiškia, kad ši institucija pripažįsta ir gana retai valstybėse įtvirtinamą puolamąjį lokautą kaip teisėtą ir naudotiną lokauto rūšį.

Nagrinėdamas skundus Asociacijų laisvės komitetas, kuris yra TDO institucija, nagrinėjanti skundus bei pranešimus dėl teisės jungtis į organizacijas, teisės streikuoti bei kitų asociacijos laisvės pažeidimų, laikosi pozicijos, kad teisė į lokautą ir teisė į streiką yra lygios. Ši nuomonė yra išreikšta netiesiogiai ir nekonkrečiai, bet iš Asociacijų laisvės komiteto išvadų galima laikyti kad šios teisės yra lygios. Išvadoje, teiktoje Katarui 2014 m. Asociacijų laisvės komitetas pabrėžia, kad darbuotojams, kurie negali streikuoti, nes teikia būtinausias paslaugas, turi būti užtikrinamos tam tikros garantijos jų interesams apsaugoti, viena iš jų yra atsisakymas nuo lokauto, t. y. garantija, kad šių darbuotojų atžvilgiu nebus taikomas lokautas (371<sup>st</sup> Report of the Committee on Freedom..., 2014, p. 236). Šioje išvadoje Asociacijų laisvės komitetas lokautą ir streiką laiko lygiavertėmis darbuotojų ir darbdavių teisėmis ir jeigu darbuotojo teisė streikuoti dėl specifinės darbuotojo darbo funkcijos yra apribojama, automatiškai negali būti realizuojama ir priešpriešinė darbdavio teisė skelbti lokautą to darbuotojo atžvilgiu. Taip pat 2016 m. išvadose, teiktose Norvegijai, Asociacijų laisvės komitetas vertindamas streiko ir lokauto nutraukimo sveikatos priežiūros paslaugų srityje atitiktą asociacijų laisvės principui bei būtinųjų paslaugų nenutrūkstumą, lokautą ir streiką traktavo kaip du lygiaverčius institutus (392<sup>nd</sup> Report of the Committee on Freedom, 2020, p. 237). Taigi, nors ir Asociacijų laisvės komitetas vengia tiksliai apibrėžti lokautą ir neįvardija teisės į streiką ir teisės į lokautą kaip lygiaverčių teisių gynimo priemonių, tačiau atsižvelgiant į pateikiamas Asociacijų laisvės komiteto išvadas, visgi darytina išvada, kad teisė į lokautą ir teisė streikuoti turėtų būti laikomos kaip priešpriešinės lygios teisės.

Kitas TDO organas – Ekspertų komitetas. Šio instituto pagrindinis tikslas – rengiant pranešimus, kuriuose nagrinėjamos TDO konvencijų ir rekomendacijų taikymas, užtikrinti ratifikuotų konvencijų teisingą realizavimą. Konvencijos Nr. 105 „Dėl priverstinio darbo panaikinimo“ (toliau – Konvencija Nr. 105) 1 straipsnyje (d), tvirtinama, kad kiekviena TDO narė, kuri yra ratifikavusi šią Konvenciją įsipareigoja uždrausti ir nenaudoti bet kokios formos priverstinio ar privalomojo darbo kaip bausmės už dalyvavimą streikuose (Tarptautinės darbo organizacijos konvencija Nr. 105, 1995). Ekspertų komitetas konkrečiai neįvardija, kad ši nuostata taikoma ir lokauto atveju. Pažymėtina, kad šioje situacijoje Ekspertų komitetas komentavo nacionalinę valstybės teisės normą kuri numatė atsakomybę už dalyvavimą neteisėtame streike ar lokaute, taigi nacionalinė norma buvo



taikoma abiem šioms institutams. Tačiau, atsižvelgiant į gana griežtą Konvencijos Nr. 105 1 straipsnyje (d) nurodytą formuluotę, manytina, kad ši nuostata neturėtų būti taikoma lokauto atveju (Application of International Labour Standards, 2014).

Taip pat komentuodamas Kanados normą, pagal kurią teisė streikuoti uždrausta visiems ligoninėms darbuotojams (įskaitant visus virtuvės darbuotojus, sodo prižiūrėtojus ir pan. darbuotojus) pabrėžia, kad ši norma galėtų būti laikoma per dideliu suvaržymu Konvencijos 3 straipsnyje nurodytai darbuotojų teisei streikuoti. Ekspertų komitetas pabrėžia, kad, jo nuomone, teisė streikuoti yra esminė asociacijų laisvės principo dalis ir bet koks jos apribojimas turėtų būti taikomas tiems darbuotojams ar valstybės tarnautojams, kurie vykdo veiklą valstybės vardu arba siekiant palaikyti būtinųjų paslaugų teikimą. Iš esmės Komitetas siūlo tiksliai apibrėžti tam tikras būtinąsias paslaugas, kurios per daug neribotų teisės streikuoti ir, kurios turėtų būti teikiamos streiko ar lokauto atveju (Report of the Committee of Experts..., 1999, p. 223). Nepaisant to, kad komentuodamas Ekspertų komitetas akcentuoja tik teisę streikuoti, pati norma yra taikoma ir streikui, ir lokautui, kadangi siūloma apibrėžti tam tikras veiklas, kurios ir streiko, ir lokauto atvejais būtų ir toliau nenutrūkstamai teikiamos. Taip pat pažymėtina, jog nepaisant fakto, kad kolektyvinė priemonė – lokautas, yra išskirtinai darbdavių teisė, kurios tikslas galėtų būti spaudimo profesinei sąjungai kėlimas, manytina, kad normos, kurios draustų darbdaviui samdyti pakaitinius darbuotojus, kurie pakeistų tuos darbuotojus, kuriems taikomas lokautas, atitinka asociacijų laisvės principą.

## **1.2. Lokauto samprata Europos Sąjungos darbo teisėje**

Vadovaujantis Sutarties dėl Europos Sąjungos veikimo suvestinės redakcijos 5 straipsnio 2 dalimi, Europos Sąjunga imasi priemonių, užtikrinančių valstybių narių užimtumo politikos koordinavimą, pirmiausia nubrėždama šios politikos gaires (Sutarties dėl Europos Sąjungos veikimo..., 2012). Tai suponuoja, kad Europos Sąjunga tik nurodo tam tikras orientacines kryptis, į kurias valstybės narės turi orientuotis. Pažymėtina, kad Sutarties dėl Europos Sąjungos veikimo 153 straipsnis apibrėžia socialinės politikos sritis, kurias remia ir papildo Europos Sąjunga ir į kurias turi orientuotis valstybės narės, pavyzdžiui, darbo aplinkos gerinimas siekiant rūpintis darbuotojų sveikata ir sauga, darbo sąlygos, darbuotojų informavimas ir konsultavimas, darbuotojų socialinis draudimas ir socialinė apsauga. Tačiau, verta paminėti, kad Sutarties dėl Europos Sąjungos veikimo 153 straipsnio 5 dalyje (Sutarties dėl Europos Sąjungos veikimo..., 2012) pabrėžta, kad Europos Sąjunga nesikiša į valstybių narių teisinį reguliavimą dėl darbo užmokesčio, teisės jungtis į asociacijas, teisės

streikuoti, bei teisės imtis lokautų. Taigi, šios sritys yra paliekamos pačių valstybių narių kompetencijai. Tačiau nepaisant to, kad ši sritis yra palikta kiekvienai valstybei narei susireguliuoti, Europos Sąjunga mėgina apibrėžti bent kolektyvinių veiksmų sampratą darbo santykiuose Europos Sąjungos pagrindinių teisių chartijos 28 straipsnyje, pagal kurią darbuotojai ir darbdaviai pagal Europos Sąjungos teisę ir nacionalinius teisės aktus bei praktiką turi teisę derėtis ir atitinkamu lygiu sudaryti kolektyvinius susitarimus, o interesų konflikto atveju imtis kolektyvinių veiksmų, įskaitant streikus, savo interesams apginti (Europos Sąjungos pagrindinių teisių chartija, 2012). Manytina, kad nepaisant to, kad šio straipsnio formuluotė labiau orientuota į darbuotojų teisės į streiką pripažinimą, šis straipsnis turėtų būti taikomas ir lokautams, kadangi šios normos identifikuoti subjektai yra ir darbdaviai, ir darbuotojai ir jų teisė imtis kolektyvinių veiksmų. Taigi, apibendrinant darytina išvada, kad Europos Sąjunga lokauto ir streiko reguliavimą palieka valstybių narių kompetencijai, tačiau vis tiek bando bent formaliai apibrėžti Europos Sąjungos valstybių narių teisę imtis kolektyvinių priemonių (ir streikų, ir lokautų) darbo teisiniuose santykiuose.

### **1.3. Lokauto samprata Europos socialinėje chartijoje (pataisytoje)**

Kalbant apie kolektyvines derybas, asociacijų laisvės principą, teisę imtis kolektyvinių veiksmų, aktualus yra Europos socialinės chartijos (pataisytos) (toliau – Chartija) 6 straipsnis, kurio 4 dalis pripažįsta darbuotojų ir darbdavių teisę veikti kolektyviai kilus interesų konfliktams, taip pat teisę streikuoti, laikantis įsipareigojimų pagal anksčiau sudarytas kolektyvines sutartis (Europos socialinė chartija (pataisyta), 1996). Atkreipiant dėmesį į Chartijoje pateiktą formuluotę matyti, kad Chartija išvis tiesiogiai nemini ir nepripažįsta tokios kolektyvinės priemonės kaip lokautas. Tačiau šioje situacijoje didelę įtaką daro Chartijos V dalies G straipsnis, kuris teigia, kad teisių ir principų veiksmingas taikymas ir jų praktinis įgyvendinimas negali būti varžomas ar ribojamas, išskyrus apribojimus, kuriuos nustato įstatymas ir kurie yra būtini demokratinėje visuomenėje siekiant apsaugoti kitų teises ir laisves arba viešąją tvarką, nacionalinį saugumą, žmonių sveikatą ar dorovę (Europos socialinė chartija (pataisyta), 1996). Iš to darytina išvada, kad jeigu paaiškėtų, kad Chartijos 6 straipsnio 4 dalis taip pat priklauso šios normos taikymo sričiai, bet koks bandymas ją riboti pagal Chartijos V dalies G straipsnį, galėtų būti pateisinamas tik būtiniais demokratinėje visuomenėje įstatymiais ribojimais. Taip pat pažymėtina, kad Chartijos 6 straipsnio 4 dalies subjektais nurodyta ir darbdavių, ir darbuotojų teisė veikti kolektyviai kilus interesų konfliktui, dėl to apibendrinant Chartijos

6 straipsnio 4 dalį kartu su Chartijos V dalies G straipsnį darytina išvada, kad Chartijoje netiesiogiai pripažįstama darbdavių teisė skelbti lokautą.

Europos socialinių teisių komitetas (toliau – Komitetas) kasmet teikia išvadas apie tai kaip valstybių narių nacionaliniai įstatymai atitinka Chartijos nuostatas. Komitetas savo pateiktuose išvadų ir sprendimų rinkiniuose taip pat analizuoja ir lokauto apibrėžtumą Chartijos kontekste. 2008 m. rugsėjo m. paskelbtuose Digestuose buvo išaiškinta Chartijos 6 straipsnio 4 dalis. Komitetas akcentavo tai, kad iš teksto formuluotės yra akivaizdu, kad darbdaviai taip pat turi teisę į lokautą, neatsižvelgiant į tai, kad lokautas nėra minimas pačiame Chartijos tekste. Taip pat verta paminėti ir tai, jog Komitetas pažymi, kad lokautai yra pagrindinė, jei ne vienintelė, kolektyvinė priemonė, kurią gali pasitelkti darbdavys, gindamas savo interesus (Digest of the case law, 2008, p. 234). Kritikuotina Digestuose pateikta Komiteto išvada, kad iš Chartijos 6 straipsnio 4 dalies formuluotės neva akivaizdu, kad ši nuostata taikoma ir teisei į streiką, ir teisei į lokautą, nors Chartijos formuluotėje apie lokautą nei tiesiogiai, nei netiesiogiai nėra užsimenama. Tuose pačiuose 2008 m. rugsėjo mėnesio Digestuose, Komitetas taip pat pabrėžė, kad Chartija nurodo, kad nebūtinai teisė streikuoti ir teisė skelbti lokautą turi būti traktuojamos kaip visiškai lygiavertės teisės, tokia išvada grįsta vėlgi Chartijos 6 straipsnio 4 dalies formuluote, kurioje lokautas išvis neminimas. Todėl Komitetas visų pirma teigia, kad valstybė negali būti pripažinta kaip nevykdanti Chartijos nuostatų, kadangi nereglamentuoja teisės skelbti lokautą savo nacionaliniuose įstatymuose, ir visų antra, pripažįsta, kad valstybėse narėse gali būti steigiami specialūs tribunolai, kurie draustų ar ribotų darbdavių teisę į lokautą ar neturėtų atitinkamo pagrindimo, kuris prilyginimas kaip *force majeure*. Taigi, šiomis išvadomis Komitetas pripažįsta, kad Chartijos 6 straipsnio 4 dalis taikoma ir teisei streikuoti, ir teisei skelbti lokautą, tačiau taip pat aiškiai parodo, kad jos nebūtinai turi būti traktuojamos kaip lygiavertės teisės. Iš esmės, galbūt šios teisės ir negalėtų būti traktuojamos kaip visiškai lygiavertės teisės dėl jų subjektų skirtingumo, nes darbuotojas visuotinai pripažįstamas silpnesniąją darbo santykių šalimi ir dažnai darbo užmokestis yra vienintelis asmens pajamų šaltinis, dėl to lokauto skelbimo atveju galimai darbuotojui galėtų būti padaryta didesnė žala nei darbdaviui streiko skelbimo metu. Dėl to, darytina išvada, kad darbuotojui, aiškiai ir nedviprasmiškai, reikia užtikrinti teisę jungtis į organizacijas, kurios gintų jų interesus. Šio darbo autorės nuomone, atsižvelgiant į Chartijos 6 straipsnio 4 dalies formuluotę matyti, kad normos subjektais nurodyti ir darbdaviai ir darbuotojai, todėl galėtų būti teigiama, kad teisė imtis kolektyvinių veiksmų turėtų būtų užtikrinta abejoms darbo sutarties šalims, bet atsižvelgiant į Komiteto paaiškinimus, skirtingų darbo sutarties šalių teisė imtis kolektyvinių veiksmų ne visada yra lygiavertė.

Taigi, apibendrinant Europos Tarybos poziciją galima būtų teigti, kad šios institucijos nuomonė dėl lokauto teisėtumo gali būti traktuojama skirtingai, nors Chartijos 6 straipsnio 4 dalis konkrečiai pabrėžia tik teisę streikuoti, tačiau Europos socialinių teisių komitetas pabrėžia, kad ši nuostata taip pat taikoma ir lokautui, tačiau tuo pat metu pabrėžiama, kad šios priešpriešinės teisės nebūtinai turi būti traktuojamos vienodai.

Lentelėje pateikiama trumpa lokauto įtvirtinimo statistika Europos Sąjungos valstybėse narėse. Atsižvelgiant į joje pateiktus duomenis matyti, kad visgi daugelyje Europos Sąjungos narių lokautas yra pripažįstama kaip efektyvi kolektyvinė priemonė, kuria gali naudotis darbdavys. Net 19 Europos Sąjungos valstybių (iš 27 Europos Sąjungos valstybių narių) lokautas – teisėta darbdavio taikoma kolektyvinė priemonė, pažymėtina, kad kai kuriose valstybės, lokautui skelbti, numatytos labai griežtos taisyklės, kurių turi laikytis darbdavys. Iš 19 Europos Sąjungos valstybių, savo teisinėse sistemose įtvirtinančių lokautą, 13 valstybių narių lokautą reguliuoja įstatymais ir tik 6 valstybės narės lokauto nereguliuoja įstatymais, tačiau teismų praktikoje lokautą pripažįsta kaip tinkamą ir naudotiną darbdavių kolektyvinę priemonę. Taip pat remdamosi Chartijos V dalies G straipsnio 4 dalies oficialia formuluote, kai kurios valstybės narės pasirinko teisę į lokautą uždrausti nacionaliniuose įstatymuose arba lokauto išvis neapibrėžti ir nereguliuoti nacionaliniuose įstatymuose. Tokią poziciją pasirinko 8 Europos Sąjungos valstybės narės. Iš to darytina išvada, kad nors ir lokauto skelbimas Europoje yra retas, tačiau daugelyje Europos Sąjungos valstybių narių legalus, tokį ne dažną šio instituto naudojimą gali nulemti sudėtinga lokauto skelbimo procedūra, lokauto skelbimas kaip *ultima ratio* priemonė, ar lokauto sampratas neapibrėžtumas tarptautinių institucijų kontekste.

**Lentelė. Lokauto teisėtumas ir įtvirtinimas Europos Sąjungos valstybėse**

Nr.	Valstybė	Lokautas (taip/ne)	Lokauto įteisėjimas
1.	Airija	Taip	Įstatymu
2.	Austrija	Taip	Teismų praktika
3.	Belgija	Taip	Teismų praktika
4.	Bulgarija	Ne	-
5.	Čekija	Taip	Įstatymu
6.	Danija	Taip	Teismų praktika
7.	Estija	Taip	Įstatymu
8.	Graikija	Ne	-
9.	Ispanija	Taip	Įstatymu

10.	Italija	Taip	Teismų praktika
11.	Kipras	Taip	Įstatymu
12.	Kroatija	Taip	Įstatymu
13.	Latvija	Taip	Įstatymu
14.	Lenkija	Ne	-
15.	Lietuva	Taip	Įstatymu
16.	Liuksemburgas	Taip	Įstatymu
17.	Nyderlandai	Taip	Teismų praktika
18.	Portugalija	Ne	-
19.	Prancūzija	Ne	-
20.	Rumunija	Ne	-
21.	Slovakija	Taip	Įstatymu
22.	Slovėnija	Ne	-
23.	Suomija	Taip	Įstatymu
24.	Švedija	Taip	Įstatymu
25.	Vengrija	Ne	-
26.	Vokietija	Taip	Teismų praktika
27.	Malta	Taip	Įstatymu

Šaltinis: sudaryta autorės remiantis įvairiais šaltiniais.

Apibendrinant lokautą sampratą tarptautinėje teisėje galima pastebėti, kad kol TDO nėra linkusi lokauto aiškiai pripažinti kaip lygiavertės kolektyvinės priemonės, kurios gali imtis darbdavys, lokauto sampratą apibrėžia labai abstrakčiai, sąvokos ir teisėtumo taip pat nedetalizuoja savo leidžiamuose papildomuose dokumentuose, Europos Taryba išreiškia kur kas konkretesnę poziciją ir Chartijos tiksliai neapibrėžtą formuluotę pagalbiniuose dokumentuose aiškina plečiamai, pabrėždama, kad teisė į lokautą yra kone vienintelė kolektyvinė priemonė, kurią gali pasitelkti darbdavys ir, kad ji turėtų būtų traktuojama kaip priešpriešinė teisei streikuoti, tačiau nebūtinai lygiavertė teisei streikuoti. Tuo tarpu Europos Sąjungos institucijoje darbdavių teisė į lokautą apibrėžiama liberaliausiai, kiekviena Europos Sąjungos valstybė narė turi kompetenciją pasirinkti ar konkrečios valstybės teisinėje sistemoje lokautas bus teisėtas ir ar išvis reglamentuojamas.

## 2. LOKAUTŲ RŪŠYS

Lokautas - kolektyvinė priemonė, kurios gali imtis darbdavys. Pažymėtina, kad kiekviena valstybė lokautą reglamentuoja skirtingai, taigi, dėl to vyrauja keletas lokauto skirstymų, kurie yra paplitę pasaulyje atsižvelgiant į valstybių lokauto teisinį reguliavimą. Norint išsamiai išanalizuoti lokauto teisėtumo aspektą Lietuvoje ir tam tikrose užsienio valstybėse šioje darbo dalyje, remiantis skirtingų šalių teismų praktika bei reguliavimu, bus aptariamoms paplitusios lokauto rūšys, jų ypatybės, specifika ir pritaikymas.

### 2.1. Puolamieji ir gynybiniai lokautai

Analizuojant įvairių šalių lokauto reglamentavimą, bei aktualią literatūrą, darytina išvada, kad plačiausiai šalių nacionaliniuose įstatymuose ir mokslinės analizės šaltiniuose pasitaikęs lokauto skirstymas yra į gynybinius ir puolamuosius lokautus. Dėl to atsižvelgiant į skirtingų valstybių lokauto reglamentavimą, vieni labiau priskiriami gynybiniam lokautams, o kiti puolamiesiems. Puolamasis lokautas – tai toks lokautas, kurį inicijuoja ir skelbia darbdavys, nesant streiko apraiškų iš darbuotojų pusės, naudojamas kaip priemonė darbdaviui pačiam imtis iniciatyvos siekiant pradėti kolektyvines derybas su darbuotojų atstovais darant jiems spaudimą. Tuo tarpu gynybinis lokautas – darbdavio skelbiamas lokautas, kuris veikia kaip atsakomoji priemonė į darbuotojų paskelbtą streiką, tai reiškia, kad tik darbuotojams paskelbus streiką, darbdavys gali pasitelkti atsakomąją priemonę – lokautą (Hamark, 2021, p. 3). Pagal bendrą taisyklę, lokauto, kuriuo darbdavys siekia primesti savo sąlygas dar nepradėjusiems streikuoti darbuotojams (puolamasis lokautas), teisėtumas yra labiau kvestionuojamas, o gynybinis lokautas, vykdomas kaip atsakomoji reakcija į neteisėtą streiką, yra toleruojamas ir laikytinas labiau naudotinu (Čiočys, 2002, p. 15).

Tose valstybėse, kuriose teisė streikuoti ir teisė skelbti lokautą laikomos kaip dvi priešpriešinės, tačiau lygiavertės skirtingų darbo sutarties šalių galimos kolektyvinės priemonės, loginiu aspektu, būtų protinga jeigu būtų vienodai pripažįstamos abi šios lokauto formos – ir puolamasis, ir gynybinis lokautai. Jeigu nacionaliniuose įstatymuose šios teisės apibrėžiamos kaip lygios, tai suponuoja, kad valstybė taip pat turėtų užtikrinti lygias galimybes, kad darbo sutarties šalys galėtų jomis pasinaudoti. Atitinkamai, jeigu valstybės modelyje lokauto skelbimas yra apribotas streiko skelbimu, t. y. jeigu lokautas gali būti skelbiamas tik kaip atsakomoji priemonė į streiką, tokiu atveju, akivaizdu, kad darbo sutarties šalių galimybės pasinaudoti interesų gynimo priemonėmis yra nelygios ir tokiu atveju turėtumėme traktuoti, kad valstybė pripažįsta tik gynybinį lokautą, kaip

tinkamą ir teisėtą darbdavio kolektyvinę priemonę. Kadangi lokautai Europoje yra ganėtinai retas reiškinys, o kai kuriose valstybėse dar net nė karto neįvykęs, dėl to suprantama kodėl tarptautiniuose dokumentuose randama gana mažai aktualių išaiškinimų, patikslinimų apie darbdavių teisę į lokautą. Ne išimtis ir lokauto rūšys, atsižvelgiant į tai, kad palyginus apskritai mažai informacijos pateikiama apie lokautą, juo labiau sudėtinga rasti informacijos, kuri išaiškintų, kokios lokauto rūšys laikomos labiausiai atspindinčios tarptautinių institucijų nuostatas. TDO apibrėždama lokauto sampratą mini ne tik gynybinį ir puolamąjį lokautus bet ir solidarųjį lokautą kaip naudotinas lokauto rūšis. Solidariuoju lokautu laikomas toks lokautas, kurio tikslas būtų palaikyti kito darbdavio keliamus reikalavimus savo darbuotojams. Pažymėtina, kad nors solidarūs lokautas į TDO lokauto apibrėžtį įtrauktas siekiant kuo platesnės valstybių statistikos, visgi abejotina, jog kompetentinga institucija tokia kaip TDO į lokauto apibrėžtį įtrauktų ir tokią lokauto rūšį, kuri, jos nuomone, yra netinkama ir neteisėta ir pažeidžianti asociacijų laisvės principą. Visgi, atsižvelgiant į tai, kad į sampratą dėl statistinių tikslų buvo įtraukti tam tikri elementai, neturėtume daryti išvados, kad visos lokauto rūšys, tokios kaip solidarūs lokautas ar puolamasis lokautas turėtų būti vienodai siekiamos. Tokia išvada darytina iš to, kad TDO palankiai vertina net ir labiau ekonominio ir politinio tipo lokautus, kurie yra prilyginami taikiai darbuotojų demonstracijai ir rekomenduoja suteikti darbdaviui konkrečias priemones, kuriomis jis galėtų ginti savo ekonominius ir politinius interesus. Kita vertus, remiantis Europos socialinių teisių komiteto sprendimais, nelengva pasakyti, ar puolamasis lokautas taip pat galėtų būti laikomas tinkama ir teisėta kolektyvine priemone, tikriausiai to priežastis galėtų būti apskritai retas lokauto, kaip kolektyvinės priemonės, naudojimas Europoje ir visame pasaulyje. Kadangi iš tarptautinių dokumentų nėra visiškai aišku, ar puolamasis lokautas – tinkama, efektyvi ir teisėta darbdavio kolektyvinė priemonė, dėl to reiktų išanalizuoti valstybių, kuriose puolamieji lokautai aiškiai leidžiami, teisinį reguliavimą ir pritaikymą. Siekiant susidaryti objektyvias išvadas, verta palyginti tarpusavyje daugiau nei vienos valstybės teisinį reguliavimą.

Viena tokių valstybių, kurioje puolamasis lokautas gana aiškiai laikomas teisėtu (ko negalima rasti Europos valstybėse) darbdavio teisių gynimo būdu – Jungtinės Amerikos Valstijos (toliau – JAV). Remiantis JAV 1957 metais Aukščiausiojo Teismo priimtu sprendimu JAV buvo leidžiami tik gynybiniai lokautai. Toks sprendimas priimtas byloje *Labour Board v. Truck Drivers Union* 353 U.S. 87 (1957) (*Labor Board v. Truck Drivers Union*, 1957), kurioje ginčas kilo kai grupė darbdavių norėjo derėtis su darbuotojų profesine sąjunga. Dar vykstant deryboms vieno iš darbdavių įmonės darbuotojai pasinaudojo savo teise streikuoti, dėl šios priežasties, kiti darbdavių asociacijos nariai,

siekdami išvengti darbuotojų streikavimo ir jų įmonėse, uždarė visas savo įmones ir paskelbė lokautą savo darbuotojams iki streiko pabaigos. Šioje situacijoje buvo priimtas gynybinį lokautą įtvirtinantis sprendimas, kuriuo buvo nuspręsta, kad toks likusių darbdavių paskelbtas lokautas kitiems darbuotojams, dar nesant streiko, buvo teisėtas, kadangi taip buvo siekiama išvengti labai tikėtino, kitos darbuotojų dalies streiko. Visgi, ši teismų praktika buvo pakeista byloje 1965 metais *American Ship Building Co. v. Labor Board* 380 U. S. 300 (American Ship Building Co...., 1965). Šioje byloje pasibaigus darbdavio ir profesinės sąjungos kolektyvinei sutarčiai ir po daugiau nei 3 mėnesių trukusių derybų, nepriėmus darbdavį ir profesinę sąjungą tenkinančio sprendimo, darbdavys paskelbė lokautą (puolamąjį), neva dėl to, kad lokautas buvo būtinas, nes profesinės sąjungos jau ne kartą skelbė streiką ir darbdavys nuogąstavo, kad profesinė sąjunga paskelbs streiką įtempčiausio sezono metu ir taip sutrikdys įmonės veiklą. Stebėtina tai, kad šioje byloje buvo priimtas visiškai priešingas sprendimas nei byloje, kuri vyko vos prieš 8 metus. Šioje byloje JAV Aukščiausiasis Teismas nusprendė, kad darbdavys skelbdamas lokautą ir siekdamas daryti ekonominį spaudimą profesinėms sąjungoms pasielgė teisėtai, taip pat buvo pažymėta, kad nebuvo įrodymų, kad darbdavys būtų priešiška nusiėkęs kolektyvinių derybų procesui ir, kad profesinių sąjungų teisė derėtis kolektyvinėse derybose neapima teisės kontroliuoti darbo sustabdymo laiko ir trukmės. Iš šių pavyzdžių matyti, kad iki 1965 m. JAV teisinėje sistemoje buvo pripažįstami tik gynybiniai lokautai, kurie buvo skelbiami siekiant apsaugoti darbdavius nuo potencialios žalos, galėjusios atsirasti dėl darbuotojų streikavimo, tačiau nuo 1965 m. JAV Aukščiausiasis Teismas aiškiai ir nedviprasmiškai įtvirtina ne tik gynybinio, bet ir puolamojo lokauto teisėtumą. Taip pat pozicijos pasikeitimas aiškiai atsispindi ir NBA (*National Basketball Association*) lokautų istorijoje. Lokautas NBA buvo paskelbtas iš viso 4 kartus, pirmi du iš jų, vykę 1995 ir 1996 metais vyko trumpą laiką ir ne sezono metu, dėl to reali padaryta žala nebuvo didelė. Tačiau kiti du lokautai, vykę 1998 ir 2011 metais buvo paskelbti krepšinio sezono metu, tokiu būdu buvo padaryta didelė žala krepšininkams ir komandoms, kadangi dėl lokautų paskelbimo žymiai sumažėjo komandos žaidžiamų varžybų skaičius per sezoną (pastebimas apie 39% žaidžiamų varžybų komandai sumažėjimas) (NBA Lockout chronology, 1999). Remiantis tokiomis tendencijomis, darytina išvada, kad anksčiau puolamieji lokautai buvo skelbiami kaip išpėjamoji priemonė darbuotojams, skelbiami tada, kai kyla mažiausia grėsmė realiai žalai krepšininkams atsirasti, tačiau akivaizdu, kad dabar lokautai NBA (o tuo pačiu ir JAV) skelbiami kaip tik tuo metu, kada galėtų būti padaroma didžiausia žala ir krepšininkams ir komandoms, t. y.



krepsinio sezono įkarščio metu, taip siekiant sudaryti spaudimą profesinėms sąjungoms kolektyvinėse derybose priimti joms nepalankias darbo sąlygas.

Kita valstybė, kurios lokauto teisėtumo reikalavimus naudinga aptarti puolamojo lokauto aspektu – Naujoji Zelandija. Vadovaujantis Naujosios Zelandijos darbo teisinius santykius reglamentuojančiu teisės aktu, lokautu laikomas darbdavio poelgis, kuriuo uždaroma, suspenduojama ar kitaip nutraukiamas jo verslo ar šakos darbas, bet kurių darbuotojų darbo suspendavimas ar nutraukimas, kai kurių arba visų savo pareigų pažeidimas, atsisakymas arba negalėjimas suteikti darbuotojams darbo, kurį paprastai darbdavys suteikia (Employment Relations Act, 2000). Matoma, kad Naujoji Zelandija lokauto sampratą apibrėžia labai plačiai, įtvirtinti ir solidarieji lokautai. Visgi, taip pat pažymėtina, kad lokautu laikomi tik tokie darbdavio veiksmai, kuriais yra sudaromas spaudimas profesinėms sąjungoms sutikti su darbdavio sąlygomis ir reikalavimais kolektyvinėse derybose. Taigi, toks reglamentavimas leidžia daryti išvadą, kad visi lokauto sampratoje apibrėžti veiksmai būtų laikomi teisėtu lokautu tik su sąlyga, kad tokiu būdu yra daromas spaudimas darbuotojams priimti jų interesams nepalankias darbo sąlygas. Tai atsispindi ir Naujosios Zelandijos lokautų praktikoje. Žymiausi lokautai šioje šalyje vyko 2011-2012 metais, abu buvo paskelbti mėsos pramonės srityje: *Canterbury Meat Processors Rangitikei* lokautas ir *Ports of Auckland* lokautas, šių abiejų lokautų atvejais įmonės darė spaudimą savo darbuotojams ir taip bandė priversti priimti jiems nepalankias darbo sąlygas siekdami savo pačių interesų, t. y. norėdami įsitvirtinti ir klestėti tarptautinėje rinkoje. Šie lokautai svarbūs tuo, kad pirmojo lokauto atveju darbuotojai patyrė didelę žalą, kadangi darbdavys paskelbė lokautą įtemptu sezono metu, dėl ko darbuotojų pajamos sumažėjo apie 20% (New Zealand: Meat workers locked out for 8 weeks, 2012), o antrojo lokauto atveju net 235 darbuotojams buvo pripažintas neteisėtas lokautas (New Zealand: Wharfies beat lock out, 2012). Iš Naujosios Zelandijos praktikos matyti, kad kaip ir JAV, lokautas skelbiamas, tada kai darbuotojams padaroma didžiausia žala, taip siekiant profesinėms sąjungoms padaryti didžiausią spaudimą. Tačiau, darbdaviai nėra linkę nusileisti kolektyvinėse derybose ir lokautas tęsiamas tol, kol profesinė sąjunga, atstovaujanti darbuotojų interesus, priima darbdavio nepalankias sąlygas. Dėl to iškreipiama darbuotojų teisė jungtis į asociacijas, t. y. profesines sąjungas, kadangi darbdaviui derantis su profesine sąjunga, ryšys tarp darbuotojo ir jį atstovaujančios profesinės sąjungos tik prastėja, darbuotojai visiškai neįtraukiami į kolektyvinių derybų procesą ir dėl šios priežasties darbuotojas jaučiasi menkavertis ir neišgirstas socialinio dialogo dalyvis.

## 2.2. Karštieji ir šaltieji lokautai

Kitas teismų praktikoje ir literatūroje įtvirtintas lokauto skirstymas: karštieji ir šaltieji lokautai. Toks lokautų skirstymas yra paplitęs Vokietijos darbo teisėje. Karštuoju lokautu (*heiße aussperrung*) laikoma kolektyvinė priemonė, kurią pasitelkia darbdavys, pagal kurią tam tikras darbuotojų skaičius neprileidžiamas prie jų darbo vietų, jiems taip pat nemokamas atlyginimas lokauto metu (Jung, 2001). Taigi, lokauto metu sustabdomas darbuotojų darbo sutarčių vykdymas ir darbuotojams neleidžiama dirbti. Karštųjų lokautų rūšis labiausiai atitinka gynybinio lokauto koncepciją, kadangi karštieji lokautai gali būti skelbiami tik kaip atsakas į darbuotojų paskelbtą streiką. Atsižvelgiant į Vokietijos valstybės istorinę raidą, matyti, kad ši šalis visada pasižymėjo savo teisinės sistemos tikslumu ir griežtumu. Ne išimtis ir darbo teisiniai santykiai. Teisė į lokautą šioje valstybėje kyla ne iš Konstitucijos, o tik iš teismų praktikos, kaip asociacijų laisvės principo dalis, kuri kyla iš Vokietijos Konstitucijos 9 straipsnio, kuriame įtvirtinta asociacijų laisvės teisė (Basic Law for the Federal..., 1949). Taip pat šiame straipsnyje pabrėžiama, jog kiti Vokietijos federalinių žemių įstatymai, siekiantys riboti šių teisių realizavimą yra neteisėti ir negaliojantys, pavyzdžiui, Heseno Konstitucijos 29 straipsnio 5 dalis, visiškai draudžianti bet kokios rūšies lokautus (Verfassung des Landes Hessen, 1946). Svarbu pažymėti, kad Vokietijoje streikams taip pat keliami labai griežti reikalavimai ir sąlygos. Vokietijos valstybėje lokautas laikomas pagrindine ir kone vienintele darbdavių kolektyvine priemone ir ši teisė laikoma visiškai lygiavertė darbuotojų teisei streikuoti. Darytina išvada, kad nepaisant to, kad šios dvi teisės laikomos ekvivalentės, dėl jų sudėtingo ir griežto taikymo šios kolektyvinės priemonės yra labai stipriai apribotos, bet lygiai taikomos darbuotojų ir darbdavių atžvilgiu.

Kita lokautų rūšis paplitusi Vokietijoje – šaltieji lokautai (*kalte aussperrung*). Šio tipo lokautai nėra tokie aštrūs ir kyla kaip kolektyvinio veiksmo pasekmė, nesusijusi su prieš tai darbuotojų skelbtu streiku. Jis pasireiškia, kai konkretus darbas nevykdomas, kadangi kitame, labai glaudžiai ir neatsiejamai su juo susijusiame padalinyje darbas nevykdomas dėl karštojo lokauto paskelbimo (Jung, 2001), pavyzdžiui, restoranas paskelbia šaltąjį lokautą, kadangi pagrindiniame maisto produkcijos tiekimo padalinyje darbuotojai paskelbė streiką, dėl tos priežasties darbdavys paskelbė karštąjį lokautą ir dėl to galutiniam adresatui, t. y. restoranui, nebeteikiama maisto produkcija. Nepriklausomai nuo to, ar skelbiamas lokautas yra karštasis ar šaltasis, darbo sutartys Vokietijoje lokauto metu yra sustabdomos arba tam tikrais atvejais net nutraukiamos. Visgi, Vokietijos

socialinis kodekso (Sozialgesetzbuch, 1976) 174 straipsnio 6 dalis numato, kad sunkią negalią turintys asmenys, kurių darbo sutartys buvo sustabdytos dėl streiko ar lokauto, bus gražinami į darbo vietas pasibaigus streikui ar lokautui. Šia išimtimi siekiama apriboti darbo sutarčių nutraukimo atvejus, ir tokiu būdu užtikrinama, kad tam tikros kategorijos asmenys negalėtų būti atleisti dėl lokauto ar streiko ir jų darbo sutartys galėtų būti tik laikinai sustabdomos iki kolektyvinio veiksmo pabaigos.

Manytina, kad dėl paskelbto lokauto ar streiko, darbuotojai neturėtų būti atleidžiami iš darbo vietos, o jų darbo sutartys turėtų būti sustabdytos iki tol, kol vyksta tam tikras kolektyvinis veiksmas nemokant darbuotojams darbo užmokesčio, ir kolektyviniam veiksmui pasibaigus darbuotojai turėtų būti gražinami į jų darbo vietas. Visgi, atsižvelgiant į Vokietijos teisinį reguliavimą matyti, kad jeigu darbuotojas nepriklauso sunkią negalią turinčių asmenų kategorijai, jo darbo sutartis galėtų būti netgi nutraukta. Dėl tos priežasties, būtų galima teigti, kad ši teisės norma, kuri suteikia galimybę atleisti visus darbuotojus, kurie dalyvavo streike ir kuriems buvo paskelbtas lokautas, ir kurie nepriklauso sunkią negalią turinčių asmenų kategorijai, prieštarauja asociacijų laisvės principui, kuris yra įtvirtintas Chartijos 6 straipsnio 4 dalyje. Šiuo atveju, būtų naudinga sužinoti Komiteto nuomonę dėl tokio Vokietijos lokauto reguliavimo, galimybės atleisti darbuotojus pasibaigus lokautui aspektu, tačiau dėl reto lokautų skelbimo bei griežtų reikalavimų tiek streikams, tiek lokautams jokių išvadų apie tokį teisinį reglamentavimą Komitetas dar nėra pateikęs. Komitetas anksčiau teiktuose pranešimuose buvo pabrėžęs, kad teisė į lokautą nebūtinai turi būti traktuojama kaip lygi teisei skelbti streiką, tačiau šioje situacijoje trūksta Komiteto nuomonės ne dėl darbdavio teisės skelbti lokautą, o dėl darbuotojų teisių jau pasibaigus lokautui.

Apibendrinant Vokietijos valstybėje paplitusį lokauto skirstymą pastebėtina, kad karštųjų lokautų koncepcija labiausiai panaši į tarptautiniuose dokumentuose pateikiamą lokauto aiškinimą. Tuo tarpu šaltasis lokautas laikytinas visiškai specifiniu Vokietijos institutu, kuriam keliami ypatingai specifiniai ir sudėtingi reikalavimai: 1) neatsiejamai ir tiesiogiai susijusi veikla su tam tikru padaliniu; 2) karštojo lokauto paskelbimas tiesiogiai susijusiame padalinyje.

### **2.3. Autentiški ir neautentiški lokautai**

Dar vienas lokauto skirstymas pastebėtas analizuojant tarptautinius šaltinius – autentiški (kitai vadinamas anglių-amerikiečių anglosaksiškasis lokauto modelis) ir neautentiški lokautai. Autentiško lokauto sąvoka apibrėžiama Jungtinės Karalystės teisiniame lokauto

reguliavime. Vadovaujantis Jungtinės Karalystės darbo santykius reguliuojančio įstatymo (Employment Rights Act, 1996) 235 straipsnio 4 dalimi autentišku lokautu laikomas: 1) darbo vietos uždarymas; 2) darbo sustabdymas; 3) darbdavio atsisakymas suteikti darbo jo darbuotojams dėl ginčo, kuriuo siekiama priversti savo darbuotojus priimti nepalankias darbdavio keliamas sąlygas arba padėti kitam darbdaviui priversti jo darbuotojus sutikti su darbdavio pateiktomis darbo sąlygomis. Tokiame Jungtinės Karalystės pateiktame lokauto apibrėžime galima įžvelgti tam tikrų sąsajų su Naujosios Zelandijos teisinėje sistemoje pateikta lokauto koncepcija - abejose valstybėse lokautas gali būti skelbiamas tik tokiu atveju, kai šia kolektyvine priemone siekiama padaryti spaudimą profesinėms sąjungoms sutikti su nepalankiomis darbdavio keliamomis sąlygomis arba taip siekiama palaikyti kito darbdavio keliamus reikalavimus savo darbuotojams. Iš šio Jungtinės Karalystės lokauto apibrėžimo darytina išvada, kad ši valstybė tinkamu lokautu laiko ir tokius lokautus, kurie Europoje galėtų būti laikomi atipiniais, t. y. pripažįsta ir puolamąjį lokautą, ir solidarųjį lokautą kaip tinkamas darbdavio kolektyvines priemones. Taip pat pastebėtina, kad autentiškojo lokauto pateikiama sąvoka labai panaši į TDO dokumentuose pateiktą lokauto sąvoką. Tuo tarpu neautentiškais lokautais laikomi visi kiti lokautai, kurie nepatenka po autentiškųjų lokautų apibrėžtimi. Neautentiškiems lokautams galėtų būti priskiriami, pavyzdžiui, Vokietijoje paplitę šaltieji lokautai, kurie kyla kaip autentiškojo lokauto (Vokietijoje vadinamojo karštojo lokauto) padarinys.

Manytina, jog lokautų skirstymu į autentiškuosius ir neautentiškuosius nėra bandoma pabrėžti, kad autentiškieji lokautai yra teisingesni ir labiau vartotini nei neautentiškieji lokautai, šiomis sąvokomis tiesiog siekiama apibrėžti skirtingus lokautų reguliavimo būdus, o ne paneigti kažkurios lokauto rūšies teisingumą ir teisėtumą. Visgi, kritikuotinas sprendimas pasirinkti tokia lokauto rūšių formuluotę, pagal kurią pasirenkamas neigiamą reikšmę žodžiui suteikiantis priešdėlis „ne“, taip lyg ir teigiant, kad neautentiški lokautai turi neigiamą potekstę lyginant su autentiškojo lokauto formuluote.

Toks lokauto skirstymas į autentiškus ir neautentiškus kilo po Ispanijos Aukščiausiojo Teismo bandymo apibrėžti, kuris lokautas yra priimtinesnis, gynybinis ar puolamasis, 2000 metais vykusioje byloje (Supreme Court (Social Chamber) Decision..., 2000). Šioje byloje darbdavys, valdantis dvi įmones, paskelbė abejose įmonėse lokautą, kadangi didelė dalis darbuotojų paskelbė streiką, dėl to įmonės negalėjo toliau vykdyti savo pagrindinių funkcijų, kadangi nestreikuojančių darbuotojų skaičius buvo labai mažas. Teigiama, kad lokautas Ispanijos teisėje nėra laikomas autentišku lokautu lyginant su Jungtinės Karalystės teisėje įtvirtinta lokauto apibrėžtimi, apskritai siūloma nesigilinti į tai, ar lokauto prigimtis yra gynybinė ar puolamoji, o laikyti, kad darbdavio paskelbtas lokautas

turėtų būti laikomas teisėtu tada, kai jis paskelbtas dėl *force majeure*. Autorius apibrėžia, kad *force majeure* sąlygos galėtų kilti, tokiu atveju, kai didžioji dalis darbuotojų paskelbia streiką, ir darbdavio įmonė nebegali toliau vykdyti savo veiklos, kadangi nestreikuojančių ir toliau dirbti pasiruošusių darbuotojų yra per mažai pilnai įmonės funkcijos atlikti (Aaron, *et al.*, 2001, p. 352). Išsiaiškinus tai, toks darbdavio skelbiamas lokautas, kuris skelbiamas kaip atsaką į darbuotojų paskelbtą streiką (*force majeure*) labiausiai atitinka gynybinio lokauto sampratą. Kita vertus, pripažinus, kad darbdavys gali sustabdyti darbuotojų darbą dėl *force majeure* sąlygų, svarstytina, ar toks darbo sustabdymas apskritai galėtų būti laikomas lokautu, galbūt būtų galima tokį darbdavio veiksmą traktuoti kaip darbovietės uždarymu dėl *force majeure*. Tokiu atveju būtų galima atsižvelgti į tai, kokių tikslų sustabdomas darbo sutarčių vykdymas. Ar darbas sustabdomas darbdaviui siekiant padaryti spaudimą profesinėms sąjungoms priimti darbuotojams nepalankias darbo sąlygas, ar darbas sustabdomas vien dėl to, kad įmonei veikti neužtenka darbuotojų ir tai galėtų būti traktuojama kaip *force majeure* sąlygos? Jeigu darbo sustabdymas dėl kilusių *force majeure* sąlygų būtų įtvirtintas kaip atskiras institutas, galėtume laikyti, kad neautentiškų lokautų išvis nėra, ir visus lokautus, kuriuos anksčiau priskyrėme neautentiškiems lokautams, galėtume laikyti darbovietės uždarymu nulemtu *force majeure* kilusių sąlygų. Prisiminus Vokietijoje paplitusį lokauto skirstymą, galėtume teigti, kad ir šaltieji lokautai yra nulemti *force majeure* sąlygų.

Apibendrinant galima teigti, kad priklausomai nuo kiekvienos šalies teisinės tradicijos, istorijos, kiekviena šalis pasirenka jai labiausiai tinkanti lokauto modelį. Dėl reto lokautų taikymo pasaulyje dar nėra pakankamai apibrėžtos ir komentuojamos skirtingos lokautų diferenciacijos, jų taikymo galimybės, tarptautinės institucijos taip pat nėra linkusios komentuoti lokautų rūšių savo leidžiamuose dokumentuose ir iš esmės, lokautų rūšių diferenciacija atskleidžiama per teismų praktiką bei mokslinę literatūrą. Skirtingai pasireiškia lokauto reglamentavimas įvairiose valstybėse, pavyzdžiui, kol JAV aiškiai pripažįsta puolamąjį lokautą kaip tinkamą ir naudotiną kolektyvinę priemonę, Europos valstybės labai atsargiai vertina puolamųjų lokautų įteisinimą ir daugelyje valstybių labiau įtvirtina gynybinio lokauto, kaip tinkamos darbdavių kolektyvinės priemonės, galimybę.

### **3. LOKAUTŲ TEISINIO REGULIAVIMO YPATUMAI UŽSIENIO ŠALIŲ DARBO TEISĖJE**

Apžvelgus įvairias tarptautiniuose dokumentuose pateiktas lokauto sampratas, pastebėtina, kad lokautą skirtingos tarptautinės institucijos ir valstybės apibrėžia skirtingai, kai kurios aiškiai nurodo, kas yra laikoma lokautu, o kai kurios labai miglotai užsimena apie lokautą ir jo įtvirtinimą, labiau pabrėždamos tik darbuotojų teisę streikuoti. Analizuojant įvairių šalių teisinį reguliavimą bei teismų praktiką galima buvo išskirti trejopą lokautų rūšių skirstymą: gynybiniai ir puolamieji lokautai, karštieji ir šaltieji lokautai bei autentiški ir neautentiški lokautai. Kai kurios tarptautinės institucijos bei valstybės išskiria ir kai kuriuos atipinius lokautus kaip naudojamą ir priimtina formą. Atsižvelgiant į tai, kad Europos Sąjunga nesiekia reguliuoti lokauto Europos Sąjungos valstybėse narėse, valstybėms pačioms suteikiama galimybė pasirinkti joms parankesnę lokauto sampratą o taip pat ir naudotinas lokauto rūšis. Atitinkamai, priklausomai nuo pasirinktos lokauto sampratos bei rūšių, skirtingi ir lokautui taikomi teisėtumo reikalavimai, kuriuos įvykdžius lokautai pripažįstami teisėtais. Visgi, pasitelkus keleto užsienio valstybių patirtį galima išanalizuoti kaip konkrečios valstybės, atsižvelgdamos į tarptautinių institucijų rekomendacijos, tačiau akla jomis nesivadovaudamos, autentiškai reglamentuoja lokauto sampratą ir teisėtumo reikalavimus savo teisinėse sistemose. Šioje darbo dalyje bus aptariama lokauto samprata bei teisėtumo reikalavimai, keliami Vokietijos ir Airijos valstybėse.

#### **3.1. Lokauto samprata ir reguliavimo ypatumai Vokietijoje**

Vokietijos teisinėje sistemoje asociacijų laisvės principas apibrėžiamas Vokietijos Konstitucijos 9 straipsnyje. Pagrindiniame Vokietijos valstybės įstatyme asociacijų laisvės principas apibrėžiamas kaip kiekvienam asmeniui ir kiekvienai profesijai garantuojama teisė steigti asociacijas, tam kad būtų išsaugotos ir gerinamos darbo ir ekonominės sąlygos (Basic Law for the Federal..., 1949). Pažymėtina, kad vadovaujantis šia pateikta asociacijų laisvės principo sąvoka iš esmės nėra aišku, ar šios normos subjektai gali būti ir darbdaviai ir darbuotojai. Verta paminėti, kad analizuojant normą loginiu aspektu matyti, kad asociacijų laisvės principą užtikrinančioje normos formuluotėje šis principas pabrėžiamas tik kaip kiekvienai profesijai garantuojama teisė, taigi, labiau orientuota į asociacijų laisvės principo pripažinimą tik vienai darbo teisinių santykių šaliai – darbuotojui ir nelabai užsimenama dėl asociacijų laisvės principo taikymo darbdaviui. Pažymėtina, kad lokauto

samprata ir teisė darbdaviui ja pasinaudoti neapibrėžta ir neįteisinta ne tik Konstitucijoje, bet ir kituose Vokietijos valstybės įstatymuose. Vis dėl to, visuotinai laikytina, kad Vokietijoje lokautas vis tiek gali būti taikomas siekiant realizuoti Vokietijos Konstitucijos 9 straipsnyje įtvirtintą ši asociacijų laisvės principą. Lokauto skirstymas į karštuosius ir į šaltuosius lokautus ir jų teisėtumas kyla vien tik iš teismų praktikos, kuri labiausiai atspindi Vokietijos Federalinio darbo teismo praktikoje bei teismuose, nagrinėjančiuose darbo ginčus, kadangi Vokietijoje nėra tokių teisės normų, kurios reguliuoti lokautą, jo rūšis ar jo skelbimo procedūrą.

Vokietijos valstybė yra sukaupusi ilgą lokautų teisinio reglamentavimo srities istoriją. Svarbiausieji šios doktrinos elementai, kaip oficiali teismo nuomonė, buvo suformuluota 1955 metais Federalinio darbo teismo sprendime, kuris lokautą apibrėžė labai formaliai. Federalinis darbo teismas pripažino, kad abi darbo ginčo šalys turi turėti vienodas galimybes ginti savo teises. Lokautas iš esmės buvo laikomas teisėtu jeigu atitiko visas sąlygas, kurios buvo taikomos streiko skelbimui. Pažymėtina, jog šiuo sprendimu Vokietijos Federalinis darbo teismas įteisino ir vieną esminį skirtumą – lokautas, kaip atsakomoji priemonė į darbuotojų skelbiamą streiką turėjo turėti ženkliai didesnę teisinį efektą nei streikas. Dėl tos priežasties, jeigu streikas tik sustabdydavo darbo sutarties galiojimą, lokautas, kaip didesnę teisinę galią turintis veiksmas, turėjo nutraukti darbo sutarties galiojimą (Čiočys, 2002, p. 14). Taigi, matyti, kad jau ir 1955 metais, Vokietijoje buvo pabrėžiama tai, kad lokauto atveju darbo sutartis gali būti ne tik sustabdyta, o ir nutraukta. Taip pat darytina išvada, jog iš to, kad lokautas turėjo turėti didesnę teisinį efektą nei streikas, manytina, kad darbo sutarties nutraukimas paskelbus lokautą buvo įprasta ir net siektina praktika darbo teisiniuose santykiuose. Visgi, Vokietijos Federalinis darbo teismas šią nuostatą pakeitė 1971 metais priimtame sprendime. Šiame sprendime buvo pasisakyta, jog lokautas tik sustabdo darbo sutarties eigą, o darbo sutartis galėtų būti nutraukiama dėl lokauto tik išimtiniais atvejais, pavyzdžiui, kai streikas trunka labai ilgai arba kai streikas buvo neteisėtas (Čiočys, 2002, p. 14). Taigi, darytina išvada, kad šiuo sprendimu Vokietijos Federalinis darbo teismas įtvirtino dar ir dabar galiojančią nuostatą, pagal kurią darbo sutarties nutraukimas lokauto atveju turėtų būti laikytinas labiau išimtimi nei taisykle ir iš esmės lokautas Vokietijoje, kaip ir kitose Europos Sąjungos valstybėse, pasireiškia darbo sutarčių vykdymo sustabdymu.

Taip pat Vokietijos valstybėje pripažįstama, kad lokautas yra teisėta darbdavių gynybinė priemonė nuo streikų, tačiau leistinas tik tiek, kiek tai yra būtina užtikrinti veiksmingą kolektyvinių derybų procesą, tai reiškia, kad skelbiant lokautą negali būti pažeidžiamas proporcingumo principas ir taip pat lokautas skelbiamas tik išnaudojus visas

kitas prieinamas priemonės sutarimui tarp darbdavio ir profesinės sąjungos pasiekti, t. y. lokautas taikomas kaip *ultima ratio* priemonė. Taip pat galima pabrėžti, kad vienintelė situacija, kai lokautas yra teisėtas, yra tada, kai jis taikomas kaip atsakas prieš streikus, siekiant išvengti pavojaus, kad tokie streikai rimtai pakenktų darbdaviui solidarumui (Wiczanoska, H., 2017, p. 96). Iš to darytina išvada, kad kaip ir daugelyje Europos valstybių, taip pat ir Vokietijoje, pripažįstami tik gynybiniai lokautai, o tuo tarpu puolamasis lokautas, kuris yra pradamas be ankstesnio darbuotojų paskelbto streiko, yra laikomas neteisėtu.

Taip pat Vokietijoje yra nustatyti tam tikri apribojimai dėl darbuotojų, kuriems skelbiamas lokautas, apimties. Lokautas Vokietijoje gali būti paskelbtas ne daugiau kaip 50 proc. darbuotojų skaičiui, o jeigu streikuoja mažiau nei 25 proc. darbuotojų, lokautas taikomas tam skaičiui darbuotojų. Streikuojant daugiau nei 50 proc. darbuotojų lokautai draudžiami. Toks lokauto skelbimo apimties apribojimas sudaro prielaidą profesinei sąjungai tikslingiau reguliuoti streike dalyvaujančių darbuotojų skaičių, tuo tarpu taip pat nustatomas tam tikras orientyras, pagal kurį darbdavys nusprendžia kada skelbti lokautą (Čiočys, 2002, p. 15). Taigi, jeigu darbdavys paskelbtų lokautą daugiau nei 50 proc. kolektyvinės sutarties darbuotojų, toks lokautas galėtų būti pripažintas neteisėtu. Tačiau, nors ir mokslinio straipsnio autorius P. Čiočys to eksplicitiškai nenurodo, tačiau iš jo mokslinio straipsnio darytina išvada, kad tokiu atveju jeigu streikuoja daugiau nei 25 proc. darbuotojų, tačiau mažiau nei 50 proc. darbuotojų, lokautas taip pat galėtų būti skelbiamas, ir maksimalus darbuotojų skaičius, kuriam taikomas lokautas galėtų būti 50 proc. t. y. lokauto apimtis galėtų būti ir didesnė nei streiko ir į lokautą galėtų būti įtraukti net ir nestreikuojantys darbuotojai. Kito autoriaus nuomone, jeigu Vokietijoje streiką skelbia 25 proc. arba mažiau darbdavio darbuotojų, darbdavys gali paskelbti lokautą dar 25 proc. įmonės darbuotojų, o jeigu streikuoja daugiau nei 25 proc. darbuotojų, bet mažiau nei 50 proc. darbuotojų, tokiu atveju darbdavys gali padidinti darbuotojų, kuriems taikomas lokautas procentą iki 50 proc. (Westfall, Thüsing, 1999, p. 66). Lyginant abiejų autorių nuomones pastebėtina, kad neabejotinai, lokautas Vokietijoje gali būti skelbiamas ne daugiau nei 50 proc. įmonės darbuotojų, taip pat nėra dvejonų ir tokiu atveju, kai streikuoja daugiau nei 25 proc. darbuotojai – tokiu atveju darbdavys galėtų paskelbti lokautą didesniai darbuotojų skaičiui, tačiau neviršijant 50 proc. visų darbuotojų skaičiaus ribos. Vienintelis neaiškumas galėtų kilti tik tokiu atveju, kai streikuoja mažiau nei 25 proc. įmonės darbuotojų, vieno autoriaus nuomone, tokiu atveju lokautas turėtų būti taikomas tam streikuojančių darbuotojų procentui (25 proc. ar mažesniai), o kito autoriaus nuomone, lokautas galėtų būti taikomas dar papildomam tokiam streikuojančių darbuotojų



skaičiui, t. y. dvigubai. Šio darbo autorės nuomone, atsižvelgiant į tai, kad Vokietijoje apskritai lokauto apimtis gali būti išplėsta ir taikoma ne tik streikuojantiems darbuotojams, dėl to net ir kiekybiškai nedidelio streiko atveju (iki 25 proc.), lokautas galėtų būti taikomas dar tokiam pat darbuotojų skaičiui (dvigubai) neviršijant 50 proc. darbdavio darbuotojų ribos.

Atsižvelgiant į tokį sudėtingą streikų ir lokautų reglamentavimą Vokietijoje nėra keista ir tai, kad lokautai ir streikai yra itin reti Vokietijos valstybėje, kaip ir daugelyje Europos Sąjungos valstybių. Laikotarpiu 2010-2019 Vokietijoje vienam tūkstančiui darbuotojų teko 17,3 praleistų darbo dienų, kurios buvo praleistos dėl streiko ar lokauto paskelbimo (tuo pačiu laikotarpiu Lietuvoje buvo praleista 6,7 darbo dienų, Prancūzijoje – 121,1, Lenkijoje – 16,0). Pažymėtina, kad Vokietijoje statistiškai pateikiami duomenys nėra skirstomi į tai dėl kokios priežasties darbuotojai neatliko darbo funkcijos – dėl streiko ar dėl lokauto. Manytina, kad toks skirstymas nėra pateiktas dėl mažo streiko ir lokauto institutų taikymo Vokietijoje, kurį lemia, kaip ir minėta, sudėtingas šių institutų reguliavimas Vokietijos valstybėje (Vandaele, 2021).

### **3.2. Lokauto samprata ir reguliavimo ypatumai Airijoje**

Darbo teisiniai santykiai Airijoje yra reguliuojami darbo santykius reglamentuojančiu įstatymu (Industrial Relations Act, 1990), kuris įsigaliojo 1990 metų liepos mėnesį. Šiame įstatyme apibrėžiamos streiko bei kolektyvinių veiksmų sąvokos. Pagal šį įstatymą kolektyviniai veiksmai – bet kokie veiksmai, turintys įtakos arba galintis turėti įtakos darbo sutarties sąlygoms, kurių imasi bet koks darbuotojų skaičius arba grupė, siekdami priversti savo darbdavį arba padėti kitiems darbuotojams priversti savo darbdavį sutikti ar nesutikti su darbo sąlygomis ar bet kokios sąlygomis turinčiomis įtakos užimtumui (Industrial Relations Act, 1990). Pažymėtina, kad šioje įstatyme pateiktoje kolektyvinių veiksmų sampratoje niekur nėra užsimenama apskritai apie darbdavio teisę imtis kolektyvinių veiksmų, todėl darytina išvada, kad lokautai nėra reglamentuojami kaip kolektyvinio poveikio priemonė. Skirtingai nei įprasta Europos Sąjungos valstybėms, lokautas įtvirtintas įstatyme, skirtame reguliuoti neteisėtą atleidimą iš darbo. 1977 metais įsigaliojusio Neteisėto atleidimo iš darbo įstatymo 5 straipsnio 5 dalyje įtvirtinta tokia lokauto samprata – veiksmas, kuriuo siekiant inicijuoti arba tęsti darbo ginčą, imasi vienas arba daugiau darbdavių, neatsižvelgiant į tai, ar jie yra ginčo šalys, ar ne ir kurių sudaro vieno iš darbdavių gamyklų, biuro ar kitos darbovietės uždarymas arba kelių darbdavių skelbiami susiję lokautai, kuriais sustabdomas darbuotojų darbo sutarčių vykdymas (Unfair Dismissals Act,

1977). Atsižvelgiant į šią įstatymo pateiktą lokauto sąvoką galima daryti išvadą, kad Airijoje kaip teisėti pripažįstami ne tik gynybiniai bet ir puolamieji lokautai (nors puolamojo lokauto tipo įtvirtinimas nebūdingas Europos Sąjungos valstybėms). Taip pat iš sąlygos, kad lokautą gali skelbti nebūtinai ginčo šalys, darytina išvada, kad Airijoje taip pat legalūs ir solidarieji lokautai, kuriais darbdaviai solidarai palaiko kito darbdavio reikalavimus paskelbiant lokautus savo įmonėse ir kurie taip pat dažniausiai nėra įtvirtinti Europos valstybėse.

Neteisėto atleidimo iš darbo įstatymo 5 straipsnyje nurodyti atvejai, kada darbdavio paskelbtas lokautas nėra laikytinas neteisėtu atleidimu iš darbo. Šio įstatymo 5 straipsnio 1 dalyje nurodyta, kad darbo sutarties vykdymo sustabdymas taikant lokautą nėra laikomas nesąžiningu atleidimu iš darbo, jeigu darbuotojui siūloma vėl gražinti jį į darbą nuo tada, kai pasibaigia lokautas (Unfair Dismissals Act, 1977). Ši nuostata, manytina, atspindi visuotinai paplitusią nuostatą, kad lokauto atveju paprastai darbo sutartis nenutraukiama, o tik sustabdomas darbo sutarties vykdymas (su Vokietijos išimtimi). Taip pat atitinkamai, iš šios normos galima išskirti ir tam tikrą reikalavimą, keliamą lokauto teisėtumui. Manytina, kad toks lokautas, po kurio darbuotojams nėra pasiūlomos tos pačios pareigos, kurias jis vykdė prieš lokautą, arba kitos pareigos, kurių sąlygos yra vienodos prieš tai buvusioms darbo pareigoms, galėtų būti laikytinas neteisėtu lokautu.

Nepaisant gana liberalaus lokauto įteisinimo Airijoje, vadovaujantis 2010-2019 metų laikotarpio duomenimis vienam tūkstančiui Airijos darbuotojų teko 15,6 praleistų darbo dienų, kurios buvo praleistos dėl streiko ar lokauto (Vandaele, 2021). Pažymėtina, kad ši pateikta statistika taip pat nėra skirstoma atsižvelgiant į tai, ar darbo funkcijos nebuvo vykdomos dėl lokauto ar dėl streiko paskelbimo. Taip pat matoma, kad nepaisant laisvesnio lokauto reguliavimo Airijoje, praleistų darbo dienų vidurkis ne itin skiriasi nuo Vokietijos (17,3), net truputį mažesnis. Tai galėtų lemti, vėlgi, lokauto kaip *ultima ratio* priemonės taikymas, konkrečios valstybės teisinė tradicija.

Lyginant Airijos ir Vokietijos lokauto teisinį reglamentavimą darytina išvada, kad Vokietijos valstybėje lokauto reguliavimas yra ženkliai sudėtingesnis nei Airijos valstybėje. Vokietijoje galioja tik gynybinio tipo lokautai, kurie skelbiami kaip atsakas į streiką, o tuo tarpu Airijoje pripažįstami ne tik gynybiniai lokautai, bet ir puolamieji bei solidarieji lokautai. Analizuojant lokauto teisėtumo aspektą, matyti, kad Vokietijos valstybėje lokautui taikomi žymiai didesni teisėtumo reikalavimai, šioje šalyje neteisėtu būtų laikomas puolamasis lokautas, taip pat taikomi griežti apribojimai dėl darbuotojų, kuriems skelbiamas lokautas, skaičiaus, kuris taip pat turi sąsają su streikuojančių darbuotojų skaičiumi. Tuo tarpu Airijoje tokie griežti reikalavimai nekeliama, šioje

valstybėje neteisėtu lokautu galėtų būti laikomas toks lokautas, po kurio darbuotojai nėra grąžinami į jų darbo vietas ir yra atleidžiami. Iš to galima daryti išvadą, kad lokauto apribojimo sudėtingumas tiesiogiai priklauso nuo to, kokios lokauto rūšys yra galimos atitinkamoje valstybėje. Jeigu šalyje įteisinti ir puolamieji, ir gynybiniai, ir solidarieji lokautai, tokiu atveju dėl plataus lokauto taikymo, automatiškai ir apribojimų jiems sudaroma mažiau. O jeigu valstybėje, pavyzdžiui, įteisinti tik gynybiniai lokautai, atitinkamai, bet koks lokautas, turintis solidaraus ar puolamojo lokauto požymių galėtų būti laikytinas neteisėtu.

#### 4. LOKAUTO SAMPRATA IR REGULIAVIMO YPATUMAI LIETUVOJE

Norint išanalizuoti lokauto sampratą bei jo teisėtumo reikalavimus Lietuvoje turbūt pirmiausia reikėtų išanalizuoti apskritai asociacijų laisvės principo įgyvendinimą Lietuvos valstybėje. Asociacijų laisvės principo institutas įtvirtintas Lietuvos Respublikos Konstitucijos II skirsnio, reglamentuojančio žmogaus ir valstybės santykį, 35 straipsnyje, pagal kurį piliečiams laiduojama teisė laisvai vienytis į bendrijas, politines partijas ar asociacijas, jei šių tikslai ir veikla nėra priešingi Konstitucijai ir kitiems įstatymams (Lietuvos Respublikos Konstitucija, 1992). Darbo teisiniams santykiams taip pat aktualus ir Lietuvos Respublikos Konstitucijos IV skirsnio, reglamentuojančio tautos ūkį ir darbą, 50 straipsnis, pagal kurį profesinės sąjungos kuriasi laisvai ir veikia savarankiškai. Jos gina darbuotojų profesines, ekonomines bei socialines teises bei interesus. Taip pat Lietuvos Respublikos Konstitucijoje įtvirtinta nuostata, kad visos profesinės sąjungos turi lygias teises. Dar vienas Lietuvos Respublikos Konstitucijos straipsnis, aktualus darbo teisiniams santykiams - 51 straipsnis, pagal kurį darbuotojai, gindami savo ekonominius ir socialinius interesus, turi teisę streikuoti. Numatyta, kad šios teisės apribojimus, įgyvendinimo sąlygas ir tvarką numato įstatymas (Lietuvos Respublikos Konstitucija, 1992). Sistemškai aiškinant šias Konstitucijos normas, darytina išvada, kad darbuotojams pilnai užtikrinama ir įtvirtinta teisė streikuoti, nepriklausomai nuo to ar darbuotojas yra Lietuvos Respublikos pilietis ar ne. Tačiau taip analizuojant šias normas matyti, kad darbdavio teisė naudotis asociacijų laisvės principo suteiktomis teisėmis nėra tiesiogiai apibrėžta Lietuvos Respublikos Konstitucijoje. Šiame kontekste galima vadovautis Lietuvos Respublikos Konstitucinio teismo priimtais sprendimais, kuriuose yra įtvirtinta darbdavio teisė naudotis kolektyvinėmis priemonėmis. Konkrečiai šioje situacijoje aktualus Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 2000 m. gruodžio 22 d. priimtas sprendimas. Šioje byloje Lietuvos Respublikos Konstitucinis Teismas, aiškindamas Konstitucijos 35 straipsnio 1 ir 2 dalis konstatavo, kad konstitucinė teisė laisvai vienytis į bendrijas, politines partijas ar asociacijas yra daugialypė, jos turinį sudaro teisė steigti bendrijas, politines partijas ar asociacijas, teisė įstoti į jas ir dalyvauti jų veikloje. Taip pat Lietuvos Respublikos Konstitucinis Teismas pabrėžė, kad Lietuvos Respublikos Konstitucijos 35 straipsnio 1 ir 2 dalyse įtvirtintose sąvokose „bendrija“, „politinė partija“, „asociacija“, taip pat šio straipsnio 3 dalyje įtvirtintoje sąvokoje „kitos politinės ir visuomeninės organizacijos“ yra išreikšta susivienijimų, steigiamų savanoriškumo pagrindu jų narių poreikiams politinėje, ekonominėje, kultūrinėje, socialinėje ir kitose gyvenimo srityse tenkinti, įvairovė. Asmenys, siekdami įgyvendinti savo teises ir interesus politinėje, ekonominėje, kultūrinėje,

socialinėje ir kitose gyvenimo srityse, gali jungtis į įvairius susivienijimus, jei šių tikslai ir veikla nėra priešingi Konstitucijai ir įstatymams. (Lietuvos Respublikos Konstitucinio teismo 2000 m. gruodžio 21 d. nutarimas). Iš šio Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo sprendimo darytina išvada, kad nors ir darbdavio teisė pasinaudoti Lietuvos Respublikos Konstitucijos 35 straipsnyje įtvirtintu asociacijų laisvės principu nėra tiesiogiai įtvirtinta, tačiau vadovaujantis Konstitucinio teismo praktika, matyti, kad visgi asociacijų laisvės principas visiškai užtikrinamas ir darbdaviams.

Taigi, analizuojant Lietuvoje taikomą lokauto teisinio reguliavimo raidą būtų galima išskirti į du etapus, kurie atspindi lokauto teisinio reglamentavimo raidą Lietuvos valstybėje: 1) lokauto teisinis reguliavimas iki 2017 m. įsigaliojusio Lietuvos Respublikos darbo kodekso; 2) lokauto teisinis reguliavimas po 2017 m. įsigaliojusio Darbo kodekso. Šiuos abu lokauto teisėtumo laikotarpius Lietuvoje verta išanalizuoti tam, kad galėtume pažvelgti į tai, kokį progresą Lietuva padarė lokauto teisinio reguliavimo srityje bei kaip Lietuvoje įsitvirtino dabartinis lokauto reguliavimas.

Kolektyviniai darbo ginčai iki 2017 metų galiojusiame Lietuvos Respublikos darbo kodekse buvo įtvirtinti X skyriuje. Iki 2017 m. galiojusio Lietuvos Respublikos darbo kodekso 83 straipsnis apibrėžė darbdavio draudžiamus veiksmus paskelbus streiką, tokius kaip: 1) priimti bet kokį vienašališką sprendimą visiškai arba iš dalies nutraukti įmonės (įstaigos, organizacijos) arba struktūrinio padalinio darbą (veiklą); 2) trukdyti visiems ar paskiriems darbuotojams ateiti į darbo vietas; 3) atsisakyti suteikti darbuotojams darbą ar darbo įrankius; 4) sudaryti kitas sąlygas, kurios visiškai ar iš dalies gali sustabdyti visos įmonės, įstaigos, organizacijos ar atskirų jos grandžių darbą; 5) priimti kitus sprendimus, trikdančius normalų įmonės, įstaigos, organizacijos darbą (Lietuvos Respublikos darbo kodeksas, 2002). Iš šios buvusio įstatymo formuluotės darytina išvada, kad nors ir lokautas pagal šią normą nėra identifikuojamas kaip toks, tačiau atsižvelgiant į normos turinį galima teigti, kad bet kokio pobūdžio lokautai Lietuvoje buvo uždrausti, įstatymas darbdavio draudžiamus veiksmus apibrėžė labai detalai, konkrečiai ir bet koks veiksmas bent truputį panašus į lokautą buvo laikomas neteisėtu. Taip pat to paties straipsnio 2 dalyje buvo numatyta, kad streiko metu darbdaviui draudžiama į streikuotojų vietas priimti naujus darbuotojus (Lietuvos Respublikos darbo kodeksas, 2002). Itin griežtą lokauto reguliavimą Lietuvoje galima buvo grįsti ir tuo, kad šioje normoje buvo įtvirtinti darbdavio draudžiami veiksmai paskelbus streiką, tai reiškia, kad griežtai draudžiami bet kokie veiksmai, bent truputį panašūs į gynybinį lokautą – švelniausią lokauto formą, jau nekalbant apie kitas, agresyvesnes lokauto formas. Taigi, pagal iki 2017 m. galiojusį Lietuvos Respublikos darbo kodeksą, kolektyvinės priemonės buvo įtvirtintos tik išimtinai darbuotojų naudai.

Atsižvelgiant į tarptautinių institucijų lokauto teisinį reglamentavimą, taip pat į tai, kad Europos Sąjungos lokauto reglamentavimą atskirose valstybėse paliko pačių valstybių narių kompetencijai darytina išvada, kad toks lokauto draudimas buvo visiškai galimas, pateisinamas bei atitinkantis visas tarptautinių institucijų, kurių narė Lietuva yra, nuostatas. Visgi, galbūt būtų galima kritikuoti tokį buvusį reglamentavimą, tokiu atžvilgiu, kad darbdaviai neturėjo teisės naudotis kolektyvinėmis priemonėmis.

Norint apibrėžti Lietuvoje lokautui keliamus teisėtumo reikalavimus būtina išanalizuoti ir normas, kurios apskritai šiuo metu taikomos lokautui. Darbo kodekso 2 straipsnio, reglamentuojančio darbo teisiniams santykiams taikomus principus, 1 dalyje pabrėžta, kad darbo santykiai reglamentuojami vadovaujantis galybe įvairių principų, tarp kurių ir asociacijų laisvės principas. Pagal šios normos formuluotę, normos subjektai tiksliai nėra apibrėžti ir tik pažymima, kad šie principai taikomi darbo santykių reglamentavimui. Tačiau, atsižvelgiant, kad darbo santykiai atsiranda tarp darbdavio ir darbuotojo, manytina, kad asociacijų laisvės principas ir kiti principai taip pat, tiek kiek įmanoma, taikomi ir darbdaviui. Taigi, ilgą laiką Lietuvoje drausti lokautai buvo įteisinti 2017 m. liepos 1 d. įsigaliojus Darbo kodeksui. Lokauto samprata ir reglamentavimas šiame kodekse nagrinėjamas 3 skyriuje, kuriame reglamentuojamas kolektyvinių darbo ginčų dėl interesų nagrinėjimas, konkrečiai lokautui aktualūs straipsniai 255-260. Lokauto samprata apibrėžta Darbo kodekso 255 straipsnyje, pagal kurį lokautas – darbdavio ar darbdavių organizacijos paskelbtas vieno darbdavio ar kelių darbdavių streikuojančių darbuotojų laikinas darbo sutarčių vykdymo nutraukimas (Lietuvos Respublikos darbo kodeksas, 2017). Iš šios įstatyme pateiktos lokauto sampratos darytina išvada, kad Lietuvoje įtvirtintas tik gynybinis, atsakomasis lokautas, kaip ir Vokietijos valstybėje, kadangi jis gali būti skelbiamas tik kaip atsakas į darbuotojų streiką. Taip pat galima išvelgti tam tikrų sąsajų ir su Vokietijos teismų praktikoje pateikta lokauto samprata. Abejose sampratos lokautas suformuluojamas paprastai, neiškinami panašūs į lokautą veiksmai, tačiau galima išvelgti ir tam tikrą skirtumą, Darbo kodekse pateiktoje lokauto sampratoje pabrėžiama, kad paskelbus lokautą tik laikinai sustabdomas darbo sutarčių vykdymas. O kaip jau minėta Vokietijos valstybės atveju, pabrėžiama, kad lokauto atveju taip pat sustabdomas darbo sutarčių vykdymas, tačiau išimtiniais atvejais darbo sutartys taip pat gali būti ir nutraukiamos.

Lokauto skelbimo sąlygos numatytos Darbo kodekso 256 straipsnyje (Lietuvos Respublikos darbo kodeksas, 2017). Pirmojoje šio straipsnio dalyje apibrėžtas subjektas, kuris gali skelbti lokautą. Atsižvelgiant į lokauto, kaip darbdavio atsakomąją priemonę į darbuotojų paskelbtą streiką, pobūdį, logiška, kad subjektas, galintis pasinaudoti teise

skelbti lokautą, yra darbdavys. Antroje šio straipsnio dalyje pažymimi subjektai, kuriems gali būti skelbiamas lokautas. Šioje dalyje nurodyta, kad lokautą taiko darbdavys savo darbuotojams – kolektyvinio darbo ginčo dėl interesų šalimi esančios profesinės sąjungos ar jų organizacijos nariams arba streikuojantiems darbuotojams (Lietuvos Respublikos darbo kodeksas, 2017). Taigi, pažymėtina, kad darbdavys galėtų taikyti savo streikuojantiems darbuotojams nors jie ir nebūtų profesinės sąjungos nariai (Davulis, 2018, p. 662). Šios normos tikslas, manytina, galėtų būti siekis įtvirtinti tai, kad skirtingai nei Airijos valstybėje, solidarieji ir kiti atipiniai lokautai būtų negalimi, kadangi pabrėžiama, kad lokautą darbdavys taiko tik savo streikuojantiems darbuotojams. Sekančioje šio straipsnio dalyje tik dar kartą įtvirtinama ir pabrėžiama, kad Lietuvos teisinėje sistemoje įteisinti tik gynybinio tipo lokautai. Šioje normoje pabrėžiama, kad lokautą darbdavys gali paskelbti ne anksčiau nei kaip praėjus septynioms kalendorinėms dienoms nuo streiko pradžios, vėlgi galimybė skelbti lokautą itin smarkiai siejama su jau vykstančiu streiku. Toliau normoje detalizuojama darbdavio ar darbdavių organizacijos pareiga ne vėliau nei prieš penkias dienas raštu pranešti kolektyviniame ginče dėl interesų dalyvaujančiai profesinei sąjungai ar jų organizacijai. Taip pat numatyta ir keletas raštiško įspėjimo turinio kriterijų: lokauto pradžia, lokauto priežastis ir tikslas (reikalavimai), darbuotojų, kuriems bus taikomas lokautas, sąrašas. Nepaisant šio įspėjimo profesinei sąjungai ar jų organizacijai reikalavimo, darbdavys dar papildomai turi individualiai įspėti kiekvieną darbuotoją, kuriam bus taikomas lokautas, ne vėliau kaip prieš tris darbo dienas iki lokauto pradžios apie jam taikomą lokautą. Iš to darytina išvada, kad darbdavys norintis paskelbti lokautą streikuojantiems darbuotojams turi įspėti ne tik profesinę sąjungą ar jų organizaciją, bet ir kiekvieną darbuotoją atskirai, tokio panašaus reikalavimo reglamentavimas galėtų būti kritikuotinas tuo aspektu, kad reikalavimas pranešti ir darbuotojus atstovaujančiam organui, ir pačiam darbuotojui gali pasirodyti perteklinis, bandantis labiau apriboti darbdavio teisę pasinaudoti teise skelbti lokautą. Sunku nepastebėti ir lokauto reglamentavimo Darbo kodekso 255-260 straipsniuose panašumo su streiko skelbimo reglamentavimu, pateikiamu Darbo kodekso 245 straipsnyje (Lietuvos Respublikos darbo kodeksas, 2017). Pastebėtina, kad profesinė sąjunga skelbdama įspėjimą turi apie tai pranešti darbdaviui ar jų organizacijai ne vėliau kaip prieš tris darbo dienas, toks pats terminas nustatytas ir individualiam darbuotojų informavimui apie jiems taikomą lokautą. Taip pat skelbiant tikrąjį streiką numatyta, kad darbdavys turi būti informuotas apie streiką ne vėliau nei prieš penkias darbo dienas, toks pats reikalavimas taikomas ir informuojant profesinę sąjungą arba jų organizaciją apie darbdavio skelbiamą lokautą. Iš šių lokauto skelbimo reikalavimų gausos matyti, kad procedūra yra detalai ir aiškiai apibrėžta, taip pat

galima įžvelgti ir sąsają su streiko skelbimo procedūra, į kurią atsižvelgiant galbūt ir buvo ruošiamos šios lokautą reglamentuojančios teisės normos, taip pat galima pastebėti, kad reikalavimai lokauto skelbimui apskritai yra labai griežti. Atitinkamai, jei šie lokauto skelbimo reikalavimai būtų neįvykdyti, tokiu atveju būtų galima manyti, kad lokautas galėtų būti pripažintas neteisėtu, tokios situacijos galėtų būti, pavyzdžiui, jei lokautas būtų skelbiamas nedalyvaujantiems kolektyviniame ginče dėl interesų ir nestreikuojantiems kito darbdavio darbuotojams (lokautui, turinčiam solidarinio lokauto požymių).

Darbo kodekse lokauto teisėtumo reglamentavimui dedikuotas Darbo kodekso 260 straipsnis. Šio straipsnio pirmoji dalis apibrėžia, kad profesinė sąjunga ar jų organizacija, gavusios darbdavio pranešimą apie priimtą sprendimą skelbti lokautą, turi teisę per penkias darbo dienas nuo pranešimo gavimo dienos kreiptis į teismą dėl lokauto pripažinimo neteisėtu (Lietuvos Respublikos darbo kodeksas, 2017). Iš šios normos formuluotės galima daryti išvadą, kad dėl lokauto teisėtumo profesinė sąjunga ar jų organizaciją gali kreiptis tiesiogiai į teismą, ir nėra reikalavimo prieš tai kreiptis į ikiteisminę darbo ginčus nagrinėjančią instituciją – Darbo ginčų komisiją. Taip pat galima teigti, kad įstatymas nesuteikia teisės individualiam darbuotojui kreiptis į teismą ar kitą darbo ginčus dėl teisės nagrinėjančią organą dėl lokauto teisėtumo, tokia teisė priklauso išimtinai darbuotojų atstovui – profesinei sąjungai ar jų organizacijai. Vis dėl darbuotojas galėtų kreiptis į darbo ginčus dėl teisės nagrinėjančią organą tuo atveju, jei lokautas konkrečiai jam būtų taikomas neteisėtai, pavyzdžiui, jei jis nėra streikuojantis darbuotojas (Davulis, 2018, p. 665). Darbo kodekso 260 straipsnio 2 dalyje apibrėžiami atvejai, kada teismas galėtų pripažinti lokautą neteisėtu. Teismas pripažįsta lokautą neteisėtu, jeigu jo tikslai prieštarauja Lietuvos Respublikos Konstitucijai, Darbo kodeksui ar kitiems įstatymams (Lietuvos Respublikos darbo kodeksas, 2017). Visgi, svarstyтина, kas pagal Darbo kodeksą galėtų būti laikoma neteisėtu ir, kas teisėtu lokauto tikslu. Darbo autorės nuomone, neteisėtu lokauto tikslu Lietuvos valstybėje galėtų būti pripažįstamas toks lokautas, kuris skelbiamas su tikslu sudaryti spaudimą profesinėms sąjungoms ar jų organizacijoms, siekiant, kad jos kolektyviniame darbo ginče priimtu visiškai joms nepalankias ir darbdavio primestas darbo sąlygas. Manytina, kad lokauto skelbimas su tikslu daryti spaudimą profesinėms sąjungoms priimti joms nepalankias sąlygas galbūt galėtų būti net pripažintinas kaip darbdavio piktnaudžiavimas lokauto teise. Tačiau vertinant lyginamuoju aspektu, pažymėtina, kad toks tikslas visiškai atitiktų JAV valstybėje paplitusį lokauto tikslą - daryti spaudimą profesinei sąjungai, kuris yra ne tik toleruojamas, bet net gi ir skatintinas ir traktuojamas kaip vienas pagrindinių lokauto siekių. Pagal savo teisinę prigimtį, lokautas yra individualiojo darbo santykio srityje darbdavio taikoma priemonė, kurios tikslas yra



kolektyvinio pobūdžio, t. y. siekis, kad kita kolektyvinio darbo ginčo dėl interesų šalis (profesinė sąjunga ar jų organizacija) nutrauktų streiką abipusiškai priimtinomis sąlygomis (Davulis, 2018, p. 661). Atitinkamai toks tikslas galėtų būti laikytinas tinkamu ir jo teisėtumas neturėtų būti kvestionuojamas. Lokautas taip pat pripažįstamas neteisėtu, jeigu jis paskelbtas nesilaikant Darbo kodekse nustatytos tvarkos ir reikalavimų arba darbdavys piktnaudžiauja teise skelbti lokautą (Lietuvos Respublikos darbo kodeksas, 2017). Taigi, iš šios įstatymo formuluotės matyti, kad lokautą reglamentuojančiuose, Darbo kodekso 255 – 260 straipsniuose nurodytų darbuotojų informavimo ir kitų lokautų skelbimo reikalavimų nesilaikymas gali lemti lokauto pripažinimą neteisėtu.

Vadovaujantis statistiniais duomenimis matyti, kad laikotarpiu nuo 2010 m. iki 2019 m. praleistų darbo dienų dėl paskelbto streiko ar lokauto skaičius, tenkantis vienas tūkstančiui darbuotojų yra – 6,7 darbo dienos. Pažymėtina, kad skaičiuojant šį skaičių nebuvo konkretizuojama, kiek darbo dienų buvo praleista dėl lokauto ir kiek dėl streiko (Vandaele, 2021). Visgi, atsižvelgiant į Lietuvos Respublikos statistikos departamento duomenis, pagal kuriuos darytina aiški išvada, kad Lietuvoje lokautas – dar nė karto nuo 2017 m. neįvykęs reiškinys, akivaizdu, kad 6,7 darbo dienos vienam tūkstančiui darbuotojų buvo praleistos dėl paskelbto streiko. Lyginant šį rodiklį su kitomis užsienio valstybėmis (Airijos valstybėje – 15,6 darbo dienų, Vokietijos valstybėje – 17,3 darbo dienų), darytina išvada, kad Lietuvos teisinėje sistemoje itin retai, kada naudojamos šios *ultima ratio* kolektyvinės darbo santykių šalių teisinės priemonės. Visų pirma, to priežastis galėtų būti ikiteisminių darbo ginčų nagrinėjimo institucijų gausa ir tikslus bei aiškus jų reglamentavimas, siekiant kuo operatyviau ir teisingiau išspręsti tarp darbo teisinių santykių šalių kilusį konfliktą, kolektyvinių derybų tarp kolektyvinių darbo ginčų šalių skatinimas. Apskritai lokauto, kaip kolektyvinės priemonės iš darbdavio pusės, nepanaudojimo nė vieną kartą nuo pat lokauto įteisinimo pradžios priežastis galėtų būti taip pat būti sudėtingos streikų skelbimo procedūros, kurias yra kritikavusios ir tarptautinės organizacijos, dėl to ir streikų yra labai mažai (dažniausiai epizodiški streikai atskirose švietimo įstaigose ar transporto įmonėse) ir kurie nesukelia sunkesnių padarinių (Čiočys, 2002, p. 17). Atitinkamai atsižvelgiant į tai, kad streikų skelbimo procedūroms Lietuvoje taip pat taikomi labai griežti reikalavimai, dėl to natūralu, kad lokauto skelbimas apskritai ateityje turėtų būti labai retas reiškinys, kadangi Lietuvoje įteisinti tik gynybinio pobūdžio lokautai, dėl to lokautai gali būti skelbiami tik kaip atsakas į streiką. Tai padaro Lietuvos lokauto modelį sunkiai įgyvendinamą, nes mažas streikų skelbimo skaičius lemia dar mažesnę lokautų, kaip atsako į streiką, skaičių, nes ne visų streikų skelbimo metu tuo pačiu metu bus skelbiamas ir lokautas, kuriam Lietuvoje taikomi labai panašiai apribojantys

reikalavimai kaip ir streikams. Šio darbo autorės nuomone, apibendrinant galima teigti, kad lokautas Lietuvoje buvo įteisintas ganėtinai neseniai, tik 2017 m., taip pat pažymėtina, kad Lietuvoje taikomas lokauto reglamentavimas lyginant su kitomis užsienio valstybėmis yra labai griežtas ir apribotas, dėl to turbūt neverta ir stebėtis, kodėl Lietuvoje lokautas dar nė karto nebuvo paskelbtas.

Lyginant Vokietijos, Airijos ir Lietuvos lokauto teisėtumo teisinį reglamentavimą galima matyti, kad apskritai lokautas aiškiausiai ir tiksliausiai teisiškai įtvirtintas Lietuvoje, tuo tarpu Airijoje lokauto samprata taip pat apibrėžta įstatyme, tačiau Lietuvoje įtvirtintas lokauto reglamentavimas galėtų būti vadinamas tikslesniu, apibrėžtesniu, tačiau tuo pačiu ir ženkliai griežtesniu. O Vokietijoje lokauto samprata nėra apibrėžta įstatyme ir kyla vien tik iš teismų praktikos. Atsižvelgiant į labai griežtas lokautui taikomas normas galima padaryti išvadą, kad Lietuvoje lokautui, o tuo tarpu ir lokauto teisėtumui keliami žymiai griežtesni reikalavimai nei kitose užsienio valstybėse. Tokia išvada darytina vien dėl įtvirtintos teisėtos ir galimos lokauto rūšies - kol Lietuvoje ir Vokietijoje galimi tik gynybinio pobūdžio lokautai, tuo tarpu Airijoje įtvirtinti ne tik gynybiniai ir puolamieji lokautai, bet taip pat ir solidarieji lokautai, kurie galėtų būti dar vadinami atipiniais lokautais. Nors ir gynybinio lokauto teisėtumas įtvirtintas ne tik Lietuvoje, bet ir Vokietijoje, tačiau verta prisiminti, kad Vokietijoje taip pat galimi ir šaltojo tipo lokautai, kurie skelbiami dėl karštojo lokauto paskelbimo susijusioje įmonėje ir gali būti taikomi taip pat ir nestreikuojantiems darbuotojams. Taigi, tuo tarpu Lietuvoje net ir gynybinio lokauto apimtis galėtų būti laikoma apribota tuo aspektu, jog neleidžiama skelbti lokauto nestreikuojantiems darbuotojams (šaltojo lokauto) kaip Vokietijos valstybėje. Visgi, apibendrinant visų trijų valstybių teisinį reglamentavimą, galima teigti, kad visos valstybės atsižvelgdamos į tarptautinių institucijų nuostatas bei rekomendacijas lokauto reglamentavimą įstatymuose ar ne reglamentavimą atlieka teisėtai. Vienos valstybės labiau apriboja lokauto skelbimo procedūrą, tuo tarpu kitos valstybės laisviau reguliuoja lokauto teisinį reguliavimą. Darbo autorės nuomone, atsižvelgiant į lokauto teisinį reguliavimą skirtingose valstybėse ir jose įtvirtintas teisėtas lokauto rūšis galima daryti išvadą, kad įtvirtinant tik vieno tipo lokautą, pavyzdžiui, Lietuvoje įtvirtinti tik gynybinio tipo lokautai, automatiškai bus taikomas griežtesnis jo reglamentavimas, kadangi iš karto jam bus keliami didesni teisėtumo reikalavimai tam, kad lokautas negalėtų būti pripažintas kaip kito tipo lokautas. Atitinkamai valstybėse, kuriose lokautas reguliuojamas laisviau, pavyzdžiui, Airijoje, tada ir teisėtumo reikalavimai yra ženkliai mažesni, kadangi darbdaviams suteikiama platesnė laisvė ginti savo teises įvairesnėmis lokauto formomis ir įstatymų

leidėjui reikia sureglamentuoti mažiau lokauto skelbimo apribojimų, kas tam tikrose situacijose galėtų reikšti ir retesnį lokauto pripažinimą neteisėtu.

## IŠVADOS

1. Lokautas – tai kolektyvinė darbdavio priemonė, asociacijų laisvės principo sudėtinė dalis, suteikianti teisę darbdaviui ja pasinaudoti esant kolektyviniam ginčui. Įvairios tarptautinės institucijos (Tarptautinė darbo organizacija, Europos Taryba ir Europos Sąjunga) šią darbdavio kolektyvinę priemonę įtvirtina labai skirtingai. Kol TDO nėra linkusi aiškiai pripažinti lokauto kaip lygiavertės kolektyvinės priemonės, kurios gali imtis darbdavys, streikui, lokauto sampratą apibrėžia labai abstrakčiai, sąvokos bei lokauto teisėtumo nedetalizuoja savo leidžiamuose pagalbiniuose dokumentuose, Europos Taryba pareiškia konkretesnę poziciją ir Chartijos tiksliai neapibrėžtą teisės imtis kolektyvinių veiksmų formuluotę savo pagalbiniuose dokumentuose aiškina plečiamai, pabrėždama, kad darbdavio teisė skelbti lokautą yra kone vienintelė darbdavio kolektyvinė priemonė ir dėl to turėtų būti traktuojama kaip priešpriešinė, tačiau nebūtinai lygiavertė, teisei streikuoti. Tuo tarpu Europos Sąjunga lokauto reguliavimą palieka pačių valstybių narių kompetencijai ir jų pati nereguliuoja, ir tik abstrakčiai apibrėžia kolektyvinių veiksmų sampratą.
2. Labiausiai paplitęs lokauto skirstymas yra į gynybinius ir puolamuosius, kurių konstatavimas priklauso nuo to ar darbdavys gali skelbti lokautą tik tada, kai darbuotojai streikuoja, ar ir tada, kai lokautas skelbiamas nevykstant streikui. Lokauto skirstymas į šaltuosius ir karštuosius lokautus labiausiai atsispindi Vokietijos teisinėje sistemoje, pagal kurią leidžiami tik gynybinio tipo lokautai. Tačiau Vokietijos valstybė turi vieną ir netipinį lokauto porūšį – šaltuosius lokautus, kurie pasireiškia, kai konkretus darbas nevykdomas, kadangi kitame, neatsiejamame padalinyje darbas nevykdomas dėl karštojo lokauto paskelbimo. Lokauto skirstymas į autentiškus ir neautentiškus lokautas iš esmės remiamas tam tikros lokauto sampratos paskyrimu prie vienos iš šių kategorijų. Atsižvelgiant į kiekvienos šalies teisinės tradiciją bei istoriją, kiekviena šalis pasirenka jai labiausiai tinkantį lokauto skirstymą. Dėl reto lokautų taikymo pasaulyje dar nėra pakankamai apibrėžtos ir komentuojamos skirtingos lokautų diferenciacijos, tarptautinės institucijos taip pat nėra linkusios komentuoti lokautų rūšių savo leidžiamuose dokumentuose ir iš esmės, lokautų rūšių diferenciacija atskleidžiama per teismų praktiką bei mokslinę literatūrą.
3. Vokietijos valstybėje lokauto samprata nėra apibrėžta įstatymo lygiu. Lokauto skirstymas į karštuosius ir šaltuosius lokautus kyla tik iš teismų praktikos taip

siekiant realizuoti Vokietijos Konstitucijoje įtvirtintą asociacijų laisvės principą. Šioje valstybėje įtvirtinti tik gynybinio tipo lokautai. Tiesa, skirtingai nei kitose valstybėse, Vokietijoje taip pat paplitę ir šaltieji lokautai, kurie vyksta kaip karštųjų lokautų padarinys. Pažymėtina, kad Vokietijoje taip pat griežtai reguliuojamas maksimalus darbuotojų skaičius, kuriam gali būti skelbiamas lokautas – jis negali viršyti 50% darbdavio darbuotojų, taip pat tam tikrais atvejais darbuotojai, kuriems paskelbtas lokautas gali būti net ir atleidžiami, tačiau tai labiau laikytina išimtimi nei taisykle. Tuo tarpu Airijos valstybėje lokauto samprata įtvirtinta individualius darbo teisinius santykius reglamentuojančiame teisės akte. Airijos valstybėje lokauto samprata labai plati, galimi ir puolamieji, ir gynybiniai ir net solidarieji lokautai. Atsižvelgiant į tai, kad lokautas gali būti įvairių rūšių, atitinkamai ir teisėtumo reikalavimų dėl to jam keliami mažiau nei Vokietijos ar Lietuvos valstybėse. Lokauto teisėtumo reikalavimų taip pat nesurandama daug. Lokautas galėtų būti laikomas neteisėtu tuo atveju, kada po lokauto pabaigos, darbuotojui nėra pasiūloma grįžti į prieš tai buvusias ar lygiavertes pareigas ir darbo sutartis su darbuotoju nutraukiama.

4. Lietuvos teisinėje sistemoje įtvirtintas lokauto teisinis reglamentavimas, lyginant su Airijos ir Vokietijos valstybėmis, laikytinas pačiu griežčiausiu. Šiuo metu Lietuvos valstybėje įtvirtinti tik gynybinio pobūdžio lokautai, kurie negali būti išplėsti ir kolektyviniame ginče ar streike nedalyvaujantiems darbuotojams taip kaip Vokietijoje. Taip pat paminėtina, kad Lietuvoje streiko ir lokauto skelbimo procedūros apskritai labai griežtos. Dėl šios priežasties lokauto paskelbimo įgyvendinimas Lietuvoje sunkiai įsivaizduojamas, kadangi dėl gynybinių lokautų įteisavimo, jie gali būti skelbiami tik kaip atsakas į streiką. Taip pat vien dėl sudėtingos streiko skelbimo procedūros ir to lėmusio streikų skelbimo Lietuvoje retumo, mažai tikėtina, kad į streiką bus atsakyta taip pat sunkia skelbimo procedūra pasižyminčiu lokautu.

## ŠALTINIŲ SĄRAŠAS

### Teisės norminiai aktai

#### Tarptautiniai teisės aktai

1. Sutarties dėl Europos Sąjungos veikimo suvestinė redakcija (2008). Oficialusis leidinys C, 2008-05-09, Nr. 115-1.
2. Europos Socialinė Chartija (pataisyta) (1996). *Valstybės žinios*, 2001, 49-1704.
3. Europos Sąjungos pagrindinių teisių chartija (2012). Europos Sąjungos oficialusis leidinys, OJ C 326.
4. International Labour Law Constitution (1919). [interaktyvus], Information System on International Labour Standards. Prieiga per internetą: [https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:62:0::NO:62:P62\\_LIST\\_ENTRIE\\_ID:2453907:NO#A1](https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:62:0::NO:62:P62_LIST_ENTRIE_ID:2453907:NO#A1).
5. Tarptautinės darbo organizacijos konvencija Nr. 87 Dėl asociacijų laisvės ir teisės jungtis į organizacijas gynimo (1948). *Valstybės žinios*, 1996-03-22, Nr. 27-653.
6. Tarptautinės darbo organizacijos konvencija Nr. 98 Dėl teisės jungtis į organizacijas ir vesti kolektyvines derybas principų taikymo (1949). *Valstybės žinios*, 1996-03-27, Nr. 28-674.
7. Tarptautinės darbo organizacijos konvencija Nr. 105 Dėl priverstinio darbo panaikinimo (1957). *Valstybės žinios*, 1996-03-27, Nr. 28-676.

#### Lietuvos Respublikos nacionaliniai teisės aktai

8. Lietuvos Respublikos Konstitucija (1992). *Valstybės žinios*, 33-1014.
9. Lietuvos Respublikos darbo kodeksas (2002). *Valstybės žinios*, 64-2569.
10. Lietuvos Respublikos darbo kodeksas (2017). Teisės aktų registras, 23709.

#### Užsienio valstybių nacionaliniai teisės aktai

11. Basic Law for the Federal Republic of Germany in the revised version published in the Federal Law Gazette Part III, classification number 100-1, as last amended by Article 1 of the Act of 29 September 2020 (1949). Federal Law Gazette I p. 2048.
12. Verfassung des Landes Hessen (1946). [interaktyvus], Bürgerservice Hessenrecht. Prieiga per internetą: <https://www.rv.hessenrecht.hessen.de/bshe/document/jlr-VerfHEV11Art4>.

13. Sozialgesetzbuch (SGB) - Neuntes Buch (IX) - Rehabilitation und Teilhabe behinderter Menschen. Bundesgesetzblatt, Part I, 2001-06-22, No. 27, pp. 1044-1139.
14. Industrial Relations Act (1990). [interaktyvus], Irish Statute Book. Prieiga per internetą: <https://www.irishstatutebook.ie/eli/1990/act/19/enacted/en/html>.
15. Unfair Dismissals Act, (1977). [interaktyvus], Irish Statute Book. Prieiga per internetą: <https://www.irishstatutebook.ie/eli/1977/act/10/enacted/en/print#sec7>.
16. Employment Relations Act (2000). [interaktyvus], New Zealand Legislation. Prieiga per internetą: <https://www.legislation.govt.nz/act/public/2000/0024/latest/DLM58317.html>.
17. Employment Relations Act (1996). [interaktyvus], Legislation.gov.uk. Prieiga per internetą: <https://www.legislation.gov.uk/ukpga/1996/18/contents>.

### **Specialioji literatūra**

18. Baltutytė, E. (2002). Europos socialinė chartija ir socialinės teisės Konstitucijoje. *Jurisprudencija*, t. 30 (22); 75–80.
19. Baronaitė, K. (2008). Asociacijų laisvės principas. *Teisė*, 66 (2).
20. Committee on Freedom of Association (2020). 392nd Report of the Committee on Freedom of Association. [interaktyvus], International Labour Organization. Prieiga per internetą: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms\\_760123.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_760123.pdf).
21. Council of Europe: European Committee of Social Rights (2008). Digest of the Case Law of the European Committee of Social Rights. [interaktyvus], Council of Europe: European Committee of Social Rights. Prieiga per internetą: <https://www.refworld.org/docid/4a3f52482.html>.
22. Čiočys, P. (2002). Lokautas kolektyvinių darbo santykių srityje. *Jurisprudencija: Mokslo Darbai*, t. 25, 11-18.
23. Davulis, T. (2018). *Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras*. Vilnius: Registrų centras.
24. Hamark, J. (2021). Strikes and lockouts: The need to separate labour conflicts. *Economic and Industrial Democracy*, 143831.
25. International Labour Office (2006). Freedom of Association. Digest of decisions and principles of the Freedom of Association Committee of the Governing Body of the ILO. [interaktyvus], International Labour Organisation. Prieiga per internetą:

- [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed\\_norm/@normes/documents/publication/wcms\\_090632.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_norm/@normes/documents/publication/wcms_090632.pdf).
26. International Labour Organization (ILO) (2014). 371st Report of the Committee on Freedom of Association. GB.320/INS/12.
  27. International Labour Office (1993). Fifteenth International Conference of Labour Statisticians. [interaktyvus], International Labour Organisation. Prieiga per internetą: [https://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/1992/92B09\\_219\\_engl.pdf](https://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/1992/92B09_219_engl.pdf).
  28. International Labour Office (1999). Report of the Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations. International Labour Conference 87th Session. [interaktyvus] International Labour Organisation. Prieiga internete: [https://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/P/09661/09661\(1999-87\).pdf](https://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/P/09661/09661(1999-87).pdf).
  29. International Labour Office (2014). 373rd Report of the Committee on Freedom of Association. 322nd Session, Geneva, 30 October–13 November 2014. [interaktyvus], International Labour Office. Prieiga per internetą: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms\\_319545.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_319545.pdf).
  30. International Labour Office (2014). Application of International Labour Standards. 103rd Session. ILC.103/III (1A). [interaktyvus], International Labour Office. Prieiga per internetą: [https://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/P/09661/09661\(2014-103-1A\).pdf](https://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/P/09661/09661(2014-103-1A).pdf).
  31. International Labour Organization (ILO). Compare countries. [interaktyvus], Legal Database on Industrial Relations. Prieiga per internetą: <https://www.ilo.org/dyn/irlex/en/f?p=14100:2000:0::NO:::>
  32. Jakučionytė, R. (2002). Tarptautinių darbo standartų taikymo peržiūros sistema. *Jurisprudencija*, t. 25 (17); 63-72.
  33. Jung, L. (2001). National Labour Law Profile: Federal Republic of Germany. [interaktyvus], International Labour Organization . Prieiga per internetą: [https://www.ilo.org/ifpdial/information-resources/national-labour-law-profiles/WCMS\\_158899/lang--en/index.htm](https://www.ilo.org/ifpdial/information-resources/national-labour-law-profiles/WCMS_158899/lang--en/index.htm).
  34. NBA Lockout chronology (1999). [sportsillustrated.cnn.com](http://sportsillustrated.cnn.com). Associated Press.
  35. New Zealand (2012): Wharfies beat lock out. [Interaktyvus], Green Left Weekly. Prieiga per internetą: <https://www.greenleft.org.au/content/new-zealand-wharfies-beat-lock-out>.



36. New Zealand (2012): Meat workers locked out for 9 weeks. [interaktyvus], Libcom.org. Prieiga per internetą: <https://libcom.org/news/new-zealand-meat-workers-locked-out-9-weeks-05032012>.
37. Waas, B. (2012). Strike as a Fundamental Right of the Workers and its Risks of Conflicting with other Fundamental Rights of the Citizens. [interaktyvus], XX World Congress, Santiago de Chile, General Report III. Prieiga per internetą: <https://www.islssl.org/wp-content/uploads/2013/01/Strike-Waas.pdf>.
38. Vandaele, K. (2021). Strike map of Europe. [interaktyvus], European Trade Union Institute. Prieiga per internetą: <https://www.etui.org/strikes-map>.
39. Westfall, D., Thüsing G. (1999). Strikes and Lockouts in Germany and Under Federal Legislation in the United States: A Comparative Analysis. [interaktyvus], 22 B.C. Int'l & Comp. L. Rev. 29. Prieiga per internetą: <https://lawdigitalcommons.bc.edu/iclr/vol22/iss1/3>.
40. Wicznanowska, H. (2017). Mutual relationship between frequency of the right to strike and recognition of the right to lockout within the legal systems of selected european states. *Torun International Studies*, 1(9), 87-101.

### **Teismų praktika**

41. Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 2000 m. gruodžio 22 d. nutarimas. Bylos Nr. 8/99.
42. *Labor Board v. Truck Drivers Union* 353 U.S. 87 (1957). *U.S. Supreme Court. 1957 04 01. 353 U.S. 87.*
43. *American Ship Building Co. v. Labor Board* 380 U.S. 300 (1965). *U.S. Supreme Court. 1965 03 29. 380 U.S. 300.*

## SANTRAUKA

### Lokauto teisėtumas lyginamuoju aspektu Lietuvoje ir pasirinktoje užsienio valstybėje

Dominyka Kavaliauskaitė

Lokautas – kolektyvinė priemonė, kuria gali pasinaudoti darbdavys ginčo su darbuotojais metu. Šia kolektyvine priemone dažniausiai laikinai sustabdomas darbuotojų darbo sutarčių vykdymas, taip neleidžiant darbuotojams atlikti darbo funkcijos. Lokauto teisinis reglamentavimas tarptautinėje teisėje gana abstraktus. Tarptautinė darbo organizacija, Europos Taryba ir Europos Sąjunga lokautą įtvirtina gana skirtingai. Vis dėl to aiškiausiai lokauto sampratą ir lygiavertiškumą teisei skelbti streiką įtvirtina Europos Taryba. Dėl skirtingo lokauto traktavimo skirtingose valstybėse galima išskirti trejopą lokauto rūšių skirstymą: puolamieji ir gynybiniai lokautai, karštieji ir šaltieji lokautai, autentiški ir neautentiški lokautai. Lokauto skirstymas į tokias rūšis priklauso nuo lokauto pobūdžio, ar lokautas gali būti skelbiamas tik kaip atsakas į streiką ar nebūtinai, ar lokautas taikomas tik kolektyviniame ginče dalyvaujantiems darbuotojams ar gali būti išplėstas ir kitiems darbuotojams, ar konkreti lokauto samprata patenka po autentiškojo ar neautentiškojo lokauto apibrėžtimi. Kalbant apie lokauto teisėtumą konkrečiose valstybėse, pažymėtina, kad Vokietijos valstybėje lokauto samprata bei darbdavio teisė naudotis šia kolektyvine priemone nėra apibrėžta nacionaliniuose įstatymuose, tačiau aiškiai atsispindi teismų praktikoje. Vokietijos valstybėje galima tik gynybinio pobūdžio lokautai, kurie skelbiami tik kaip atsakas į darbuotojų paskelbtą streiką, tačiau darbuotojų, kuriems taikomas lokautas gali būti išplėsta ir apimanti ne tik kolektyviniame ginče dalyvaujančius darbuotojus. Airijos valstybėje, lokauto samprata apibrėžta įstatyme, šioje valstybėje galimi įvairaus pobūdžio lokautai, ir puolamieji, ir gynybiniai, ir net solidarieji. Atitinkamai dėl laisvesnio lokauto teisinio reguliavimo ir lokautui keliamų teisėtumo reikalavimų yra ženkliai mažiau. Lietuvos Respublikoje lokauto samprata įtvirtina taip pat įstatymu, be labai griežtų reikalavimų taikomų lokauto skelbimui, numatyta, kad Lietuvoje gali būti skelbiamas tik gynybinio tipo lokautas, jis gali būti skelbiamas tik streikuojantiems darbuotojams ir darbuotojams dalyvaujantiems kolektyviniame darbo ginče ir jo apimtis negali būti išplėsta. Lyginant šių trijų valstybių teisinį reglamentavimą darytina išvada, kad Lietuvoje lokauto skelbimui taikomi patys griežčiausi teisėtumo reikalavimai ir taisyklės, Vokietijos valstybėje lokautai taip reglamentuojami šiek tiek švelniau nei Lietuvos valstybėje o, tuo tarpu Airijoje lokautui keliami reikalavimai yra liberaliausi.

## SUMMARY

### **Legality of lockout in the comparative aspect according to the law of Lithuania and the Chosen State**

Dominyka Kavaliauskaite

A lockout is a collective remedy available to an employer in a dispute with an employees. This collective measure usually only temporarily suspends the performance of employees' employment contracts, thus preventing employees from performing their job functions. The legal regulation of lockout in international law is quite abstract. The International Labor Organization, the Council of Europe and the European Union adopt the lockout quite differently. Nevertheless, the concept of a lockout and the equality of the right to a strike are most clearly revealed by the Council of Europe. Due to the different treatment of lockouts in different states, three types of lockouts can be distinguished: offensive and defensive lockouts, hot and cold lockouts, authentic and non-authentic lockouts. The classification of a lockout depends on the nature of the lockout, whether the lockout can be announced only in response to a strike or not, whether the lockout applies only to employees involved in a collective dispute or whether it can be extended to other employees, or whether a specific lockout falls under the concept of "authentic" or "non-authentic". As regards the lawfulness of a lock-out in individual countries, it should be noted that in Germany the concept of lock-out and the employer's right to benefit from this collective action are not defined in national law, but are clearly reflected in the case-law. In the German state, only lockouts of a defensive nature are allowed, which are announced only in response to a strike announced by employees, but employees covered by the lockout can be extended beyond employees involved in a collective dispute. In the State of Ireland, the concept of lockout is defined by law, there are various types of lockouts available in that State, both offensive and defensive, and even joint and several, with significantly fewer lockout regulations and legality requirements, respectively. In the Republic of Lithuania, the concept of lockout is also enshrined in law, in addition to the very strict requirements for lockout announcement, only a defensive lockout may be issued in Lithuania, it may be issued only to striking employees or employees participating in a collective labor dispute and its scope may not be extended. Comparing the legal regulations of these three countries, it can be concluded that the strictest legality requirements and rules apply to the publication

of a lockout in Lithuania, in Germany lockouts are regulated almost as strict as in Lithuania, while lockout requirements in Ireland are the most liberal.