

**Vilniaus universiteto Teisės fakulteto  
Privatinės teisės katedra**

Pauliaus Kekio,  
V kurso Darbo teisės šakos  
studento

**Magistrinis darbas  
Lokauto samprata**

Vadovė: Prof. dr. Daiva Petrylaitė  
Recenzentas: Lekt. Arūnas Šuminas

Vilnius  
2017

# Turinys

<b>Įvadas</b> .....	2
<b>1. Lokauto samprata tarptautiniu lygmeniu</b> .....	5
<b>1.1. Lokautas TDO dokumentuose</b> .....	5
<b>1.2. Lokauto samprata TDO Asociacijų laisvės komiteto išvadose</b> .....	8
<b>1.3. Lokauto regioninis reguliavimas</b> .....	13
<b>2. Lokauto reguliavimas užsienio šalių darbo teisėje</b> .....	23
<b>2.1. Karštieji ir šaltieji lokautai kaip lokauto formos</b> .....	24
<b>2.2. Puolamieji ir gynybiniai lokautai</b> .....	28
<b>2.3. Autentiški ir neautentiški lokautai</b> .....	35
<b>2.4. Socialinės garantijos bei susiję su lokautu darbdavio teisių gynimo būdai</b> .....	39
<b>3. Lokautas Lietuvos teisinėje sistemoje</b> .....	45
<b>3.1. Lokautai Lietuvos teisinėje sistemoje iki naujojo Darbo kodekso įsigaliojimo</b> .....	45
<b>3.2. Lokautai Lietuvos teisinėje sistemoje naujajame Darbo kodekse</b> .....	52
<b>Išvados</b> .....	60
<b>Šaltinių sąrašas</b> .....	62
<b>Santrauka</b> .....	62
<b>Summary</b> .....	71

## Įvadas

Lokautas darbo teisėje - tai darbdavio atsakomoji kolektyvinė priemonė prieš darbuotojų streiką. *Ultima ratio* darbdavio teisių bei interesų gynimo priemonė, kuri galėtų būti palyginama su civilinės teisės saviginos institutu. Jo egzistavimo bei teisėtumo pagrindai yra kone analogiškos jo atsvaros – streiko egzistavimas bei darbo šalių subjektų lygybės siekis, kuris skatina panašų institutą suteikti ir kitai šaliai – darbdaviui. Kadangi šių dviejų galutinių priemonių pasekmė, o kartais ir siekis, yra darbo santykių šalies interesų bei teisių pažeidimas ir ribojimas, pateisintinas priešingos šalies sutartinių įsipareigojimų nevykdymu, itin svarbu nustatyti veikiantį pagal paskirtį institutą, kuris tinkamai atsveria priešingos šalies naudojamas priemones. Valstybė, naujai įtvirtinanti šį institutą savo teisės aktuose, gali naudotis turtinga bei įvairia užsienio šalių patirtimi, įvertinti įvairius lokauto modelius bei skirtingas jo sampratas ir pritaikyti tinkamiausią bei prieinamą modelį pagal savo patirtį ir praktiką.

Šio darbo tikslas yra palyginti naujajame Darbo kodekse įsigaliosiantį lokauto institutą su tarptautine praktika, supranacionalinių institucijų išvadomis bei rekomendacijomis, ekonominėmis bei socialinėmis tendencijomis. Siekiant šio tikslo, kyla šie uždaviniai:

- 1) Išanalizuoti TDO Asociacijų laisvės komiteto bei Europos socialinių teisių komiteto praktiką lokauto klausimu pagal nagrinėtas išvadas,
- 2) Apibrėžti supranacionalinių institucijų poziciją lokauto reguliavimo klausimais, teisėtumo ribas bei sampratą,
- 3) Atskleisti kiek galima daugiau įvairių lokauto modelių, rūšių bei formų, kartu paanalizuoti valstybių, ryškiausiai atspindinčių to lokauto modelio teisinį reguliavimą, ekonominę bei socialinę situaciją, siekiant atskleisti, kaip teisinis reguliavimas realiai joje veikia,
- 4) Atskleisti Lietuvos poziciją lokauto klausimu iki naujojo Darbo kodekso įsigaliojimo, tokios pozicijos priežastis, palyginti nuo liepos mėnesio įsigaliosiančio reguliavimo normas su prieš tai nagrinėta supranacionalinių institucijų praktika.

Kadangi Lietuvos teisiniame reguliavime lokautas įtvirtintas tik dar neįsigaliojusiam Darbo kodekse, mokslinių darbų šia tema tikrai nėra daug. Tai atitinkamai suteikia nagrinėjamai temai aktualumo. Mokslinių darbų trūkumas nėra dėmesio skyrimo šiai temai stokos padarinys, turint omenyje, kad naujasis Darbo

kodeksas vis atidėliojamas. Iki minėtojo teisės akto įsigaliojimo, taip pat, tikėtina, dar kurį laiką po jo įsigaliojimo, dar nebuvo ir nėra galimybės stebėti instituto veikimo praktikoje ir santykio su vietine praktika bei reguliavimu. Visgi lokauto tema mokslininkų prieš tai ribotai paliesta buvo: Aušros Bagdonaitės magistro darbe „Kolektyvinio darbo ginčo samprata: pasirinktų Europos Sąjungos valstybių patirties lyginamieji aspektai“ kolektyvinis veiksmas – lokautas nagrinėtas iš labiau Europos Sąjungos valstybių bendresnio lygmens bei laikytas labiau teorinio pobūdžio galimybe darbdaviui, tačiau daugelyje valstybių pripažintinu ir galimu dėl siekimo išlaikyti balansą tarp kolektyvinio darbo šalių. Luko Lapkos magistro darbe „Kolektyvinių darbo ginčų sprendimo modelio teorija ir praktika Baltijos šalyse“ žvelgta į lokautą Baltijos šalyse, Lietuvoje tuo metu lokautas buvo draudžiamas apskritai. Apie lokauto skelbimo įteisinimo reikalingumą pagal Europos socialinės chartijos 6 str. reikalavimus<sup>1</sup> buvo pasisakyta ir Ievos Lapkauskaitės magistro darbe „Europos socialinės chartijos (pataisytos) nuostatų, susijusių su kolektyvinėmis darbuotojų teisėmis, realizavimas Lietuvos darbo teisėje“. Taigi, nors lokautas buvo šiek tiek anksčiau aptartas tiek moksliniuose, tiek magistro darbuose, netolimos ateities teisinis reguliavimas leidžia kiek išsamiau ir aktualiau Lietuvai analizuoti užsienio šalių teisinį reguliavimą bei praktiką lokauto tema. Taip pat originalumo bei aktualumo darbui suteikia nagrinėjamų užsienio mokslininkų darbų bei užsienio šaltinių kiekis ir jiems suteikiama ypatinga svarba šiame darbe.

Darbe remiamasi aktualiais Lietuvos bei užsienio valstybių teisės aktais, reguliuojančiais lokauto institutą. Taip pat suteikiama dėmesio moksliniams darbams, tiek vietiniams, tiek tarptautiniams, kadangi lokautas iki pat 2017 metų liepos vis dar draudžiamas Lietuvoje, labiau telkiamasi į užsienio šaltinius bei užsienio mokslininkų darbus. Analizuojama tiek teisinė, tiek praktinė situacija. Kiek daugiau dėmesio skirta Europos institucijų rekomendacijoms, teisės aiškinimui bei išvadoms.

Darbe bus naudojamas lyginamasis metodas, lyginant tiek teisinę situaciją su praktine Lietuvoje bei pasirinktus modelius atstovaujančiose užsienio valstybėse, tiek lyginant teisinę bei praktinę situacijas tarpusavyje tarp įvairius lokauto modelius pasirinkusių valstybių. Taip pat bus naudojama ir istoriniu metodu, kiek

---

<sup>1</sup> Europos Socialinė Chartija (pataisyta). *Valstybės žinios*, 2001 06 08, Nr. 49-1704

to reikės atskleisti įvairias lokauto reguliavimo kaitos tendencijas bei jo tikslų efektyvesnio pasiekimo proporcingumą.

## 1. Lokauto samprata tarptautiniu lygmeniu

### 1.1. Lokautas TDO dokumentuose ir teisės aiškinyje

Tarptautinė darbo organizacija (toliau - TDO) - specializuota Jungtinių Tautų organizacijos įstaiga, įsteigta 1919 metų Versalio sutartimi. Organizacijos siekiai ir tikslas apibūdinti TDO Konstitucijos preambuleje: siekti ištaisyti neteisingas bei sunkias darbo sąlygas, kurios trukdo pasaulinei taikai ir harmonijai, siekti teisingų darbo valandų, darbo dienų, teisingumo šių sričių, taip pat reguliuoti kovą su nedarbu. TDO taip pat siekia ginti darbuotojų interesus tiek savo, tiek svečioje šalyje, siekia teisingų garantijų senyvo amžiaus ar sužalotiems darbuotojams, pripažįsta didžiąją dalį teisės principų, vienas svarbiausių – asociacijų laisvės principas<sup>2</sup>.

Kaip asociacijų laisvės principo pagrindinė sudėtis dažnai yra pripažįstama ši struktūra: teisė jungtis į organizacijas, kolektyvinės derybos, teisė streikuoti. Šis principas taip pat yra įtvirtintas ir įvairiuose kituose Jungtinių Tautų dokumentuose, Visuotinės žmogaus teisių deklaracijos 20 str., Tarptautinių pilietinių ir politinių teisių pakte, Europos regioniniuose aktuose, taip pat ir grupės valstybių (tarp kurių yra ir Lietuva) nacionaliniuose aktuose ir net Konstitucijose, tad tai jokia būdu nėra vien tik deklaratyvus ar rekomendacinis TDO principas. Jo nesilaikymas savaime reikštų nacionalinių teisės aktų nesilaikymą, taip pat ir tarptautinių įsipareigojimų bei standartų nesilaikymą, taip pat ir teisės aktų pažeidimą. Svarbu pastebėti, kad nors į asociacijų laisvės principo sudėtį įeina teisė streikuoti, o lokautas plačiai suprantamas kaip darbdavių atsakas į streiką ir jų paraleli teisė į *ultima ratio* kolektyvinių derybų priemonę, tačiau kalbant apie asociacijų laisvės principo sudėtį nei atskirai, nei kartu su teise streikuoti teisė į lokautą nėra minima. Visgi, net ir TDO dažnai mini darbdavių turimą teisę į lokautą kaip paralelę teisei streikuoti. Asociacijos laisvės komiteto sprendimų ir principų rinkinyje<sup>3</sup> minima, kad darbuotojai, kurie neturi galimybės naudotis teise streikuoti, nes jie teikia

---

<sup>2</sup> Tarptautinės darbo organizacijos Konstitucija, 1919 03 01. 15 UNTS 40

<sup>3</sup> Freedom of Association. *Digest of decisions and principles of the Freedom of Association Committee of the Governing Body of the ILO*. [interaktyvus]. [žiūrėta 2017 m. sausio 17 d.]. Prieiga per internetą: [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed\\_norm/@normes/documents/publication/wcms\\_090632.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_norm/@normes/documents/publication/wcms_090632.pdf) p. 123

būtinomis pripažintas paslaugas, turi turėti atitinkamų garantijų, ginančių jų interesus, viena kurių – atitinkamas teisės į lokautą neigimas. Tai reiškia, kad, nors TDO neišsako tiesioginio teiginio, kad šios teisės yra lygios ir viena kitą papildo, kiek tai susiję su oficialiai asociacijos laisvės sudėtimi pripažįstamais elementais, *de facto* teisę į lokautą tokia laiko.

Tiesa, teisės streikuoti vieta tarp esminių asociacijos laisvės principų taip pat nėra aiškiai atskleista teisės akte - būtent TDO Konvencijoje Nr. 87 „Dėl asociacijų laisvės ir teisės jungtis į organizacijas gynimo“<sup>4</sup> (toliau - Konvencija Nr. 87). Kartu su Konvencija Nr. 87, kaip papildanti viena kitą, dažnai yra minima ir TDO Konvencija Nr. 98 „Dėl teisės jungtis į organizacijas ir vesti kolektyvines derybas principų taikymo“<sup>5</sup> (toliau - Konvencija Nr. 98). Konvencijoje Nr. 87 nustatyti asociacijų laisvės principo pagrindai, išaiškintas asociacijų laisvės principo turinys, o Konvencijoje Nr. 98 labiau sutelkta ties garantijų ir apsaugos priemonių įtvirtinimu, padedančių įgyvendinti Konvenciją Nr. 87. Be antrosios numatytų garantijų pirmosios asociacijų laisvių principas veiktų labai formaliai, darbuotojai neturėtų realios galimybės ginti šios laisvės veikiančiomis ir efektyviomis priemonėmis. Anot pačios TDO, šis principas užėmė savo svarbią vietą asociacijų laisvės triumvirate dėl TDO priežiūros organų – Asociacijos laisvės komiteto bei Konvencijų taikymo ir rekomendacijų komiteto išaiškinimų. Net iki šių dienų kyla klausimų ir bandymų kažkaip uždrausti teisę streikuoti vien dėl jos kilmės, kaip ji aiškinama priežiūros organų, o ne aiškinimo teisės akte<sup>6</sup>. Ironiška, nors TDO trišalių susitikimų metu darbdaviai bando uždrausti teisę streikuoti, pasitaiko atvejų, kai jie atskleidžia nuomonę, kad tiek teisė streikuoti, tiek teisė į lokautą yra sudėtinė vieno asociacijos laisvės pamatinio sudėties principo – teisės į pramonės veiksmus-dalis (*industrial action*)<sup>7</sup>. Šio darbdavių grupės pastebėjimo TDO nebandė nei

---

<sup>4</sup> Tarptautinės darbo organizacijos konvencija Nr. 87 „Dėl asociacijų laisvės ir teisės jungtis į organizacijas gynimo“. *Valstybės žinios*, 1996 03 22, Nr. 27-653.

<sup>5</sup> Tarptautinės darbo organizacijos konvencija Nr. 98 „Dėl teisės jungtis į organizacijas ir vesti kolektyvines derybas principų taikymo“. *Valstybės žinios*, 1996 03 27, Nr. 28-674.

<sup>6</sup> Tripartite Meeting on the Freedom of Association and Protection of the Right to Organise Convention, 1948 (No. 87), in relation to the right to strike and the modalities and practices of strike action at national level. *International Labour Organization. Geneva. 23-25 February 2015*. [interaktyvus]. [žiūrėta 2017 sausio 17 d.]. prieiga per internetą: <[http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms\\_346764.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_346764.pdf)>

<sup>7</sup> The Standards Initiative – Appendix III Background document for the Tripartite Meeting on the Freedom of Association and Protection of the Right to Organise Convention, 1948 (No. 87), in relation to the right to strike and the modalities and practices of strike action at national level (revised) (Geneva, 23–25 February 2015). [interaktyvus]. [žiūrėta 2017 sausio 17 d.] prieiga per internetą: <[http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms\\_351512.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_351512.pdf)>. p. 14

teisinti, nei paneigti, tad sunku pasakyti, ar TDO sutinka su visais išsakytais argumentais. Tiksliai žinoma tik dėl neginčytinai išaiškintos teisės streikuoti.

Nors TDO aiškiai ir galutinai nesiima aiškinti teisės į lokautą kaip lygios ir sudedamosios Konvencijos Nr. 87 dalies, ji vis dėlto imasi apibrėžti, kaip TDO supranta lokautą. Sąvoka apibrėžta Penkioliktoje tarptautinėje darbo statistikų konferencijoje Ženevoje 1993 m., kur lokautas, statistiniais sumetimais, siekiant įpareigoti valstybes teikti efektyviai situaciją perteikiančią ir vienodą statistiką, 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“<sup>8</sup>. Taigi TDO laikosi gan plataus lokauto interpretavimo, kur lokautu laikomas net ir „solidarumo“ lokautas, kuriuo siekiama tik palaikyti kito darbdavio reikalavimus ar nesutarimus su darbuotojais. Prieš keletą metų įvykusi istorija Danijoje bei sekęs TDO Asociacijų laisvės komiteto sprendimas parodo, kad TDO yra linkusi tinkamu lokautu laikyti net ir lokautą, kuris beveik niekuo nėra susijęs su streiku, t.y. lokautą, kuris skelbiamas be streiko (puolamąjį lokautą)<sup>9</sup>. Situacija kilo dėl viešojo sektoriaus darbdavių, kurie norėjo įteisinti daugiau mokymo valandų tais pačiais resursais. 2013 metų balandį apie 44 tūkst. mokytojų profesinės sąjungos narių negalėjo dirbti dėl lokauto apie mėnesį, tai buvo vienas didžiausių lokautų Danijos istorijoje, taip pat ir pirmasis, kuris nebuvo atsakas į streiką ir skelbtas net nesant paskelbtam streikui. Galų gale nesutarimai buvo užbaigti po politinio įsikišimo, kurio metu buvo priimtas visiškai darbdavius tenkinantis sprendimas, net nesikonsultavus su mokytojų profesine sąjunga. Be abejo, toks atvejis yra pavyzdys, kaip lokautas gali pasireikšti neigiamai ir daryti spaudimą ne tik darbuotojams, bet ir pačiai valstybei, ypač jei kolektyvinių veiksmų imamasi viešajame sektoriuje. Savo sprendime TDO kritikavo tik valstybės pernelyg piktybinį ir galutinį kišimąsi į kolektyvines derybas ir, be abejo, sprendimą visiškai neįtraukti mokytojų profesinės sąjungos ir nepasisakė dėl lokauto, skelbto visiškai neatsakant į jokių streiką. Tai rodo, kad TDO yra pasiruošusi laikyti net ir puolamąjį lokautą tinkamą. Esant

---

<sup>8</sup> Fifteenth International Conference of Labour Statisticians (Geneva, 1993). [interaktyvus]. [žiūrėta 2017 sausio 17 d.] prieiga per internetą: <[http://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/1993/93B09\\_65\\_engl.pdf](http://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/1993/93B09_65_engl.pdf)>

<sup>9</sup> 373rd Report of the Committee on Freedom of Association. 322nd Session, Geneva, 30 October–13 November 2014. [interaktyvus]. [žiūrėta 2017 metų sausio 17 d.], prieiga per internetą: <[http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms\\_319545.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_319545.pdf)>



palankioms aplinkybėms, toks lokautas būtų laikomas streiku, kurį paskelbtų darbuotojai.

## **1.2. Lokauto samprata TDO Asociacijų laisvės ir Ekspertų komitetu išvadose**

Po Konvencijų Nr. 87 ir Nr. 98 priėmimo TDO įsteigė papildomą organą, kurio paskirtis buvo prižiūrėti, kaip asociacijų laisvės principo ir Konvencijų laikomasi šalyse, kurios nebuvo ratifikavusios minėtųjų Konvencijų. TDO tikslas užtikrinti tinkamą ir su savo politika bei Konvencijų aiškinimu sutampantį principų ir Konvencijų laikymąsi. Asociacijų laisvės komitetas sprendžia skundus, teikiamus tiek darbdavių, tiek darbuotojų atstovų, nesvarbu, ar šalis yra ratifikavusi Konvencijas, ar ne. Asociacijų laisvės komitetas leidžia savo sprendimų rinkinį, kuriame galima rasti svarbiausius principus ir sprendimus, priimtus ir suformuotus Asociacijų laisvės komiteto, jam nagrinėjant įvairius skundus. Turint omenyje, kad minėtosios Konvencijos neturi aiškaus streikų ir lokautų įtraukimo į savo veiklos sritį paaiškinimo ir, pavyzdžiui, streikai į jas įtraukiami būtent aiškinant Asociacijų laisvės komiteto vykdomas Konvencijos normas, svarbu stebėti ir analizuoti Asociacijų laisvės komiteto išvadas ir nuomonę lokauto tema, kiek jis yra įtrauktinas į Konvencijų normų veikimo sritį ir ar teisę į lokautą būtų galima laikyti tokia pat svarbia, kaip teisę streikuoti.

Nagrinėdamas skundus, Asociacijų laisvės komitetas pastaruoju metu nuolat laikosi nuomonės, kad teisė streikuoti ir teisė skelbti lokautą yra kone lygios. Šią savo poziciją Asociacijų laisvės komitetas nebijo kartoti bei tikrai nebando nuslėpti ar kažkaip uždrausti. Pavyzdžiui, 2014 metų kovo mėnesio išvadose, teiktose Katarui<sup>10</sup>, nurodoma, kad, esant sąlygoms, kai darbuotojai teikia būtinomis pripažintas paslaugas ir jų teisė streikuoti yra apribota, turėtų turėti šios teisės ribojimą nusveriančių garantijų, tokių kaip garantija, kad jų atžvilgiu nebus taikomas lokautas. Taip Asociacijų laisvės komitetas išsako nuomonę, kad lokautas gali pakeisti streiką ir yra kone lygi streikui teisė, kuria naudojasi darbdaviai.

---

<sup>10</sup> International Labour Organization (ILO), Report in which the committee requests to be kept informed of development, Report No 371, 03-2014, Case No 2988 (Qatar). [interaktyvus]. [žiūrėta 2017 sausio 24 d.]. Prieiga per internetą: <[http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:50002:0::NO:50002:P50002\\_COMPLAINT\\_TEXT\\_I D:3171962](http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:50002:0::NO:50002:P50002_COMPLAINT_TEXT_I D:3171962)>

2013 metų kovo mėnesio išvadose, teiktose Kanadai, Asociacijų laisvės komitetas šiek tiek pasisakė valstybės įsikišimo ir lokauto masto bei lygio ribojimo temomis<sup>11</sup>. Esant visiškam lokautui (*full lockout*), t.y. lokautui, kurio metu uždaromos arba ribojamas priėmimas prie visų darboviečių, kurio metu būtų neįmanoma užtikrinti būtinojo paslaugų tiekimo, būtų pateisinamas (ir Asociacijų laisvės komiteto net skatinamas) valdžios įsikišimas, siekiant suvaldyti lokautą tiek, kad būtų galima užtikrinti minimalų paslaugų tiekimą. Taip Asociacijų laisvės komitetas išsakė svarbią nuomonę lokauto klausimu dviem aspektais: 1) pasakydamas, kad siekiant užtikrinti minimalų paslaugų teikimą, kuriam trukdo lokautas, būtų galimas labai Asociacijų laisvės komiteto kritikuojamas kolektyvinių ginčų sprendimo būdas – valdžios įsikišimas, veiksmas, kuris sudaro nemažą dalį Asociacijų laisvės komiteto sprendžiamų skundų skundžiamų veiksmų, 2) minimalus paslaugų teikimas veikia ne tik streiką, bet ir lokautą. Jį nustatčius, turėtų jį gerbti ne tik streikuojantys darbuotojai, bet ir darbdavys, nesvarbu, koks yra skelbiamas streikas: puolamasis ar gynybinis prieš darbuotojų streiką (skundo atveju lokautas buvo gynybinis – skelbtas prieš tai profesinės sąjungos kaip atsakas į streiko veiksmus). Kiltų klausimas – kas turėtų nustatyti minimalų lygį esant puolamajam lokautui. Atsižvelgiant į Asociacijų laisvės komiteto teiktas išvadas manoma, kad taip pat būtų pateisintas valstybės įsikišimas, tačiau derybose turėtų dalyvauti tiek darbdavių, tiek darbuotojų atstovai (prisimenant Danijos mokytojų skundo atvejį).

Šalyse, kuriose nelegalūs streikai, lokautai ar kitokie darbo stabdymai yra baudžiami baudžiamąja atsakomybe. Itin svarbios Asociacijų laisvės komiteto 2010 metų lapkričio mėnesio išvados, teiktos Bolivijai<sup>12</sup>, kur Asociacijų laisvės komitetas nustatė, kaip neteisėtiems streikams, lokautams, kitiems kolektyviniams veiksams ir protestams gali būti taikoma baudžiamoji atsakomybė. Atrodytų, gan elementarus klausimas, tačiau net ir ekonomiškai stiprios Europos valstybės, tokios kaip Ispanija, kartais klysta šiuo klausimu. Taip buvo ir 2014 metų liepą, kai beveik

---

<sup>11</sup> International Labour Organization (ILO), Report in which the committee requests to be kept informed of development, Report No 367, 03-2013, Case No 2894 (Canada). [interaktyvus]. [žiūrėta 2017 sausio 24 d.]. Prieiga per internetą: <[http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:50002:0::NO:50002:P50002\\_COMPLAINT\\_TEXT\\_ID:3112074](http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:50002:0::NO:50002:P50002_COMPLAINT_TEXT_ID:3112074)>

<sup>12</sup> International Labour Organization (ILO), Report in which the committee requests to be kept informed of development, Report No 358, 11-2010, Case No 2742 (Bolivia, Plurinational State of). [interaktyvus]. [žiūrėta 2017 sausio 24 d.]. Prieiga per internetą: <[http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:50002:0::NO:50002:P50002\\_COMPLAINT\\_TEXT\\_ID:2912153](http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:50002:0::NO:50002:P50002_COMPLAINT_TEXT_ID:2912153)>

trims šimtams darbuotojų buvo iškeltos baudžiamosios bylos už dalyvavimą streike pagal straipsnį, taikomą tik už priverstinį dalyvavimą streike<sup>13</sup>. Bolivijai teiktose išvadose Asociacijų laisvės komitetas išsakė nuomonę, kad neturėtų būti baudžiami baudžiamąja atsakomybe asmenys, kai jie naudojami asociacijų laisvės principu, nebent jie dangstydami šiuo principu bando pažeisti kitus, baudžiamąja atsakomybe ginamus interesus. Asociacijų laisvės komiteto nuomone, tokios priemonės neturėtų būti taikomos taikioms protesto formoms. Nors Asociacijų laisvės komitetas šiuo atveju išskyrė streikus, manoma, kad analogiška nuomonė būtų išsakyta ir lokauto atveju, juolab kad pats skundas buvo susijęs su streikais, todėl išsakyti kitokią nuomonę lokautų atveju nebuvo reikalo.

Dar vienas pavyzdys, kuriuo galima iliustruoti Asociacijų laisvės komiteto polinkį palyginti darbdavį su darbuotoju net ir atipinio lokauto atvejais, yra 2007 metų išvados, teiktos Urugvajui<sup>14</sup>. Urugvajaus situacija susijusi su labai atipiniu lokautu. Valstybė teisiškai reguliuoja tiek streikus, tiek lokautus - Urugvajaus Konstitucijos 57 straipsnis gina streikus kaip profesinių sąjungų teisę. Jis nereguliuoja streiko, bet įtvirtina jį kaip fundamentalią teisę ir pripažįsta jo buvimą. Lokautai taip pat gali būti „pritempiami“ prie Konstitucijos reguliavimo zonos, tačiau jie turi savo specialų įstatymą, kuris reguliuoja lokauto skelbimo bei vykdymo procedūrą. Visgi atvejis, su kuriuo buvo susijęs skundas, kitoks nei reguliuojamas ir pripažįstamas lokautas. Skundo teikėjo manymu, lokautas- tai aiškiai gamybinis veiksmas (*industrial action*), pagal Urugvajaus teisę pripažįstamas kaip visiškas ar dalinis darbovietės uždarymas siekiant daryti spaudimą arba kaip stipri derybinė priemonė, iš esmės susijusi su darbdavio-darbuotojo santykiais (*employer-worker relationship*). Ginčytinas lokauto atvejis buvo susijęs su darbdavio vykdomu lokautu, kuris nutaikytas ne į darbuotojus, siekiant daryti jiems spaudimą ar kaip sviri kolektyvinių derybų priemonė, bet į valstybę. Dėl to skunde atvejis buvo pripažintas kaip atipinis lokautas (*atypical lockout*), nes jis nesiekė su darbo santykiais susijusių tikslų ir nebuvo susijęs su kolektyviniu darbo ginču. Savo išvadose Asociacijų laisvės komitetas turėjo omenyje valdžios atsaką, kad lokautas ir streikas nėra to paties lygio priemonės,

---

<sup>13</sup> Ispanijos baudžiamasis kodeksas, 1995 10 23, 10/1995, *Official State Gazette number 281 on 24<sup>th</sup> November 1995*, str. 315, 3 dalis

<sup>14</sup> International Labour Organization (ILO), Definitive report, Report No 348, 11-2007, Case No 2530 (Uruguay). [interaktyvus]. [žiūrėta 2017 sausio 24 d.]. Prieiga per internetą: <[http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:50002:0::NO:50002:P50002\\_COMPLAINT\\_TEXT\\_I D:2910501](http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:50002:0::NO:50002:P50002_COMPLAINT_TEXT_I D:2910501)>

kadangi lokautas įtvirtintas įstatymu, o streikas - valstybės Konstitucijos. Asociacijų laisvės komitetas išsakė nuomonę, kad yra skirtumas tarp lokauto ir streiko. Ką turėjo omenyje, nėra visiškai aišku, nes teiginys nebuvo detalizuojamas. Ar Asociacijų laisvės komitetas norėjo teigti, kad šias priemones įstatymas traktuoja vienodai, ar, jo nuomone, viena yra svarbesnė. Turint omenyje Asociacijų laisvės komiteto dažną praktiką kartu aiškinant lokautą ir streiką kaip lygiavertes ir viena kitą papildančias priemones, manoma, kad Asociacijų laisvės komitetas omenyje turėjo labiau pačių priemonių, tokių kaip subjektai, skelbiantys atitinkamas priemones ir panašius skirtumus, o ne šių priemonių skirtingą reikšmę, vienos traktavimą kaip visiškai teisėtos, o kitos ne. Toliau Asociacijų laisvės komitetas detalizuoja, kad šis konkretus skundas labiau susijęs su „taikios demonstracijos“ sąvoka ir paslaugų teikimo sustabdymu, kuris nesusijęs su darbdavio-darbuotojo santykiais. Turint tai omenyje, Asociacijų laisvės komitetas pasisako, kad darbdaviai, kaip ir darbuotojai, turėtų turėti priemonių, kuriomis galėtų skelbti protesto streikus (*protest strikes*) ar protesto lokautus, kurie būtų nukreipti prieš valdžios daromus ekonominius ar socialinius sprendimus. Tokios priemonės gali būti ribojamos tik siekiant užtikrinti būtinas paslaugas arba ypatingos svarbos viešąsias paslaugas, kur turi būti nustatomas minimalus paslaugų teikimas. Tokia išvada Asociacijų laisvės komitetas sulygina darbdavius ir darbuotojus ir pasisako, kad jie turėtų turėti analogišką savo interesų tenkinimo priemonę, priemonę protestuoti ne tik prieš vienas kitą, bet ir prieš valdžios sprendimus. Nors ir išsakydamas nuomonę dėl lokauto ir streiko skirtumų (kurių Asociacijų laisvės komitetas nedetalizuoja nei pagal savo požiūrį į Konvencijų normas, nei šiuo atskiru atveju, nors atsižvelgiant į skundo turinį tam buvo reali proga), Asociacijų laisvės komitetas eilinį kartą lyg ir pastato darbdavį ir darbuotoją ant to paties laiptelio ir rekomenduoja abiem suteikti vienodas interesų gynimo teises.

Taip Asociacijų laisvės komitetas tik dar labiau stiprina įspūdį, kad, nors jis aiškiai niekada nepriskiria teisės į lokautą, visgi linkęs traktuoti lokautą kaip lygų streikui ir išsako nuomonę, kad abi darbo santykių šalių pusės turėtų turėti vienodas savo teisių ir interesų gynimo priemones. Lieka tik tikėtis, kad kažkada, netolimoje ateityje, Asociacijų laisvės komitetas imsis daug detaliau ir aiškiau pasisakyti apie lokauto ir streiko santykį pagal asociacijų laisvės principą Konvencijose ir galbūt pripažinti teisę į lokautą kaip asociacijų laisvės elementą. Arba detaliau pasisakys dėl požymių, kurie neleidžia to padaryti. Tokiai valstybei, kaip Lietuva, kuri dar tik

įteisins lokautą ir neturi praktikos šiuo klausimu, tokios išvados būtų be galo naudingos. Jos taip pat praturtintų visų TDO narių teisinės sistemas asociacijų laisvės klausimais.

Dar vienas svarbus TDO organas, kurio dokumentus svarbu išanalizuoti, yra TDO Ekspertų komitetas. Šis komitetas rengia pranešimus, kuriuose nagrinėjamas TDO konvencijų ir rekomendacijų taikymas. Komentuojant TDO Konvenciją dėl priverstinio darbo panaikinimo Nr. 105<sup>15</sup> (toliau – Konvencija Nr. 105), Ekspertų komitetui teko komentuoti normas, numatančias atsakomybę už dalyvavimą neteisėtame streike ir lokaute<sup>16</sup>. Ekspertų komitetas pabrėžė, kad ypač svarbu užtikrinti Konvencijos Nr. 105 straipsnio 1(d) tinkamą veikimą, siekiant, kad niekas nebūtų verčiamas dirbti už dalyvavimą taikiame streike. Ekspertų komitetas taip komentavo normą, kuri susijusi tiek su streikais, tiek lokautais. Kadangi toks komentaras yra susijęs su konkrečia norma ir jos itin tvirta formuluote, kurios negalima aiškinti išsamiau, manytina, kad lokautams tokia išskirtinė gynyba nebūtų taikoma.

Ekspertų komitetas taip pat yra išsakęs nuomonę, kad teisės aktai, kuriais draudžiama piketuoti darbuotojams palaikant streiką arba prieš teisėtą lokautą, turėtų būti pakeisti, kad darbuotojams būtų suteikta galimybė tai daryti<sup>17</sup>. Ekspertų komitetas taip pat teigiamai vertina solidarumą bei politiškai motyvuotų streikų ir lokautų draudimų panaikinimą<sup>18</sup>. Taip pat Ekspertų komitetas mato tokį reguliavimą, kai lokautų ar streikų skelbimas draudžiamas, kol galioja kolektyvinė sutartis, kuri tokiu atveju matoma kaip socialinės taikos susitarimas, tinkantis pagal TDO Konvencijų normas. Anot Ekspertų komiteto, normos, kurios draudžia streikus bei lokautus tam tikrą laiką nuo darbo tam tikroje zonoje pradžios, kaip tai buvo reguliuojama eksporto perdirbimo zonose, yra neatitinkančios Konvencijos Nr. 87

---

<sup>15</sup> Tarptautinės darbo organizacijos konvencija Nr. 105 „Dėl priverstinio darbo panaikinimo“. *Valstybės žinios*, 1996 03 27, Nr. 28-676

<sup>16</sup> Application of International Labour Standards 2014 (I). Report III (Part IA). Report of the Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations. International Labour Conference, 103rd Session, 2014. International Labour Office, Geneva. [interaktyvus]. [žiūrėta 2017 kovo 23 d.]. Prieiga per internetą: <[http://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/P/09661/09661\(2014-103-1A\).pdf](http://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/P/09661/09661(2014-103-1A).pdf)>, p. 150

<sup>17</sup> Report of the Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations (articles 19, 22 and 35 of the Constitution). Report III (Part IA). International Labour Conference, 102nd Session, 2013. International Labour Office, Geneva. [interaktyvus]. [žiūrėta 2017 kovo 23 d.]. Prieiga per internetą: <[http://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/P/09661/09661\(2013-102-1A\).pdf](http://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/P/09661/09661(2013-102-1A).pdf)>, p. 183

<sup>18</sup> Giving globalization a human face. International Labour Conference, 101st session, 2012. International Labour Office, Geneva. [interaktyvus]. [žiūrėta 2017 kovo 23 d.]. Prieiga per internetą: <[http://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/P/09661/09661\(2012-101-1B\).pdf](http://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/P/09661/09661(2012-101-1B).pdf)>, p. 51

normų<sup>19</sup>. Teikdamas savo pastebėjimus Kanadai, Ekspertų komitetas išsakė nuomonę, kad norma, kuri draudžia darbuotojams samdyti pakaitinius darbuotojus, siekiant apsaugoti profesinės sąjungos atstovaujamaą galią, yra tinkamesnė pagal asociacijų laisvės principą<sup>20</sup>. Nors Ekspertų komitetas šią normą minėjo būtent komentuodamas teisę streikuoti, pati norma susijusi tiek su streikais, tiek su lokautais. Taip pat asociacijų laisvės principas yra itin svarbus bei universalus darbo teisėje, taikomas ne tam tikroje ribotoje apimtyje, bet visoje darbo teisėje. Todėl, nepaisant fakto, kad lokautas yra darbdavių teisė, kuria taikyti spaudimą profesinei sąjungai gali būti net pačios kolektyvinės priemonės tikslas, manoma, kad normos, kuriomis darbdaviui draudžiama samdyti pakaitinius darbuotojus, pakeičiančius tuos, kuriems taikomas lokautas, labiau atitiktų asociacijos laisvės principo standartus. Ekspertų komitetas taip pat laikosi nuomonės, kad identiškas perspėjimo terminas, lyginant su streikais, turėtų būti taikomas ir lokautams<sup>21</sup>.

### 1.3. Lokauto regioninis reguliavimas

Kadangi nemažai Europos žemyno regiono valstybių sieja bendras požymis – narystė Europos Sąjungoje- ir pastaraisiais dešimtmečiais regioniniu lygiu susitarta dėl įvairiausių su šiomis valstybėmis susijusių tarptautinių teisės aktų, svarbu išsiaiškinti ir nustatyti, kiek ir kaip įvairios regioninės supranacionalinės organizacijos reguliuoja lokautus ar numato kažkokių vienijančių požymių ir ar imasi tiksliau nei TDO spręsti dėl tvirtai visiems darbdaviams regioniniu lygmeniu garantuojamos teisės į lokautą. Europos Sąjunga ribotai reguliuoja asociacijų laisvę bei kolektyvinius veiksmus ar kitas kolektyvinių derybų priemones, tokias kaip lokautas ar streikas. Sutartyje dėl Europos sąjungos veikimo<sup>22</sup> 153 straipsnio 5 dalyje numatyta, kad Europos Sąjunga neremia ir nepildo valstybių narių veiklos darbo užmokesčio, teisės jungtis į asociacijas, teisės streikuoti arba teisės imtis

---

<sup>19</sup> Report of the Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations. Report III (Part 1A). International Labour Conference 90th Session, 2002. [interaktyvus]. [žiūrėta 2017 kovo 23 d.]. Prieiga per internetą: < [http://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/P/09661/09661\(2002\)1A.pdf](http://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/P/09661/09661(2002)1A.pdf) >, p. 279

<sup>20</sup> Report of the Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations. Report III (Part 1A). International Labour Conference 87th Session, 1999. [interaktyvus]. [žiūrėta 2017 kovo 23 d.]. Prieiga per internetą: < [http://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/P/09661/09661\(1999-87\).pdf](http://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/P/09661/09661(1999-87).pdf) >, p. 223

<sup>21</sup> Freedom of Association and Collective Bargaining. International Labour Conference, 81st Session, 1994. International Labour Office, Geneva. [interaktyvus]. [žiūrėta 2017 kovo 23 d.]. Prieiga per internetą: < [http://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/P/09661/09661\(1994-81-4B\).pdf](http://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/P/09661/09661(1994-81-4B).pdf) >, p. 75

<sup>22</sup> Sutarties dėl Europos sąjungos veikimo suvestinė redakcija. *OJ C 326, 2012 10 26*

lokautų srityse. Šios sritys, kitaip nei kitos, minimos 153 ir kituose str., paliekamos valstybėms narėms susireguliuoti pačioms.

2012 metų gegužę buvo bandyta keisti šią padėtį, Europos Komisija (Komisija) vadinamuoju Monti II pasiūlymu numatė Europos Sąjungos lygio kolektyvinių ginčų sprendimo mechanizmą, kuriuo kolektyviniai ginčai būtų buvę sprendžiami specialiu perspėjimu. Siekiama nustatyti pusiausvyrą tarp kolektyvinių veiksmų ir bendrovių teisės teikti paslaugas visame žemyne. Tokiam pasiūlymui turėjo įtakos valstybių narių dėl darbuotojų teisių kilę ginčai, kurie tikriausiai neišvengiami supranacionalinėje organizacijoje, susidedančioje iš pačių įvairiausių valstybių su įvairia istorija, socialiniais fonais ir prielaidomis bei vidiniais kompromisais dėl darbuotojų teisių. Tuo metu pirmą ir kol kas vienintelį kartą buvo pasinaudota geltonosios kortelės taisykle, įtvirtinta Lisabonos sutartyje<sup>23</sup>. Parlamentų nuomone, šis pasiūlymas peržengė Europos sąjungos kompetenciją ir gali būti pažeidė subsidiarumo principą. Po to, kai buvo pasinaudota „geltonąja kortele“, Komisija atsiėmė Monti II pasiūlymą. Tai rodo, kad nacionaliniai parlamentai ne tik gali tam tikroje ribotoje srityje kontroliuoti Komisijos veiklą, bet, esant reikalui, efektyviai ir vieningai bendradarbiauti, nes sudėtingas „geltonosios kortelės“ mechanizmas būtent tokio bendradarbiavimo ir reikalauja. Nepaisant to, kad materialių kolektyvinių derybų bei kolektyvinių veiksmų reguliavimo Europos Sąjunga nereguliuoja bei toks reguliavimas yra nepageidautinas nacionalinių parlamentų, deklaratyviai tokia teisė suteikta visgi yra Europos Sąjungos pagrindinių teisių chartijos 28 str. Straipsnis suteikia darbuotojams, darbdaviams arba atitinkamoms jų organizacijoms pagal Europos Sąjungos teisę, nacionalinius aktus bei praktiką teisę derėtis, atitinkamu lygiu sudaryti kolektyvinius susitarimus. Interesų konflikto atveju imtis kolektyvinių veiksmų, taip pat ir streikų (analogiškai, aišku, ir lokautų) savo interesams ginti. Taigi galima suprasti, kad pagal Europos Sąjungos pagrindinių teisių chartiją yra suteikta teisė interesų konfliktu grindžiamiems kolektyviniams veiksams- tiek streikams, tiek lokautams. Nors formuluotė gana miglota: lokautai aiškiai neįvardijami, tačiau, manoma, priklauso chartijos garantuojamų teisių sričiai. Toks jos aiškinimas būtų suprantamas, turint omenyje teisės akto deklaratyvų pobūdį.

Yra dar viena supranacionalinė organizacija, vienijanti Europos valstybes, į kurios praktiką bei teisės aktus reikia atsižvelgti, norint atskleisti regioninį teisės

---

<sup>23</sup> Protocol. (No 1) *ON THE ROLE OF NATIONAL PARLIAMENTS IN THE EUROPEAN UNION. 2008 5 09. C 115/203*

reguliuojamą bei praktiką, susijusią su lokautais – Europos Taryba. Itin svarbi tarptautinė sutartis, priimta Europos Tarybos, yra Europos socialinė chartija (Chartija). Chartija yra socialinių teisių tarptautinių standartų rinkinys ir jų įdiegimo į valstybės teisinę sistemą stebėjimo mechanizmas. Chartija papildo Europos žmogaus teisių ir pagrindinių laisvių apsaugos konvenciją ekonominėmis, kultūrinėmis ir socialinėmis teisėmis, kurių laiduoti iki Chartijos galėjo toli gražu ne visos šalys<sup>24</sup>. Chartija ir jos papildomi protokolai konsoliduoti 1996 m. pataisytoje Europos socialinėje chartijoje. Chartijos tekste išvardijama 31 pagrindinė socialinė ir darbo teisė, iš esmės atspindinti šiuolaikinės tarptautinės ir nacionalinės socialinės politikos tikslus<sup>25</sup>.

Nagrinėjant kolektyvines derybas, asociacijų laisvės principą, kolektyvinius veiksmus, tokius kaip streikas ar lokautas, svarbi yra Chartijos 6 straipsnio 4 dalis<sup>26</sup>, pripažįstanti darbuotojų ir darbdavių teisę veikti kolektyviai, kilus interesų konfliktams, taip pat teisę streikuoti, laikantis įsipareigojimų pagal anksčiau sudarytas kolektyvines sutartis. Kiek paviršutiniškai žvelgiant į Chartijos tekstą, neatrodo, kad Chartija pripažįsta teisę į lokautą ar išvis mini tokią kolektyvinę priemonę. Norint išsiaiškinti, kaip veikia Chartijos 6 straipsnio 4 dalis, reikia gilintis į autoritetingą Chartijos aiškinimą. Kaip jau buvo minėta, Chartija yra kartu ir integracijos bei transformacijos mechanizmas, kartu ir stebėjimo bei kontrolės, kaip šie du mechanizmai veikia skirtingų valstybių atvejais. Taip pat svarbus Chartijos V dalies G straipsnis, kuris numato, kad Chartijos užtikrinamos teisės negali būti ribojamos, išskyrus įstatymo nustatytus apribojimus, kurie būtini demokratinėje visuomenėje, siekiant apsaugoti kitų asmenų teises ir laisves, viešąją tvarką, nacionalinį saugumą, žmonių sveikatą ar dorovę. Tai reiškia, kad paaiškėjus, jog Chartijos 6 straipsnio 4 dalis visgi yra taikoma lokautams ir šie priklauso straipsnio taikymo sričiai, t.y. teisė į lokautą yra pripažįstama Chartijos, bet koks jos bandymas riboti turėtų pagal Chartijos V dalies G straipsnį būti pateisinamas būtiniais demokratinėje visuomenėje įstatymiais ribojimais.

Chartijos stebėjimą bei kontrolę valstybių teisinėse sistemose vykdo Europos socialinių teisių komitetas (Komitetas). Jis kasmet tikrina, kiek valstybių narių vietinis reguliavimas atitinka Europos socialinės chartijos normas. Komiteto sprendimai, vadinami „Išvadamis“ (*Conclusions*), viešinami kasmet informacinėje

---

<sup>24</sup> Nekrošius et al. Darbo teisė. – *Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2008*, 44 p.

<sup>25</sup> Ibid

<sup>26</sup> Europos Socialinė Chartija (pataisyta). *Valstybės žinios, 2001 06 08, Nr. 49-1704*



sistemoje „HUDOC“<sup>27</sup>. Taip pat jos yra konsoliduojamos į sprendimų ir išvadų rinkinį (Digestai)<sup>28</sup>. Remiantis Digestuose surinktu išvadų rinkiniu dėl 6 str. 4 dalies, būtent 193 paragrafu<sup>29</sup>, tiksliai ir tvirtai pasakyta, kad iš Chartijos teksto Komitetui yra aišku, jog 6 str. 4 dalyje užtikrinamos teisės, susijusios tiek su streiku, tiek su lokautu, nors lokautas ir nėra minimas Chartijos tekste bei sąvoka nėra papildomai aiškinama. Komitetas taip pat išsako savo tokio sprendimo priešastis – jo nuomone, lokautas yra principinė, jei ne vienintelė, kolektyvinio veiksmo priemonė, kurios gali imtis darbdaviai, siekdami apginti savo interesus.

Lyginant šią išvadą su Asociacijų laisvės komiteto išvadomis, pagirtina, kad Socialinių teisių komitetas visgi imasi tiesiai ir aiškiai išsakyti savo nuomonę dėl lokautų. Po tokios išvados būtų labai sunku ginčyti lokautus pagal Chartijos 6 str. 4 dalį. Vienintelis būdas tai daryti turbūt būtų kažkaip kvestionuoti socialinių teisių komiteto kompetenciją spręsti šį klausimą ar bandyti kitaip jį diskredituoti. Nepaisant to, gana įdomiai skamba išvada, kuri, anot socialinių teisių komiteto, kyla „aiškiai iš Chartijos teksto“, nors tuoj po to yra pripažįstama, kad lokautas tekste net neminimas, taip pat jo nėra ir sąvokų aiškinime. Nepaisant įdomios lingvistikos ir, atrodytų, vienas kitą ginčijančių sakinių, sunku nesutikti su Komiteto išvada, kad lokautas pagrindinė ir kone vienintelė darbdavių kolektyvinio veiksmo priemonė, atsakas į darbuotojų streiką, teisės streikuoti paralelė. Panašios nuomonės laikosi ir Asociacijų laisvės komitetas, tik šis vis dar aiškiai nepasako, ar lokautas laikomas tokia pat teisė, kaip ir teisė streikuoti.

Nustačius, kad, Komiteto nuomone, pagal jo vykdomą Chartijos teksto aiškinimą lokautas yra analogiška ir reali Chartijos 6 str. 4 dalies dalis, peršasi išvada, kad bet koks lokauto ribojimas ar draudimas turėtų būti susijęs su Chartijos V dalies G straipsniu. Atrodo, kad Komiteto išvados šiuo klausimu remia šias išvadas<sup>30</sup>, kai yra pasakoma, kad bendras lokauto draudimas apskritai nesutinka su Chartijos 6 str. 4 dalimi. Taip pat ir su senomis 1986 metų išvadomis, teiktomis Italijai<sup>31</sup>, kur Komiteto patvirtinta, kad nepripažįstama pareiga valstybėms narėms

---

<sup>27</sup> HUDOC. *European Social Charter*. [interaktyvus]. [žiūrėta 2017 sausio 28 d.]. Prieiga per internetą: <<http://hudoc.esc.coe.int/eng/#>>

<sup>28</sup> Digest of the Case Law of the European Committee of Social Rights. *Council of Europe*. 2008-09-01. [interaktyvus]. [žiūrėta 2017 sausio 28 d.]. Prieiga per internetą: <<https://rm.coe.int/CoERMPublicCommonSearchServices/DisplayDCTMContent?documentId=090000168049159f>>

<sup>29</sup> Ibid. p. 234

<sup>30</sup> Ibid p. 55

<sup>31</sup> European Social Charter. European Committee of Social Rights. Conclusions IX-2 Italy. 1986. Article 6-4. [interaktyvus]. [žiūrėta 2017 m. sausio 28 d.]. Prieiga per

pripažinti darbdavių teisę skelbti lokautą. Nepaisant to, anot Komiteto, įstatymai, pripažįstantys lokauto kaip deliktinio veiksmo, imantis kurio, darbdaviui gresia bauda už tai, kad jis naudojosi tokia priemone, visgi neatitinka Chartijos reguliavimo standartų. Komitetas taip pat laiko lokautą tyčiniaisiais darbdavio veiksmais, kurių imamasi *force majeure* prilygintoms aplinkybėms<sup>32</sup>.

Pripažinus, kad Chartijos 6 str. 4 dalis taip pat apima ir teisę į lokautą kaip pagrindinę ir kone vienintelę darbdavių teisių bei interesų gynimo priemonę kolektyviniais veiksmais, iš karto kyla klausimas dėl tokios teisės apimtys. Tai natūralu ir panašūs klausimai visada kyla plečiant teisės akto aiškinimą ir įtraukiant naujus veiksmus ar reiškinius. Komitetas šiais klausimais taip pat turi praktikos ir imasi aiškinti teisės į lokautą reguliavimą bei apimtį. Digestų 194 paragrafe<sup>33</sup> nurodoma, kad, nors Chartija pripažįsta darbuotojų bei darbdavių teisę imtis kolektyvinių veiksmų, kai kyla interesų konfliktas, tai nekelia jokių kliūčių įstatymiškai reguliuoti tiek teisę į lokautą, tiek teisę streikuoti, kol įstatymai ar teismų praktika neužkerta kelio ar neneigia šios teisės, kurią Chartija pripažįsta. Komitetas aiškina, kad Chartija nebūtinai siūlo praktikai ar teisės aktams laikyti teisę streikuoti ar teisę į lokautą visiškai teisiškai lygiomis. Šį sprendimą Komitetas bando grįsti šių teisių įtvirtinimo ypatumais, mat teisė streikuoti aiškiai minima Chartijoje. Ji pripažįstama fundamentalia teise ir valstybių narių konstitucijose. Komitetas, apibendrinamas minėtasias išvadas, nebando priešintis ar ginčyti valstybių veiksmų, kurių nepriėmė teisės aktai, reguliuojantys lokautą ar įsteigiantys ypatingus tribunolus, kurie draustų ir ribotų teisę į lokautą, kur tokios teisės taikymas prieštarautų darbdavių teisėmis ar neturėtų atitinkamo pagrindimo, kurį Komitetas palygina su *force majeure*.

Šiomis ankstyvomis išvadomis Komitetas, atrodo, pripažįsta teisę į lokautą kaip Chartijos 6 str. 4 dalies elementą, kartu ir neginčytiną teisę streikuoti, tačiau aiškiai parodo, kad šios teisės nebūtinai turėtų būti traktuojamos vienodai. Manytina, kad toks išskirtinis teisės skelbti lokautą traktavimas yra teisinamas būtent tuo, kad nėra faktinės lygybės tarp darbdavio ir darbuotojo. Dažniausiai

---

interneta: <[http://hudoc.esc.coe.int/eng/#{"ESCArticle":\["06-04-000"\],"ESCDcIdentifier":\["IX-2/def/ITA/6/4/EN"\]}](http://hudoc.esc.coe.int/eng/#{)>

<sup>32</sup> Charter of Social Rights of the Council of Europe. Andrzej M. Swiatkowski. 2007. *Kluwer Law International*

<sup>33</sup> Digest of the Case Law of the European Committee of Social Rights. Council of Europe. 2008 09 01. [interaktyvus]. [žiūrėta 2017 sausio 28 d.]. Prieiga per internetą: <<https://rm.coe.int/CoERMPublicCommonSearchServices/DisplayDCTMContent?documentId=09000168049159f>> p. 234

darbuotojas, nors teisiškai laikomas lygiavertis darbdaviui, faktiškai yra silpnesnis už darbdavį, mat itin dažnai jo finansinė padėtis yra silpnesnė, jis itin priklauso nuo darbo, kuris būna net ir vienintelis pajamų šaltinis. Dėl šios faktinės lygybės nebuvimo darbuotojui itin svarbu vienytis į jo teises ginantį kolektyvą, galbūt labiau nei darbdaviui ir, nors modernioje visuomenėje (Digestų paskutinė redakcija išleista 2008 metais) ši situacija ne visada yra teisinga, galima užčiuopti tokios Komiteto pozicijos pamatus bei daugmaž juos suprasti. Tuo tarpu Komiteto poziciją dėl skirtingo požiūrio į teisę streikuoti ir į lokautą būtent dėl skirtingo teisių aiškinimo – pirmasis aiškiai atskleistas Chartijoje ir valstybių narių konstituciniuose teisės aktuose, antrasis kyla iš Chartijos aiškinimo- galima vertinti įvairiai. Iš vienos pusės tai pateisinama to meto ir dažniausiai šio meto socialinėmis bei ekonominėmis realijomis, taip pat suteikia Chartijos tekstui tam tikros svarbos, lyginant su jo aiškinimo, kuris yra labiau rekomendacinio pobūdžio, Komiteto išvadomis. Tačiau visgi socialinė ir finansinė situacija kinta, darbuotojai dabar ne visada yra silpni ir neginami, dažna pačių darbdavių konkurencija dėl kvalifikuotų darbuotojų implikuoja ir galimą priverstinį ėjimą į kompromisus iš darbdavio pusės dėl vertingo, ypatingais gabumais pasižyminčio darbuotojo. Gali būti, kad vienodai kintant socialinėms bei ekonominėms tendencijoms, iš tiesų netrukus gali prireikti vienodo darbdavių ir darbuotojų teisių gynimo, nes teisės tekstas ne visada gali numatyti ir sureguliuoti visus ateities pokyčius.

Kadangi Komiteto išvadų Digestai yra kiek senstelėję, siekiant atskleisti visą Komiteto praktiką ir 6 straipsnio 4 dalies aiškinimą lokauto klausimu, būtina atkreipti dėmesį ir į naujesnes išvadas. Nagrinėjant Komiteto išvadas, kartais nemažiau svarbu yra tai, ko Komitetas neginčija arba nepasako ir nekommentuoja. Vienas tokių pavyzdžių galėtų būti 2014 metų išvados, teiktos Azerbaidžanui<sup>34</sup>, kuris skirtingai nuo kitų panašių posovietinių šalių turi gan aiškias, tačiau griežtas įteisintas lokauto taisykles, kurios buvo Komiteto įvardintos ir atskirai išskirtos, nors pagrindinis nagrinėtas klausimas buvo streikų taisyklės. Azerbaidžano atveju lokauto skelbimas yra labiau apribotas, lyginant su streiko skelbimu. Darbdavys skelbia lokautą tik tam tikrais ypatingais atvejais. Komiteto išskirti atvejai : darbuotojų skelbiamas neteisėtas streikas, arba reikalavimai, kurių jis negali išpildyti dėl savo gamybinių bei finansinių aplinkybių. Taip pat darbuotojai turi

---

<sup>34</sup> European Social Charter. European Committee of Social Rights. Conclusions 2014 – Azerbaijan. Article 6-4. [interaktyvus]. [žiūrėta 2017 m. sausio 31 d.]. Prieiga per internetą:<<http://hudoc.esc.coe.int/eng/?i=2014/def/AZE/6/4/EN>>

teisę reikalauti, kad lokauto teisėtumą tikrintų teismas ir, jei jis yra neteisėtas, darbuotojams būtų atlyginama žala, o darbdavys laikomas atsakingas už įstatymo pažeidimą. Taip pat yra numatyta derybinė procedūra bei specialus 10 dienų įspėjimo mechanizmas, kurių turi būti laikomasi, kol bus paskelbtas lokautas. Šiuo atveju Komitetui labiau rūpėjo ne lokauto taisyklės, bet streiko teisėtumas ir vieta, dėl kurios, Komiteto manymu, Azerbaidžano teisinis reguliavimas neatitiko Chartijos normų ir jame buvo numatytas per platus streikų ribojimas pagal Chartijos V dalies G straipsnį. Tai reiškia, kad net itin specifinių arba ribotų situacijų nustatymas, turintis ypatingą perspėjimo mechanizmą, privalomą lokauto skelbimo derybinę procedūrą, Komiteto nuomone, atitinka Chartijos 6 straipsnio 4 dalį ir yra tinkamas lokauto reguliavimas. Nors išvados, pripažįstančios lokautą Chartijos 6 straipsnio 4 dalimi tikslinamos, tačiau jos sunkina galimybę aiškiai matyti ribą, koks lokauto reguliavimas lokautą pernelyg apriboja, ir kiek griežčiau, lyginant su streikų teisėtumu, galima jį reguliuoti. Šiuo atveju darbdavys gali, pavyzdžiui, skelbti lokautą kaip atsaką į neteisėtą streiką. Neaišku, ar turimas galvoje jau teismo pripažintas neteisėtu streikas, kuris po tokio nuosprendžio nenutraukiamas (kas itin stipriai apribotų tokios situacijos galimybę realiai įvykti), ar streikas, kuris tik turi neteisėto streiko požymių, kurie leidžia darbdaviui manyti, kad būtina ginti savo interesus nuo neteisėto streiko. Tokiu atveju darbdaviui tektų rizikuoti - ginti savo interesus kolektyviniais veiksmais bei rizikuoti atsakyti už lokauto sukeltą žalą, teismui pasisakius nepalankiai, arba nerizikuoti ir bet kuriuo atveju patirti žalą, sukeltą galimai neteisėto streiko. Pabrėžtina, kad toks reguliavimas Komitetui ne tik nepasirodė griežtas, bet ir nekėlė papildomų klausimų, kurie yra itin dažni valstybėms komunikuojant su Komitetu įvairiais jį dominančiais klausimais. Tokiose išvadose, kuriose Komitetas pateikia lokauto bendrą teisinę situaciją, norėusi pateiktos situacijos komentaro, tam tikrų kriterijų, kuriais Komitetas rekomenduotų remtis, reguliuojant iš jo Chartijos aiškinimo kylantį 6 straipsnio 4 dalies elementą, ar kažko daugiau.

Tais pačiais metais, teikdamas išvadas Norvegijai<sup>35</sup>, Komitetas nagrinėjo pateiktus atvejus, kai valstybė įsikišo į kolektyvinių derybų procesą, siekdama užbaigti kolektyvinius veiksmus. Vienas iš nagrinėtų atvejų – 2012 metų naftos sektoriuje įvykęs konfliktas, kuris susiklostė tarp *Norsk olje og gass* ir darbuotojų

---

<sup>35</sup> European Social Charter. European Committee of Social Rights. Conclusions 2014 – Norway. Article 6-4. [interaktyvus]. [žiūrėta 2017 m. sausio 31 d.]. Prieiga per internetą:<<http://hudoc.esc.coe.int/eng/?i=2014/def/NOR/6/4/EN>>

organizacijų *Industri Energi (LO)*, *SAFE (YS)* ir Norvegijos vadybininkų bei vykdomųjų vadovų organizacijos *Lederne*. Nepasisekus deryboms, darbai buvo sustabdyti. Įvykęs lokautas lietė apie 6500 darbuotojų. Norvegijos nuomone, intervencija buvo būtina, kadangi streikai bei lokautai bei dėl jų sustabdyti darbai tokioje industrijoje būtų sukėlę itin didelių ekonominių problemų. Tačiau Komitetas pasisakė kitaip – jo nuomone, vienintelės pateisinamos priežastys kištis į kolektyvines derybas yra išvardintos Chartijos V dalies G straipsnyje. Ekonominė žala šaliai nėra viena jų, nebent žala būtų nepaprastai didelė. Turint omenyje, kad tai buvo pasakyta apie naftos industriją, sunku įsivaizduoti, kokio dydžio žalą Komitetas laikytų tinkamo dydžio ir nacionalinės svarbos, kad pateisintų kišimąsi į kolektyvines derybas. Šiuo klausimu Komiteto pozicija lieka tvirta- kišimasis leistinas tik esant galimai grėsmei žmonių sveikatai, gyvybei, viešajam ar nacionaliniam saugumui ar moralės normoms. Kadangi komentuotoje situacijoje susiklostė tiek streikas, tiek lokautas, manoma, kad šis paaiškinimas svarbus abiem kolektyviniams veiksams, o ne kažkuriam iš jų. Vadinasi, ekonominių interesų, kuriuos dažnai kolektyviniais veiksmais bandoma pažeisti, negali ginti valdžia, kas įdomu lokauto atveju, ypač kaip ankstesnis Komitetas aiškino santykį tarp teisės į lokautą ir teisės streikuoti. Pabrėžtina, kad darbuotojo darbas dažniausiai yra vienintelis jo pragyvenimo šaltinis, ekonomiškai darbuotojas pripažįstamas silpnesne darbo santykio šalimi (dažniausiai). Dėl darbuotojų silpnesnės padėties ir ekonominį interesą supratus esant ne tokį svarbų, kad galėtų įsikišti valdžia, lokautas laikomas pranašesnis už streiką. Nors savo išvadose Komitetas yra išsakęs nuomonę, kad pirmenybė suteikiama teisei streikuoti dėl jos aspektų, taip pat dėl galbūt silpnesnės nukenčiančios šalies padėties, šiuo aspektu lokautas gali padaryti daugiau žalos, t.y. turėti didesnį efektą, kol bus pateisintas valdžios įsikišimas. Aiškiai neišskirdamas ir nekomentuodamas abiejų kolektyvinių veiksų atskirai, Komitetas palieka klausimų bei neaiškumo, kuris iš dalies situaciją nusveria į priešingą pusę.

Nors Komitetas linkęs suteikti tam tikrą pirmenybę teisei streikuoti prieš teisę į lokautą, netgi leisdamas itin griežtai riboti pastarąjį, visiškai pamiršti ar ignoruoti lokautų jis taip pat neleidžia. Tokia nuomonė kyla iš Komiteto pozicijos, išsakytos išvadose, teiktose Rusijos Federacijai 2014 metais<sup>36</sup>. Komitetas pastebėjo,

---

<sup>36</sup> European Social Charter. European Committee of Social Rights. Conclusions 2014 – Russian Federation. Article 6-4. [interaktyvus]. [žiūrėta 2017 m. sausio 31 d.]. Prieiga per internetą:<<http://hudoc.esc.coe.int/eng/?i=2014/def/RUS/6/4/EN>>

kad Rusijos Federacijos pranešimas nepateikė duomenų apie lokautus, todėl jos paprašė. Tokia pozicija parodo, kad Komitetas galbūt aplaidžiau pažiūrėtų į tvirtai pagrįstą lokauto uždraudimą nei į visišką reiškinio ignoravimą. Rusijos atveju Komitetas drąsiai pakartojo savo poziciją aiškinti Chartijos 6 str. 4 dalį kaip apimančią ir lokautus, kaip vienintelį kolektyvinį veiksma, kurio darbdavys gali imtis, ir paprašė pateikti tiek teisinę, tiek praktinę situaciją, susijusią su lokautais.

Remiantis Komiteto teiktomis išvadomis Kroatijai<sup>37</sup>, jis, taip pat kaip ir Asociacijų laisvės komitetas, sutinka, kad minimalių teikiamų paslaugų lygis, taikytinas streiko teisės ribojimui ir dažniausiai naudojamas kalbų apie streiką ir jo mastą kontekste, taip pat yra taikomas ir lokautui. Su Chartijos reguliavimu sutinka toks valstybės teisinis reguliavimas, kai lokautas taip pat negali kištis į minimalias teikiamas paslaugas, kurias apsprendžia abi šalys bendru sutarimu. Lokautui svarbus minimalių paslaugų lygis atskirai nenustatinėjamas ir kažkokiomis ypatingomis ir tik jam, bet ne streikui taikomomis savybėmis pasižymėti neturi ir nepasižymi.

Nepaisant to, kad Komitetas pripažįsta lokautą kaip tolygiai Chartijos 6 straipsnio 4 daliai svarbų reiškinį, dažniausiai jo išvadose nagrinėjama streiko teisėtumo tema. Žvelgiama, ar ne pernelyg apribojama teisė streikuoti, ir panašiai. Retais atvejais Komitetas rodo iniciatyvą norėdamas sužinoti apie darbdavių turimą teisę į lokautą bei sąlygas, kuriomis jis taikomas. Tokie atskiri užklausimai, panašūs į Rusijai teiktas išvadas, matomi 2010 metų išvadose, teiktose Moldavijai<sup>38</sup> bei Albanijai. Nors kartais ir norėtusi, kad Komitetas išsamiau komentuočiau valstybių lokauto reguliavimą ir teiktų įvairius kriterijus, kurie leistų valstybėms, nedraudžiančioms ar itin griežtai neribojančioms lokauto, sužinoti Komiteto manomus optimalius kolektyvinio veiksmo reguliavimo standartus, šie atskiri užklausimai neleidžia teigti, kad lokautui visiškai nėra suteikiama jokios svarbos ir jis yra, skirtingai negu paties Komiteto pozicija dėl Chartijos 6 str. 4 dalies, ignoruojamas. Nors Komitetas savo praktikoje yra išsakęs poziciją, kad iš esmės galima suprasti valstybių veiksmus, kuriais nepriimami teisės aktai, reguliuojantys

---

<sup>37</sup> European Social Charter. European Committee of Social Rights. Conclusions XIX-3 – Croatia. Article 6-4. [interaktyvus]. [žiūrėta 2017 m. vasario 2 d.]. Prieiga per internetą:<<http://hudoc.esc.coe.int/eng/?i=XIX-3/def/HRV/6/4/EN>>

<sup>38</sup> European Social Charter. European Committee of Social Rights. Conclusions 2010 – Moldova. Article 6-4. [interaktyvus]. [žiūrėta 2017 m. vasario 2 d.]. Prieiga per internetą:<<http://hudoc.esc.coe.int/eng/?i=2010/def/MDA/6/4/EN>>

European Social Charter. European Committee of Social Rights. Conclusions 2014 – Albania. Article 6-4. [interaktyvus]. [žiūrėta 2017 m. vasario 2 d.]. Prieiga per internetą:<<http://hudoc.esc.coe.int/eng/?i=2010/def/ALB/6/4/EN>>

lokautus, arba jie apriboti itin griežtai, visgi Vengrijai teiktose išvadose<sup>39</sup> jam pasirodė svarbu išskirti, kad, nors Vengrija nesuteikia priemonių darbdaviui skelbti lokauto, visgi suteikia kitokių priemonių ginti savo teises bei taikyti spaudimą darbuotojams darbo ginčiuose. Taip pat tokį pasirinkimą teisingo pačių darbdavių neišsakytu noru naudoti lokautus kaip kolektyvinio veiksmo priemonę ar bent jau juos turėti sureguliuotus. Manoma, kad tai galėtų reikšti Komiteto poziciją, jog nesvarbi lokauto forma ar jo reguliavimo apimtis, leidimas ar draudimas juo naudotis, kiek svarbus realus darbdavio priemonių daryti spaudimą ir turėti realaus derybinio „svorio“ kolektyvinėse derybose užtikrinimas. Sunku pasakyti, kokia tiksliai yra socialinio dialogo su darbo santykių šalimis svarba šiuo klausimu. Jungtinei Karalystei teikiamose išvadose nuolat kritikuojamas griežtumas, kuriuo joje yra reguliuojami streikai, ir tokie argumentai, kaip sudėtingas socialinis dialogas bei per giliai įsišaknijusios tradicijos, Komitetui nėra labai svarbūs.

Apibendrinant galima teigti, kad tarptautinės organizacijos nėra linkusios teisės į lokautą pripažinti kaip asociacijų laisvės elemento, nors jos atsvara – teisė streikuoti – tokia yra. Nors įvairūs TDO organai, tokie kaip Asociacijų laisvės komitetas bei Ekspertų komitetas, kartais palieka neišplėtotų įžvalgų savo argumentavime, kartais ignoruoja ar nekomentuoja tam tikrų argumentų ar normų, kuriuos pakomentavus, į šį klausimą būtų galima atsakyti tiksliau, aiškinti tokias šių organų pozicijas ar laikyti jų pasirinkimą tam tikrų normų ar argumentų nekomentuoti kaip sutikimą su jais, būtų per daug spekuliatyvus TDO pozicijos supratimas. Asociacijų laisvės komitetas vis dar daugeliu lokauto bei jo sampratos ribų klausimais nesiima atsakyti į kai kuriuos svarbius klausimus, tuo tarpu Ekspertų komitetas, nors imasi praktiškesnio šio kolektyvinio veiksmo aiškinimo, net ir jis lokautą dažniau traktuoja kaip teisės streikuoti *post scriptum* dalį ir nors dažnai ją mini savo konferencijose bei rekomendacijose, retai kada imasi komentuoti lokautus taip išsamiai ir turtingai, kaip yra komentuojami streikai. Tuo tarpu Europos socialinių teisių komitetas imasi kiek plačiau komentuoti lokautus kaip reiškinių. Komentuoja net ir atipines lokautų formas ir jas pripažįsta. Pripažįsta lokautą analogiška streikui Chartijos 6 straipsnio 4 dalies dalimi ir sieja bet kokius lokauto ribojimus tik su tam tikrais itin gintiniais interesais, įtvirtintais Chartijos V dalies G straipsnyje.

---

<sup>39</sup> European Social Charter. European Committee of Social Rights. Conclusions XVIII-1 – Hungary. Article 6-4. [interaktyvus]. [žiūrėta 2017 m. vasario 2 d.]. Prieiga per internetą:<<http://hudoc.esc.coe.int/eng/?i=XVIII-1/def/Hun/6/4/EN>>

## 2. Lokauto reguliavimas užsienio šalių darbo teisėje

Kadangi lokautas yra kolektyvinis veiksmas, būdingas daugeliui valstybių ir esantis paralelė kitam kolektyviniam veiksmui, kuris daugelyje valstybių yra konstitucinė teisė, jis suprantamas itin įvairiai ir gali pasireikšti įvairiomis formomis. Šioje darbo dalyje bus analizuojamos įvairios plačiai žinomos ar literatūroje išskiriamos lokauto formos. Siekiant atlikti minėtą analizę, bus žvelgiama į valstybes, kurios geriausiai atspindi kiekvieną nagrinėjamą lokauto rūšį.

Plačiausiai darbo teisės šaltiniuose, monografijose ar kitose lokauto kaip reiškinių analizėse lokautas skirstomas į puolamąjį ir gynybinį. Šis skirstymas yra paremtas skirtingomis jo aplinkybėmis, kartu ir skirtingais lokauto pasireiškiančiais veiksmais. Puolamasis lokautas nėra atsakomoji priemonė į streiką, tai yra paties darbdavio puolamasis spaudimas darbuotojų atstovams, panašiai kaip ir streiko atveju derėtis dėl darbdavio keliamų sąlygų. Tuo tarpu gynybinis lokautas – tiesioginis darbdavio atsakas į streiką. Kontinentinės teisės šalims labiau būdingas gynybinis lokautas, kurį jos linkusios įteisinti savo teisės aktuose kaip vienintelę teisėtą lokauto formą, tuo tarpu bendrosios teisės tradicijos valstybės dažniausiai leidžia abi lokauto formas.

Vokietijos teisinėje sistemoje taip pat vyrauja skirtingas lokauto skirstymas – lokautai skirstomi į karštuosius bei šaltuosius pagal tai, kokios priežastys nulemia lokautą. Karštojo lokauto atveju susiduria darbuotojų bei darbdavio interesai, būtent dėl to ir kyla lokautas. Tuo tarpu šaltasis lokautas kyla labiau dėl itin glaudžiai susijusio įmonės, įstaigos ar organizacijos padalinio, kuris neveikia dėl karštojo lokauto. Šios dvi lokauto formos glaudžiai susijusios – šaltasis lokautas galimas tik esant karštajam lokautui.

Tarptautinėje literatūroje, analizuojančioje kontinentinės bei bendrosios teisės tradicijų valstybes, kolektyvinių priemonių jose panašumus bei skirtumus, randamas dar kitoks lokautų skirstymas. Lokautai skirstomi į autentiškus ir neautentiškus pagal egzistuojančią lokauto sampratą konkrečioje valstybėje, kiek lokauto formų leidžiama pasireikšti joje, kokia apsauga suteikiama lokauto paveiktiems darbuotojams ir panašius socialinius bei teisinius požymius. Atsižvelgiant į tai, valstybės taip pat skirstomos į autentiško lokauto valstybes ir neautentiško lokauto valstybes.



## 2.1. Karštieji ir šaltieji lokautai kaip lokauto formos

Dėl lokauto prigimties, kaip labiau iš tarptautinių teisės aktų aiškinimo kylančio reiškimo, vis dar tarptautiniu lygiu kyla klausimų bei problemų. Viena iš anksčiau paminėtų lokauto klasifikacijų yra skirstymas į formas, labiau vyraujančias Vokietijos darbo teisėje – lokautų skirstymas į „karštąjį“ lokautą (*heißer Aussperrung*) bei „šaltąjį“ lokautą (*kalte Aussperrung*). Karštasis lokautas paprastai suprantamas kaip darbdavio per kolektyvinius darbo ginčus taikoma priemonė, kuria tam tikram kiekiui darbuotojų neleidžiama dirbti: jie neprileidžiami prie darbo vietų ar kitaip stabdomas jų darbas. Darbuotojams nemokamas atlyginimas ir sustabdomas jų darbo sutarčių galiojimas. Karštieji lokautai, pasitaikantys praktikoje, yra gynybiniai ir visada atsakomieji į streiką. Žinant griežtą Vokietijos teisminę tradiciją bei itin griežtas streikavimo taisykles<sup>40</sup>, suprantama, kodėl praktikoje nepasitaiko puolamųjų streikų. Vokietija visad pasižymėjo labai griežtu požiūriu į darbą. Ji viena iš valstybių, kurioje teisė streikuoti kyla ne iš Konstitucijos, o grynai iš praktikos, kaip asociacijų laisvės, kuri kaip tik yra konstitucinio principo dalis. Lokautas taip pat pripažįstamas Vokietijos jurisprudencijoje Federalinio darbo teismo, vėliau ir Konstitucinio teismo<sup>41</sup>. Išaiškinus 9 Vokietijos Konstitucijos straipsnį<sup>42</sup>, kuris užtikrina asociacijų laisvės principą kaip suteikiantį teisę į streikus bei gynybinius lokautus, bendrame kontekste neveikia jokie pavienių Vokietijos federalinių žemių draudimai, pvz. Heseno Konstitucija<sup>43</sup>, kurios 29 straipsnio 5 dalis visiškai draudžia lokautus. Darbdavio teisė į gynybinį lokautą labiau suprantama kaip darbo santykių šalių prieinamų teisinių priemonių lygybės dalis. Svarbu pastebėti, kad nors Vokietijos teisė itin griežtai reguliuoja streikus, netgi juos riboja, jei jie nėra sukoncentruoti

---

<sup>40</sup> WARNECK, Wiebke. Strike Rules in the EU27 and beyond a comparative overview. *European Trade Union Institute for Research Education and Health and Safety (ETUI-REHS). Brussels, 2007* [interaktyvus]. [žiūrėta 2017 m. vasario 7 d.]. Prieiga per internetą: <<https://www.etui.org/Publications2/Reports/Strike-rules-in-the-EU27-and-beyond>> p. 32

<sup>41</sup> Gabler Wirtschaftslexikon. Springer Gabler Verlag. [interaktyvus]. [žiūrėta 2017 vasario 7 d.]. Prieiga per internetą: <<http://wirtschaftslexikon.gabler.de/Archiv/87265/aussperrung-v7.html>>

<sup>42</sup> 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 23 December 2014 (Federal Law Gazette I p. 2438)*.

<sup>43</sup> Constitution of the State of Hesse of 1 December 1946. (*GVBl I, p. 229, corrected GVBl. 1947: 106*)

sudaryti kolektyvinę sutartį, pozicija, kuri ilgai buvo Komiteto kritikuota<sup>44</sup>, lokautus visgi reguliuoja gan laisvai. Bent jau tuo aspektu, kad lokautas laikomas lygiavertis streikui, ir teisė į lokautą yra tokia pat, kaip darbuotojų teisei streikuoti. Atsižvelgiant į Komiteto nuomonę, kad šios teisės nėra vienodos ir suprantamas išskirtinis teisės į lokautą ribojimas, nesunku pastebėti, kad Vokietija plėtoja stabilesniems darbo santykiams palankią praktiką: stipriai apriboti teisę streikuoti bei atvejus, kai ja teisėtai bei efektyviai galima naudotis, paversti lokautą lygiu atsaku į streiką. Lokautą apribojus dar stipriau, abejotina, ar išvis realiai būtų galima naudotis tokia teise. Nors dabartinėje teisinėje situacijoje jos prilyginimas teisei streikuoti skamba itin išdidžiai, suprantant, kad tai tarp eilučių reiškia „lygiai taip pat apribotai“, toks teisinis reguliavimas pagal Asociacijų laisvės komiteto bei Socialinių teisių komiteto išvadas, kad ir kokios negausios jos būtų, vertintinas kiek kritiškai.

Šaltieji lokautai - tai mažesnė konfliktinė situacija ir labiau kito kolektyvinio veiksmo pasekmė. Šaltasis lokautas susiklosto, kai tam tikras darbas nevykdomas, nes kitas, itin glaudžiai su juo susijęs, nevykdomas dėl karštojo lokauto<sup>45</sup>. Pvz., būtinių technikos ar automobilių gamintojas, kuris taiko lokautą, nes neveikia padalinys, gaminantis būtinas produkcijos gamybai dalis, nes jai taikomas karštasis lokautas. Bet kuriuo teisėto lokauto atveju, ar tai bus karštasis, ar šaltasis lokautas, darbo santykiai Vokietijoje yra suspenduojami arba nutraukiami. Tam tikrais išimtiniais atvejais, išskyrus darbuotojus, kuriuos gina Vokietijos socialinio kodekso (*Sozialgesetzbuch (SGB)*) para. 91 6 dalis<sup>46</sup>, šiems darbuotojams teisėtas lokautas bet kuriuo atveju gali turėti tik suspenduojamąjį efektą jų darbo santykiams. Pasibaigus streikui ar lokautui, kurių metu darbuotojai minimi šiame ar kituose įstatymuose, pvz., darbo tarybos nariai, nėsčios moterys ar neįgalieji, grąžinami dirbti pasibaigus kolektyviniam veiksmui, dėl kurio buvo nutraukti darbo santykiai.

Kalbant apie darbo sutarčių nutraukimą lokauto arba streiko atveju, verta paminėti, kad Socialinių teisių komitetas laikosi nuomonės, kad darbuotojai

---

<sup>44</sup> European Social Charter (revised). European Committee of Social Rights. Conclusions XX-3 (2014) (GERMANY), Article 6-4 of the 1961 Charter. [interaktyvus]. [žiūrėta 2017 m. vasario 7 d.]. Prieiga per internetą: < <http://hudoc.esc.coe.int/eng/?i=XX-3/def/DEU/6/4/EN> >

<sup>45</sup> Glossary. Bundeszentrale für politische Bildung. *Kalte aussperrung*. [interaktyvus]. [žiūrėta 2017 vasario 9 d.]. Prieiga per internetą: < <http://www.bpb.de/politik/innenpolitik/arbeitsmarktpolitik/55421/glossar?p=59> >

<sup>46</sup> Social Code (SGB) Ninth Book (IX) - Rehabilitation and participation of disabled people. Bund. 860-9.

neturėtų būti atleisti dėl dalyvavimo streike, ir įstatymas, kuris leidžia darbdaviui atleisti visus darbuotojus, dalyvavusius streike, leidžia pripažinti, kad teisinė situacija valstybėje neatitinka Chartijos normų<sup>47</sup>. Svarbu taip pat paminėti ir pačios Vokietijos teiktą pranešimą Socialinių teisių komitetui<sup>48</sup>, kur buvo teigta, kad teisėtas kolektyvinis veiksmas nėra laikomas darbo sutarties pažeidimu tiek profesinės sąjungos nariams, tiek ne jos nariams. Šiam teiginiui paremti buvo naudojamas teisių ir pareigų, kylančių iš darbo santykių, suspendavimas ginčo metu. Ši Komiteto nuomonių kombinacija svarbi tiek bandant suprasti ir analizuoti darbo santykių vystymąsi pagal Vokietijos lokauto modelį, tiek siekiant atskleisti papildomų aspektų apie lokautą iš Vokietijos pranešimo.

Komitetas dar nesiėmė komentuoti Vokietijos situacijos lokauto klausimais – per daug spragų reguliuojant streiką ir labai lėtai vykstantys pokyčiai vietose, kuriose Komiteto nuomonė jau buvo išsakyta. Gan įdomu būtų išgirsti Socialinių teisių komiteto nuomonę dėl situacijos, kai darbuotojai, jei jie nepatenka į ypač įstatymų ginamas socialines grupes, tam tikrais išimtiniais atvejais, pasibaigus lokautui, gali būti atleisti. Komitetas yra išsakęs nuomonę, kad teisė į lokautą gali būti traktuojama kaip nelygi teisei į lokautą ir reguliuojama daug griežčiau arba tam tikrais atvejais išvis uždrausta. Tačiau šiuo atveju pagrindinis klausimas nėra darbdavių teisė naudotis lokautu kaip savo teisių ir interesų gynyba, o tik darbuotojų teisės lokauto atveju. Kaip jau buvo minėta Vokietijos pranešime, darbuotojams nebūtina mokėti atlyginimo vykstant kolektyviniams veiksams – tai yra darbdavio pareiga, o visos kitos teisės ir pareigos suspenduojamos. Be to, lokauto atveju darbdavys tam tikrais retais atvejais gali darbuotojus net atleisti, nors pati Vokietija pripažįsta, kad kolektyvinis veiksmas, kol teisėtas, (pranešime vartotina formuluotė *collective action*, o ne *strike* ar *lockout*, todėl, manytina, tas pats taikoma bet kokiems kolektyviniams veiksams, juolab, kad lokautas nėra naujovė Vokietijoje ir esant reikalui tikrai būtų buvęs atskirtas) nepažeidžia darbo sutarties. Visgi ji gali būti nutraukta išimtiniais atvejais<sup>49</sup> – pernelyg ilgas ar neteisėtas streikas (puolamieji lokautai Vokietijoje nepasitaiko, manytina, dėl pernelyg griežto reguliavimo, kuris

---

<sup>47</sup> European Social Charter (revised). European Committee of Social Rights. Conclusions 2014 (IRELAND). Article 6-4. [interaktyvus]. [žiūrėta 2017 m. vasario 9 d.]. Prieiga per internetą: <<http://hudoc.esc.coe.int/eng/?i=2014/def/IRL/6/4/EN>>

<sup>48</sup> European Social Charter. European Committee to Social Rights Addendum Conclusions XV-1 (Germany). Council of Europe, 2001. P. 30

<sup>49</sup> Termination of employment legislation digest. Country profile – Germany. ILO. 2006. [interaktyvus]. [žiūrėta 2017 vasario 9 d.]. Prieiga per internetą: <<http://www.ilo.org/dyn/eplex/docs/23/Germany.pdf>>

verčia darbdavių nebandyti savo laimės šiuo klausimu). Atsižvelgiant į Komiteto praktiką bei pozicijas lokauto klausimu, manytina, kad Komitetas nematytų šios teisinės situacijos kaip nesutinkančios su Chartijos 6 str. 4 dalimi. Komiteto kritika šiuo klausimu dažniausiai taikoma valstybėms, kurios leidžia atleisti darbuotojus kolektyvinių veiksmų metu. Pvz., Jungtinės Karalystės atvejis, kur darbuotojas saugomas nuo atleidimo tik tam tikrą laiką, arba Airijos atvejis, kur atleidimai dėl streiko išvis nedraudžiami. Vokiečių modelio atveju atleidimai yra labiau išimtis iš taisyklės ir, nors tai yra papildomas lokauto reguliavimo priedas prie darbdavio teisių arsenalo, tokiais atvejais praktiškai tikrai nebūtų piktnaudžiaujama. Šį teiginį grindžia itin griežtas lokauto skelbimo reguliavimas– reikalingas teisėtas ar neteisėtas streikas, į kurį būtų atsakoma lokautu. Kaip jau buvo minėta, Vokietijoje streiką paskelbti toli gražu nėra lengva, ir valstybei vis labiau linkstant į desperaciją bei atsakomąją politiką streikų klausimu, ypač po itin skausmingų *Deutsche Lufthansa AG* streikų, gali būti, kad streikų skelbimas ateityje vis sunkės, o tęsiant ir lokauto, kuris yra tiesioginis atsakas į streiką.

Pagal statistiką<sup>50</sup> kalbėti apie lokauto atskirus duomenis Vokietijoje sunku. TDO Statistikos Departamentas (toliau – ILOSTAT) kaupia subendrintus streiko ir lokauto duomenis. Iš vienos pusės tai suprantama – lokautas nėra toks dažnas reiškinys, ypač Vakarų Europos šalyse, iš kitos- tai tik dar labiau išskiria lokauto, kaip streiko *post scriptum*, dalies problemą. Lokautas dažnai minimas TDO dokumentuose kartu su streiku, bet atskirai nekomentuojamas. Lokauto statistika yra renkama, bet sumaišoma su streikų. Pagal ILOSTAT duomenis, Vokietijoje dėl streikų ir lokautų 2000-2007 bei 2008-2013 metų laikotarpiais, išreiškiant duomenis natūrinio logaritmu, nedaroma kiek daugiau nei bendras vidurkis. Stebimas nedidelis nedarbtų dienų skaičiaus mažėjimas 2008-2013 metų laikotarpiu. Vidutinis darbuotojų, dalyvavusių streikuose bei kuriems taikytas lokautas, skaičius 2000-2007 metų laikotarpiu buvo didesnis už bendrą vidurkį, tačiau 2008-2013 metų laikotarpiu krito iki bendrojo vidurkio. Vidutinis nedarbtų dienų dėl streikų ir lokautų skaičius 1000 darbuotojų 2000-2007 metų laikotarpiu buvo 5 dienos, o 2008-2013 metų laikotarpiu – 3 dienos. Duomenų išaiškinime po diagrama Vokietija minėta tarp šalių, mažiausiai linkstančių į kolektyvinius veiksmus dėl

---

<sup>50</sup> The Standards Initiative – Appendix III, Background document for the Tripartite Meeting on the Freedom of Association and Protection of the Right to Organise Convention, 1948 (No. 87), in relation to the right to strike and the modalities and practices of strike action at national level (revised) (Geneva, 23-25 February 2015). International Labour Office. Governing Body, 323rd Session, Geneva, 12-27 March 2015. p. 131

mažiau kaip 5 dienų rodiklio tūkstančiui darbuotojų, kas įvardinta kaip šios grupės vienijantis ženklas.

Apibendrinant vokiečių streiko modelį, taip pat jame aptinkamas karštojo ir šaltojo lokauto sąvokas, galima teigti, kad karštojo lokauto forma yra viena dažniausiai aptinkamų lokauto formų, labiausiai atitinkanti tarptautinę lokauto sąvoką, ir tai, kaip lokautas apskritai yra suprantamas pagal savo sąvoką. Šaltojo lokauto forma tuo tarpu yra itin specifinė, visiškai priklausanti nuo itin situacinių kriterijų, kaip a) būtinoji ir neatskiriama padalinių ir jų vykdomos veiklos sąsaja ir b) karštojo lokauto paskelbimas viename iš neatsiejamai susijusių padalinių. Kažkaip atskirai reguliuoti ar išskirti teisės aktuose šaltojo lokauto valstybei, kuri savo teisės aktuose bando kurti lokauto institutą, turbūt nėra prasmės. Ypač valstybėje su skurdžiu itin galingų, turinčių begales padalinių, kurie visi susiję neatsiejamais ryšiais ir kurių darbas tiesiogiai priklauso nuo kito padalinio, darbuočių asortimentu, taip pat ir ne itin turtinga kolektyvinių derybų bei kolektyvinių veiksmų praktika. Turint omenyje, kad Vokietijos teisinis kolektyvinių veiksmų reguliavimas yra itin griežtas ir susijęs su giliomis, darbą vertinančiomis politinėmis bei socialinėmis tradicijomis, galbūt neverta valstybei, tokiomis tradicijomis nepasižyminčiai, stengtis tiek pat riboti kolektyvinius veiksmus. Visgi tinkamai supratęs Vokietijos modelį, bent jau žvelgiant į karštąjį lokautą, yra vertinga matyti santykį tarp streiko teisėtumo griežtinimo bei atspindinčio poveikio, kurį turi lokautams, taip pat ir vertinant įrankius, kuriuos galima suteikti darbdaviams, siekiant jų atsako į, pvz., neteisėtą ar itin ilgą ir visų abipusių derybų nepaisantį streiką.

## **2.2. Puolamieji ir gynybiniai lokautai**

Norint tinkamai suprasti darbdavių teisę į lokautą bei jos santykį su darbuotojų teise streikuoti, būtina išanalizuoti lokautus, skelbiamus kaip darbdavio savarankišką spaudimo bei kolektyvinių derybų galios demonstravimo įrankį – puolamuosius lokautus (*offensive lockout*), taip pat ir lokautus, skelbiamus vien kaip atsaką į darbuotojų skelbiamą streiką – gynybinius lokautus (*defensive lockout*).

Santykis tarp šių dviejų lokauto rūšių tiesiogiai atspindi teisės skelbti lokautą atitinkamoje šalyje ir teisės skelbti streiką santykį. Jei darbuotojai, galintys skelbti streiką, ir darbdavių teisė taikyti lokautą prieš savo darbuotojus šalyje yra

laikomos lygiomis teisėmis, manoma, kad abi kolektyvinių derybų šalys yra lygiavertės savo galimomis naudotis kolektyvinėmis priemonėmis. Tokiu atveju darbdaviams turėtų būti suteikta teisė imtis puolamojo lokauto. Tuo tarpu, jeigu pripažįstama, kad faktinės lygybės tarp darbo santykių šalių nėra, skirtingas šių dviejų paralelių teisių išskyrimas teisės aktuose bei skirtinga jų teisinė galia (teisė streikuoti dažniausiai kyla iš konstitucinių teisės aktų), lokautai konstituciškai įtvirtinami labai retai, kartais net draudžiami.

Kalbant apie tai, kiek puolamieji ir gynybiniai streikai yra pripažįstami tarptautinių institucijų, tiksliai apibūdinti jų pozicijas abiejų rūšių lokautų klausimu yra nelengva – pernelyg mažai dėmesio ir analizės skirta lokautams apskritai. Iš vienos pusės statistinėms reikmėms TDO naudojama lokauto sąvoka įtraukia ne tik puolamuosius ir gynybinius lokautus, bet ir „solidarumo“ lokautus. Vargu ar TDO naudotų statistiniais sumetimais tokią plačią sąvoką, jei laikytų kažkurią lokautų rūšį itin pažeidžiančią asociacijų laisvės principą ir laikytų jas akivaizdžiai neteisėtomis. Tačiau tai buvo vien statistiniais sumetimais naudojama sąvoka siekiant įtraukti kuo daugiau valstybių, skirtingai aiškinančių lokauto sampratą ir reguliavimo būdus. Vienoje valstybėje net ir atipinis solidarumo lokautas gali būti laikytinas teisėtu darbdavio teisių bei interesų gynimo būdu, tuo tarpu kitoje lokautas išvis gali būti uždraustas. Būtent dėl statistinių sąvokos sudarymo tikslų, manytina, neverta pernelyg tvirtai teigti, kad TDO pripažįsta tiek solidarumo, tiek puolamuosius lokautus kaip siekiamus. Atrodytų, vienintelė lokautų rūšis, kurią TDO išties pripažįsta kaip problemą, bei laikosi pozicijos, kad tokį lokautą būtina suvaldyti ir nutraukti net įsikišant valstybei, yra pilnasis lokautas. Vertinant tai, kad TDO išties pritaria net ir labiau ekonominiam ar politiniam lokautui, prilyginamam taikiai darbuotojų demonstracijai, ir rekomenduoja suteikti darbdaviui priemones ginti savo ekonominius bei politinius interesus net ir tokiais būdais, manytina, kad TDO nesiimtų ginčyti ir puolamojo lokauto. Tuo tarpu iš Komiteto sprendimų yra sunku pasakyti, ar jis pripažįsta puolamuosius lokautus. Taip gali būti todėl, kad ne kiekviena valstybė įteisina lokautą apskritai, jau nekalbant apie puolamąjį lokautą.

Išsiaiškinus, kad tarptautiniu lygiu nėra kažkokio aiškaus puolamųjų lokautų draudimo ar net kritikos jam, netgi galima rasti praktikos teisinti net politinius, su darbo santykiais nesusijusius, atipinius lokautus, siekiant atskleisti požymius, kuriais pasižymi valstybė, leidžianti puolamuosius lokautus. Bandant daryti išvadas dėl puolamojo lokauto, paranku analizuoti teoriją bei praktiką

valstybės, kur puolamieji lokautai leidžiami ar toleruojami ir pripažįstami darbo teisės sistemos dalimi. Norint objektyviau atskleisti požymius bei rezultatus, kuriais pasižymi ir kuriuos gali sukelti toks teisinis reguliavimas, verta pažvelgti bent į keletą tokių valstybių ir stebėti, ar problemos, kylančios vienoje, kyla ir kitoje valstybėje, bandyti suprasti tų problemų priežastis ir ar jos susijusios su atitinkamu lokauto reguliavimu.

Viena tokių valstybių, be abejo, galėtų būti JAV. Nors JAV egzistuoja tarytum visiškai kitoje dimensijoje darbo teisės atžvilgiu ir turi kitokią teisinę tradiciją, tai valstybė, turinti naudingos praktikos lokautų klausimais. Ji taip pat gan aiškiai pripažįsta puolamuosius lokautus – kažką panašaus sunku būtų rasti ieškant tokių valstybių Europoje. Gynybiniai lokautai JAV teisinėje sistemoje pirmą kartą uždrausti Aukščiausiojo teismo 1957 metais byloje *Labor Board v. Truck Drivers Union* 353 U.S. 87 (1957)<sup>51</sup>. Tuo tarpu puolamieji lokautai galimi. Tiesa, šiuo konkrečiu sprendimu teismas laikėsi nuomonės, kad lokautai leidžiami todėl, kad streikuojant vienai didelės grupės darbdavių darbuotojams neišvengiamas ir kitos grupės dalies darbuotojų streikas. Teismas gynybinį lokautą pateisino tuo, kad bandoma išvengti ateityje laukiančio ir kone neišvengiamo streiko. Tai išties gan stipriai riboja lokautą, tačiau šis ribojimas yra gan senas. Keistoka, kad JAV Aukščiausiojo teismo požiūris į lokautus pasikeitė kone iš esmės po aštuonerių metų byloje *American Ship Building Co. v. Labor Board* 380 U.S. 300 (1965)<sup>52</sup>. Šioje byloje buvo kalbama apie sezoninius darbus, kur reguliuoti darbo vyksmą bei laiką buvo be galo svarbu, šioje byloje lokautas pripažintas sąžininga darbo teisės praktika. Net ir profesinės sąjungos argumentai, kad priimant darbdaviui palankų sprendimą ir uždraudžiant puolamąjį lokautą, siekiant daryti spaudimą darbuotojams, būtų pernelyg kišamasi į darbuotojų teisę organizuotis ir kolektyvines derybas, nepakeitė tokios pozicijos. Teismo nuomone, nors tokia teisė darbuotojams pripažįstama, tačiau patys darbuotojai neturi teisės kontroliuoti ar naudotis kažkokia laiko ir trukmės garantija stabdant darbą (*work stoppages*). JAV praktikoje ši nutartis dažniausiai minima kaip nutartis, atvėrusi kelią agresyviems puolamiesiems lokautams, darantiems spaudimą darbuotojams pasirašyti sutartis ir sąlygas, kurios jiems atrodo nesąžiningos. Iki 1965 m. Aukščiausiojo teismo nutarties buvo leidžiamas tik gynybinis lokautas ir tik išimtiniais atvejais, ir ginant

---

<sup>51</sup> *Labor Board v. Truck Drivers Union* 353 U.S. 87 (1957). *U.S. Supreme Court*. 1957 04 01. 353 U.S. 87.

<sup>52</sup> *American Ship Building Co. v. Labor Board* 380 U.S. 300 (1965). *U.S. Supreme Court*. 1965 03 29. 380 U.S. 300

ypatingus interesus. Gynybiniai lokautai, kadangi buvo skirti gintis nuo streiko potencialiai sukeltos žalos, patys negalėjo sukelti per daug žalos ar pernelyg diskredituoti profesinių sąjungų. Aiškiausiai pozicijų pasikeitimą turbūt demonstruoja lokautų tradicijos pokyčiai sporto industrijoje, kur lokautas kone dažniausiai aptinkamas. Vien NBA (*National Basketball Association*) turėjo keturis lokautus per visą savo istoriją. 1995 metų lokautas truko keletą mėnesių iki 1995-96 sezono. Tai laikotarpis, kada toks lokautas gali padaryti minimalią žalą, mat nevyksta jokios varžybos. 1996 metų lokautas truko keletą valandų, taip pat prieš tą metų sezoną, kai nevyko jokios varžybos. Tuo tarpu kiti du lokautai demonstruoja aštrų lokautų praktikos pokytį – 1998-99 metų lokautas tęsėsi ištisus šešis mėnesius ir vyko per varžybų sezoną, sutrumpindamas jį iki 50 varžybų kiekvienai komandai iš 82. 2011 metų NBA lokautas truko ištisus aštuonis mėnesius ir sutrumpino 2011-12 metų sezoną iki 66 sezono varžybų kiekvienai komandai<sup>53</sup>. Žurnalistai taip pat jau prognozuoja 2017 lokautą, kuris, sekant lokautų praktika bei tikslais JAV, matyt, vyks per patį sezono įkarštį<sup>54</sup>.

Galbūt sporto asociacija nėra profesionaliausias pavyzdys darbo teisėje, siekiant perteikti požiūrį į lokautą, lokauto taikymo bei praktikos pokyčius, tačiau itin efektyviai perteikiantis šiuos aspektus. Kur anksčiau į lokautus žvelgta kaip išskirtinę į gynybinę priemonę, jų imtasi, kada jie darė mažiausią žalą, ekvivalentinę arba mažesnę nei streikas, kurio bandoma išvengti, dabar jų imamasi tada, kai lokautas, manoma, turės patį aštriausią poveikį. Lokautas JAV iš lėto tampa darbdavių priemone diskredituoti darbuotojus bei profesines sąjungas, pastatant juos į itin nepatogią padėtį – prisiminus NBA žaidėjus per patį sezono įkarštį, kai visi krepšinio mėgėjai visiškai nesirūpina, kodėl vyksta lokautas, ir yra suinteresuoti, kad jis greičiau pasibaigtų. Taip diskredituojant profesines sąjungas visiškai eliminuojamas ir faktinės šalių lygybės aspektas. Tikrai negalima teigti, kad amerikietiškojo modernaus puolamojo lokauto atveju darbdavys bei darbuotojas yra lygios šalys, kaip turėtų būti pripažįstant puolamąjį lokautą. Profesines sąjungas puola iš dviejų pusių: lokautą taikantis darbdavys – tikrasis darbo stabdymo kaltininkas išvengia piktų publikos strėlių, o profesinė sąjunga yra spaudžiama paslaugos naudotojų ar prekės pirkėjų, savo pačios narių – darbuotojų, taip pat ir

---

<sup>53</sup> NBA Lockout chronology. sportsillustrated.cnn.com. *Associated Press*. 01 06 1999

<sup>54</sup> NBA Lockout of 2017: Riches or no riches, get R-R-Ready to rumble! Mark Heisler. Forbes. 02 01 2017. [interaktyvus]. [žiūrėta 2017 m. vasario 13 d.]. Prieiga per internetą: <<http://www.forbes.com/sites/markheisler/2015/03/16/nba-lockout-of-2017-riches-or-no-riches-get-r-r-ready-to-rumble/#490aaa1a4dc2> >



darbdavio pasirašyti nepalankų susitarimą. Taip darbdavys gali primetinėti virtualiai bet kokias sąlygas.

Ydingi pernelyg lengvai prieinamo puolamojo lokauto pavyzdžiai pasitaiko ne tik sporte. 2015 metų rugpjūčio 15 d. kompanija *Allegheny Technologies Inc.* (ATI) taikė lokautą 2200 darbuotojų po ginčo su profesine sąjunga *United Steelworkers of America* (USW)<sup>55</sup>. Šis lokautas truko šešis mėnesius, per kuriuos profesinės sąjungos pozicija pačių jos atstovaujama darbuotojų atžvilgiu smuko. Lokautas kilo po to, kai profesinė sąjunga USW nesurengė balsavimo per kompanijos nustatytą laiką dėl jos pateikto sutarties paskutinio pasiūlymo. Nors pasiūlymo turinys nėra viešinamas, manoma, kad jis nebuvo itin patrauklus. Faktas, kad profesinė sąjunga vengė imtis veiksmų tuo klausimu, rodo, kad toks pasiūlymas tik dar labiau gilino USW ir ATI ginčą. Darbdaviui pritaikius lokautą, aplink profesinės sąjungos gerklę iš karto apsisuko gniaužiantis spaudimas, verčiantis galų gale priimti vis mažiau ir mažiau patrauklias sąlygas, kad tik lokautas baigtųsi. Lokautas vyko plieno darbų industrijoje. Darbuotojai, kuriems jis taikomas, nėra ekonomiškai pajėgūs susidoroti su šešių mėnesių lokautu. Jiems reikia mokėti visas atitinkamas socialines įmokas, sveikatos draudimą ir kt., kas, laikui bėgant, virsta vis aštrėjančia profesinės sąjungos problema. Kad teisingumas bus grąžintas, neleidžia tikėti faktas, kad lokautas JAV darbo ginčų sprendimo organo – Nacionalinės darbo santykių tarybos (*National labor relations board*) – NLRB buvo pripažintas neteisėtu ir profesinė sąjunga vis tiek priėmė darbdavio pasiūlymą, kuriuo, užuot žalą atlyginus, buvo susitarta atskirai ir nebūtinai darbuotojams palankiomis sąlygomis. Tokie profesinės sąjungos veiksmai tik dar labiau verčia tikėti dažniausiai paranoiškai skambančiais nuskriaustų darbuotojų pasisakymais - kaip profesinės sąjungos dirba ranka rankon su darbdaviu, užuot atstovavusios darbuotojų interesams.

Dar viena valstybė, gan liberaliai reguliuojanti lokautus, kurią verta paanalizuoti, siekiant įvertinti puolamojo lokauto įteisinimo galimas pasekmes, yra Naujoji Zelandija. Lokautai Naujojoje Zelandijoje yra sureguliuoti *Employment Relations Act 2000*<sup>56</sup> (ERA). Pagal ERA 8 dalies 82 str. lokautu Naujojoje Zelandijoje laikomas darbdavio poelgis, kuriuo uždaroma, suspenduojama ar kitaip

---

<sup>55</sup> USW reaches deal to end ATI lockout. [nwLabourPress.org](http://nwlabourpress.org). 03 01 2016. [interaktyvus]. [žiūrėta 2017 m. vasario 14 d.]. Prieiga per internetą:<<https://nwlabourpress.org/2016/03/usw-ati/>>

<sup>56</sup> Employment Relations Act 2000. 2000 No. 24. 2000 08 19. [interaktyvus]. [žiūrėta 2017 m. vasario 14 d.]. Prieiga per internetą:<<http://www.legislation.govt.nz/act/public/2000/0024/latest/DLM58317.html>>

nutraukiamas jo verslo ar jo 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 gali suteikti. Akivaizdu, kad Naujoji Zelandija pasirinko itin plačią įvairių darbdavio protesto formų bei jo pareigoms prieštaraujančių veiksmų įtraukimą po lokauto sąvoką. Visgi, kad lokautas būtų pripažįstamas lokautu, o ne, pvz., sutartų pareigų pažeidimu ar tiesiog negalėjimu suteikti darbuotojams darbo, kas veda prie prastovų, šie darbdavio veiksmai turi būti susiję su spaudimu (arba solidariu spaudimu kito darbdavio darbuotojams – solidarumo lokautai Naujojoje Zelandijoje taip pat nėra draudžiami) darbuotojams sutikti su darbo sąlygomis arba darbdavio reikalavimais. Įdomu, kad bet kurio vieno veiksmo, minimo 82 ERA str., buvimas, kartu su spaudimo darymu, leidžia konstatuoti lokautą.

Stebint praktinę situaciją, vieni garsiausių ir ryškiausių lokautų Naujojoje Zelandijoje yra 2011-2012 vykę, kone koja kojon žengę mėsos industrijos darbuotojų *Canterbury Meat Processors Rangitikei* (CMP) lokautas<sup>57</sup> bei *Ports of Auckland*<sup>58</sup> (POA), kuris itin priminė vieną garsiausių ir skaudžiausių Naujosios Zelandijos 1951 metų *Waterfront* ginčą, iki šių dienų laikomą vienu didžiausių darbo ginčų šalies istorijoje<sup>59</sup>. Abiem atvejais kompanijos bando daryti spaudimą darbuotojams, siekdamos priversti juos priimti nepalankius pasiūlymus, kurie, anot pačių kompanijų, turėtų jas išlaikyti tarptautinėje rinkoje kaip svarbias ir sėkmingai besivaržančias su tarptautinėmis kompanijomis firmas. Abu šie lokautai yra savotiškai skaudūs: POA atveju skaudu yra tai, kad 235 darbuotojams pripažintas neteisėtas lokautas, CMP atveju – kad darbuotojai buvo paveikti lokauto itin skaudžiu ir sezoniškai nepelningu laikotarpiu, siekiant jiems sumažinti 20% atlyginimą.

Šie lokautai iš esmės yra labai panašūs į prieš tai nagrinėtus JAV atvejus. Darbdaviai, turėdami galimybę taikyti puolamuosius lokautus, juos taiko tuo metu, kai bus daromas didžiausias spaudimas, diskredituoja profesines sąjungas pačių darbuotojų akyse ir visiškai kontroliuoja lokauto laiką bei, samdydami pakaitinius

---

<sup>57</sup> New Zealand: Meat workers locked out for 9 weeks. Libcom.org. 2012 03 05. [interaktyvus]. [žiūrėta 2017 m. vasario 14 d.]. Prieiga per internetą:< <https://libcom.org/news/new-zealand-meat-workers-locked-out-9-weeks-05032012>>

<sup>58</sup> New Zealand: Wharfies beat lock out. Green Left Weekly.2012 03 31. [interaktyvus]. [žiūrėta 2017 m. vasario 14 d.]. Prieiga per internetą:<<https://www.greenleft.org.au/content/new-zealand-wharfies-beat-lock-out>>

<sup>59</sup> The 1951 waterfront dispute. New Zealand History. Ministry for Culture and Heritage.2015 02 27. [interaktyvus]. [žiūrėta 2017 m. vasario 14 d.]. Prieiga per internetą:<<https://nzhistory.govt.nz/politics/the-1951-waterfront-dispute>>

darbuotojus, gali tęsti lokautą, kiek tik to prireiks, kol darbuotojų atstovai priims kad ir pačias baisiausias sąlygas. Darbdaviai linkę eiti į kompromisus tik tada, kai yra pagaunami už rankos – pvz., kai jų lokautai pripažįstami neteisėtais. Net tada jie dažniau sprendžia problemas prie uždary durų su profesinėmis sąjungomis nei apmoka visus savo neteisėtų veiksmų nuostolius. Tai tik dar labiau didina atotrūkį tarp darbuotojų ir jų atstovų, kas visapusiškai trukdo efektyviai atstovauti jų kolektyvą bei ieškoti dialogo. Darbuotojas pasijunta kaip atskiras varžtelis sudėtingame mechanizme, kur virš jo veikia įvairūs aparatai, kurių prasmę jam sunku suprasti, tačiau jam sakoma, kad procesai jam palankūs ir vienas iš šių aparatų mažina jo apkrovimą. Realiai toks darbuotojas mato tik negatyvias tokio bendravimo puses, kas diskredituoja patį socialinio dialogo reiškinį darbuotojo akyse.

Pagal jau minėtus ILOSTAT duomenis<sup>60</sup>, JAV pasižymėjo itin aukštu vidutiniu nedarbo dienų dėl streikų ir lokautų rodikliu, 2000-2007 metų laikotarpiu beveik susilyginančiu su didžiausius rodiklius demonstravusiomis šalimis: Brazilija, Indija bei Pietų Afrikos Respublika. Tiesa, JAV rodikliai krito 2008-2013 metų laikotarpiu, tačiau išliko daug aukštesni nei bendras vidurkis. Naujosios Zelandijos nedarbo dėl streikų ir lokautų dienų rodikliai išliko stabilūs ties bendru vidurkiu. JAV taip pat pasižymėjo kiek aukštesniu nei vidurkis vidutiniu darbuotojų, dalyvavusių streikuose bei prieš kuriuos buvo taikytas lokautas, skaičiumi 2000-2007 metų laikotarpiu, rodiklis krito iki bendro vidurkio 2008-2013 metais. Naujoji Zelandija tuo metu turėjo kone perpus mažesnę dalyvavusių kolektyviniuose veiksmuose darbuotojų rodiklį nei bendras vidurkis, o vėliau jis dar kiek krito. Vidutinio nedarbo dėl streikų bei lokautų dienų skaičiaus statistika įtraukė tik Europos valstybes, todėl šių dviejų šalių duomenų šiuo klausimu nėra.

Apibendrinant manoma, kad valstybė, siekianti reformuoti savo darbo teisę bei socialinį modelį ir labiau jį optimizuoti efektyviam socialiniam dialogui, neturėtų sekti valstybių, pernelyg laisvai ribojančių lokautą, pavyzdžiu. Neįteisinti puolamojo lokauto ir kurti grynai gynybinį lokauto institutą savo teisinėje sistemoje leidžia tarptautinių institucijų praktika. Puolamojo lokauto modelio valstybės išgyvena itin skaudžią krizę, kuri bombarduoja itin skaudžiai darbuotojus

---

<sup>60</sup> The Standards Initiative – Appendix III, Background document for the Tripartite Meeting on the Freedom of Association and Protection of the Right to Organise Convention, 1948 (No. 87), in relation to the right to strike and the modalities and practices of strike action at national level (revised) (Geneva, 23-25 February 2015). International Labour Office. Governing Body, 323rd Session, Geneva, 12-27 March 2015. p. 131

paveikiančiais (NBA atveju net ir itin plačiai pasaulinei publikai) lokautais, kurių tikslas ne taikyti efektyvų *ultima ratio* derybų būdą, o diskredituoti ir psichologine, socialine bei ekonomine prievarta versti darbuotojų atstovus priimti jų sąlygas. Uždrausti puolamąjį lokautą visiškai nėra reikalo, be to, daugelis šio modelio valstybių nesiekia kažkokių rezultatų šiuo klausimu.

### 2.3. Autentiški ir neautentiški lokautai

Studijuojant tarptautinę šalių, kur, pvz., leidžiami puolamieji lokautai, literatūrą, galima susidurti su sąvokomis autentiškas lokautas (*authentic lockout*), kuriuo vadinamas anglų-amerikiečių anglosaksiškas lokauto modelis, ir neautentiškas lokautas (*not authentic lockout*)<sup>61</sup>. Manytina, kad į pastarąją grupę pakliūva visi lokauto modeliai ir sampratos, kurie nėra tapatūs ar bent jau labai panašūs į tradicinį anglosaksišką anglų-amerikiečių modelį. Šaltiniuose lokauto „autentiškumas“ lyginamas su angliška lokauto samprata. Pagal *Employment Rights Act 1996*<sup>62</sup> 235 skyriaus 4 dalį angliškas lokautas, taigi ir „autentiškas lokautas“, yra darbo vietos uždarymas, darbo sustabdymas, darbdavio atsisakymas suteikti darbo jam dirbantiems darbuotojams dėl vykstančio darbo ginčo. Kaip ir anksčiau aptartu Naujosios Zelandijos atveju, bet kuri iš šių veiksmų reikia atlikti, bandant priversti įdarbintus darbdavio asmenis, arba padėti kitam darbdaviui priversti jam dirbančius asmenis, sutikti su darbo sąlygomis arba jas liečiančiomis sąlygomis. Akivaizdu, kad Jungtinės Karalystės pasirinktas „autentiškas“ lokauto reguliavimas kone identiškas JAV bei Naujosios Zelandijos reguliavimui. Turint omenyje stiprų istorinį šių valstybių ryšį, kolonijinį Jungtinės Karalystės valdymą Naujosios Zelandijos regione, glaudų politinį bei pilietinį ryšį tarp Naujosios Zelandijos bei Jungtinės Karalystės, galima suprasti tokį panašų pasirinkimą reguliuojant šį specifinį darbo santykių aspektą.

Iš pateiktos „autentiško“ lokauto sąvokos bei šaltinių, naudojančių anglišką reguliavimą kaip „autentišką“, galima daryti išvadą, kad autentiškas lokautas yra ne kas kita, kaip lokauto reguliavimas, kai nėra draudžiamos šiek tiek atipinės Europos valstybėms lokauto formos, tokios kaip puolamasis lokautas ir net solidarumo lokautas. Autentiško lokauto sąvoka taip pat yra itin panaši į TDO

---

<sup>61</sup> International Labour Law Reports. Alan Gladstone, Zvi H. Bar-Niv. Martinus Nijhoff Publishers. 18 12 2001. P 352

<sup>62</sup> Employment Rights Act 1996. 1996 c. 18

naudotąją statistiniais tikslais. Svarbu pastebėti, kad nei tarptautiniai šaltiniai, nei tarptautinės supranacionalinės organizacijos nebando kažkaip diskredituoti ar bandyti skatinti valstybių keisti ir taisyti „neautentišką“ lokauto reguliavimą. Net ir *International Labour Law Reports* ši sąvoka naudojama tik siekiant atskirti du skirtingus lokauto reguliavimo būdus, o ne teigti, kad kažkuris teisingesnis už kitą, geriau išpildo lokauto tikslus bei funkcijas ar yra labiau siektinas, ar kad kažkas kažkurios šalies buvo pražiūrėta, nors sąvokos „autentiškas“ ir „neautentiškas“ visiškai pagrįstai leistų užgimti panašioms mintims. Šių dviejų lokauto rūšių išskyrimo tikslas buvo būtent pagrįsti kritiką, nutaikytą į Ispanijos Aukščiausiojo Teismo sprendimą, kuriuo teismas detaliam gilinasi į lokauto prigimtį – ar tai puolamasis ar gynybinis lokautas. Anot autoriaus, darbdavys teisėtai uždaro darbovietę, jei įvyksta *force majeure*. Tuomet lokauto puolamoji ar gynybinė prigimtis neturi nieko bendro su jo teisėtumu nagrinėtu atveju. Gan įdomu, kaip angliško autentiško lokauto autoriai supranta ir aiškina vadinamąjį neautentišką lokauto reguliavimą. Kas vadinama gynybiniu lokautu – atsaką į darbuotojų streiką autorius aiškina kaip *force majeure*, kylantį dėl to, kad dauguma darbuotojų streikuoja, o darbdavys realiai negali dirbti su nestreikuojančiu, itin mažu darbuotojų kiekiu. Autorius mano, kad diskutuoti apie puolamuosius ir gynybinius lokautus nėra pagrindo, nebent kalbėtume apie „tikro“ lokauto sistemos valstybes (*legal systems where a true lockout is recognized*), o ne valstybes, kur tik pripažįstama teisė uždaryti gamyklas ar kitas darbovietes esant *force majeure*.

Komentuojant *International Labour Laws Reports* išsakytą poziciją, kyla gan įvairių minčių. Iš vienos pusės suprantama autoriaus pozicija skatinti neautentiško lokauto sistemos valstybių teismus nesigilinti į lokauto prigimtį ar formas, o tik susikaupti ties *force majeure* sąlygomis. Jas nustačius konstatuoti, kad lokautas teisėtas, o jų neradus padaryti priešingą išvadą. Juk įteisinus grynai gynybinio lokauto sampratą atitinkantį lokauto modelį, galbūt kiek naivu tikėtis, kad darbdaviai piktnaudžiaus lokautu ir nei iš šio, nei iš to imsis puolamojo lokauto, darbuotojams net nepaskelbus streiko. Daugelis darbdavių išmano savo teises ir pareigas, nemažai jų turi galimybes konsultuotis su įmonės teisininkais ar kitaip gauti teisinę pagalbą. Toks akiplėšiškas puolamasis lokautas būtų akivaizdžiai neteisėtas, tad tikėtis, jog atsargus ir protingas darbdavys jo imsis, būtų neįtikima. Teisė į puolamąjį lokautą neautentiško lokauto valstybėse nekyla iš niekur, jo negalima „išžuvauti“ net ir itin plačiai aiškinant tarptautinių institucijų bei komitetų

praktiką. Neautentiško lokauto valstybių teismams pernelyg gilintis į lokauto puolamąją ar gynybinę prigimtį būtų bereikalingas plėtimasis į grynai teorinius aspektus.

Kita vertus, toks neautentiško lokauto visiškai ignoravimas ir net nelaikymas lokautu, kiek jis yra laikomas darbovietės uždarymu dėl *force majeure*, taip pat yra kiek perdėtas ir per daug drąsus. Būtina atsižvelgti į regioninę supranacionalinę praktiką, kurios tokios valstybės kaip Ispanija bei Prancūzija (*International Labour Law Reports* išskirtos kaip neautentiško lokauto pavyzdžiai) nepažeidžia ar nuo jos nenuklysta. Kiek arogantiška būtų nelaikyti lokautu to, ką lokautu laiko Socialinių teisių komitetas, taip pat ir TDO. Vien tai, kad didžiojoje Europos valstybių dalyje lokautas arba uždraustas, arba ribojamas, leidžiant vien gynybinę lokauto formą, visiškai nepaneigia tos TDO lokauto sąvokos dalies, kurią neautentiško lokauto valstybės išties atitinka – būtent gynybinę lokauto formą. Visiškai atstumti neautentiško lokauto valstybių teismų galimybės gilintis į lokauto formas, minėti puolamuosius bei gynybinius lokautus taip pat nebūtina. Juk daugelyje Europos valstybių, kur sėkmingai veikia neautentišku vadinamo lokauto institutas, itin tiksliai apibūdinama gynybinio lokauto sąvoką. Tai reiškia, kad, supratęs visus gynybinio lokauto aspektus, galima turtinti šalies darbo teisės tiek teoriją, tiek praktiką. Nors pavienio lokauto atvejo analizavimas per puolamojo ar gynybinio lokauto prizmę nėra itin svarbus lokauto neautentiško modelio valstybėse, tačiau gynybinio lokauto praktikos atskleidimas bei teorija svarbi net ir neautentiško lokauto teisinėse sistemose.

*International Labour Law Reports* taip pat galima rasti argumentą, kad Ispanijos darbo teisėje (kaip ir Prancūzijos ar bet kurioje kitoje neautentišku vadinamo lokauto modelio valstybėje) nėra autentiško lokauto. Tai, kas šiose valstybėse laikoma lokautu, yra vadinama užsidarymu dėl prievartos (*shutdown by force*). Remiantis tuo, ką tiek TDO, tiek Socialinių teisių komitetas laiko lokautu, manoma, kad visgi grynai neautentišką bei gynybinį lokautą įteisinusios valstybės taiko lokautą, gynybinę jo formą. Nelabai aišku, kieno būtent prievarta lemia *shutdown by force*. Iš tolesnių Ispanijos Aukščiausiojo teismo sprendimo komentarų, aptinkamų *International Labour Law Reports*, manoma, kad autorius turi mintyse užsidarymą, kuris įvyksta dėl *force majeure* – nes dauguma darbuotojų streikuoja. Norint suprasti, ar darbovietės uždarymas yra lokautas (kad ir neautentiškas), ar *shutdown by force*, reikėtų labiau gilintis į paties darbdavio

motyvaciją bei valią. Ko siekiama uždariant darbovietę? Ar taikyti spaudimą savo streikuojantiems darbuotojams? Ar ginti savo turtinius- ekonominius interesus uždariant faktinę ir neveikiančią darbovietę? Pavyzdžiui, ar tikrai galima būtų laikyti *shutdown by force* tokį atvejį, kai profesinė sąjunga dar tik pateikia darbdaviui įspėjimą dėl streiko pateikdama savo kolektyvinės sutarties variantą dėl atlyginimų kėlimo, o darbdavys skelbia lokautą teikdamas priešpriešinį siūlymą ir teigia, kad lokautas truks, kol derybos nebus užbaigtos ir jo pasiūlymas ar kitas kompromisas nebus priimtas? *Force majeure* visada yra aplinkybių, kurių darbdavys negalėtų žinoti iš anksto, pats negalėtų sukelti ar kontroliuoti – tuo tarpu darbdavys gali priversti profesinę sąjungą streikuoti neprotingai pasirinkta savo derybine strategija, nes darbuotojų atstovų teisė streikuoti yra visiems gerai žinoma ir daugelyje valstybių net konstitucinė. Streikas pasižymi dažniausiai gan ilgais perspėjimo periodais. Darbdaviui neretai suteikiama galimybė visiškai išvengti streiko, priimant tam tikras sąlygas. Todėl jis gali būti priskirtas *force majeure* prilygstančioms aplinkybėmis, bet nebūtinai visada kaip taisyklė. Manoma, kad autoriaus minimas *shutdown by force* išties galėtų egzistuoti, bet turi su gynybiniu lokautu tam tikrų skirtumų, susijusių su darbdavio valia bei gebėjimu planuoti ir kontroliuoti įvykius ar jų detales, kiek tai įmanoma taip toli nuėjusio kolektyvinio ginčo atveju. Darant išvadas, darbo autoriaus nuomone, priskirti visus lokautus vadinamiems *shutdown by force* ir teigti, kad lokautų neautentiško lokauto modelio valstybėse išvis nėra, nereikėtų, tačiau *shutdown by force* reiškinys, jo atskyrimas nuo lokauto ir geresnis jo požymių supratimas galėtų būti naudingas ir potencialiai praturtintų darbo teisės teoriją.

Lyginant Ispaniją ir Jungtinę Karalystę, *International Labour Law Reports* pasirinktas autentiško ir neautentiško lokauto valstybes, pagal ILOSTAT teikiamus duomenis<sup>63</sup>, matoma, kad Ispanija pasižymi kiek didesniu nedarbo dėl streiko ir lokauto dienų vidurkiu nei Jungtinė Karalystė. Pastebima, kad šioje statistikoje Ispanijos vidurkis kiek didesnis už vieną didžiausių Vakarų Europos vidurkių, o Jungtinė Karalystė abiem laikotarpiais išlaikė panašų, tačiau neatsiliekančią nuo JAV 2008-2013m. itin aukšto vidurkio. Kalbant apie vidutinį darbuotojų, dalyvavusių streikuose ar prieš kuriuos buvo taikytas lokautas, skaičių, Ispanija pasižymi itin

---

<sup>63</sup> The Standards Initiative – Appendix III, Background document for the Tripartite Meeting on the Freedom of Association and Protection of the Right to Organise Convention, 1948 (No. 87), in relation to the right to strike and the modalities and practices of strike action at national level (revised) (Geneva, 23-25 February 2015). International Labour Office. Governing Body, 323rd Session, Geneva, 12-27 March 2015. p. 131

aukštu, vienu didžiausių 2000-2007 metų rodikliu, kuris vėliau susilygina su taip pat gan aukštu, aukštesniu nei JAV, Jungtinės Karalystės rodikliu. Ispanija taip pat pasižymi gan aukštu vidutiniu nedarbo dėl streikų ar lokautų dienų skaičiumi tūkstančiui darbuotojų. 2000-2007m. ten vidutiniškai tūkstančiui darbuotojų teko 137 nedarbo dienos, o 2008-2013 metų laikotarpiu - 56 dienos. Tiesa, Ispanija nėra minima tarp linkusių į streikus ar lokautus valstybių. Pagal taikytą požymį – daugiau nei 100 dienų, 1000 darbuotojų - matoma, kad į šią grupę Ispanija nepateko dėl vėliau itin sumažėjusio rodiklio. Jungtinė Karalystė tuo tarpu pasižymi 27 dienų, 1000 darbuotojų skaičiumi 2000-2007 metų laikotarpiu bei vėliau 23 dienų.

#### **2.4. Socialinės garantijos bei susiję su lokautu darbdavio teisių gynimo būdai**

Kalbant apie lokautus bei skirtingus jų modelius, verta pažvelgti į tai, kokias socialines garantijas lokauto atveju suteikia įvairios jau minėtos valstybės, paanalizuoti, ar yra koks nors ryšys ir ar vystosi kokios nors tendencijos tuo klausimu. Galbūt kokiai nors vienai panašiai lokautus reguliuojančiai valstybių grupei yra būdingos panašios socialinių garantijų normos, pvz., galbūt lokauto metu darbuotojams mokamos kokios nors atskiros išmokos. Kartu verta pažvelgti ir į papildomus, be lokauto, darbdaviui suteikiamus teisių gynimo būdus, pvz., pagalbinių darbuotojų samdymas tiek puolamojo, tiek gynybinio lokauto atvejais. Tai yra svarbu siekiant iki galo nustatyti lokauto galimybių ribas, naudoti kaip darbuotojų interesus žeidžiančią *ultima ratio* darbdavio kolektyvinę priemonę, taip pat siekiant pastebėti ir palyginti su jau nagrinėta tarptautinių institucijų praktika bei realia praktine situacija valstybėse, piktnaudžiaujančiomis šiomis teisėmis.

Pirmiausia nagrinėtina socialinė garantija darbuotojams yra bet kokios išmokos ar net atlyginimo mokėjimas lokauto metu. Kalbant apie jau nagrinėtą Vokietijos atvejį, minima tvirtai susiformavusi praktinė taisyklė, minima tiek pačios Vokietijos pranešime Socialinių teisių komitetui, tiek vis pabrėžiama teismų praktikoje bei kituose šaltiniuose, analizuojančiuose Vokietijos teisinę sistemą – darbo santykių šalių teisės ir pareigos lokauto metu yra suspenduojamos. Tai reiškia, kad darbuotojai neprivalo dirbti, negalėdami patekti į darbovietę. To reikalauti iš jų nebūtų logiška. Jie taip pat neprivalo laikytis darbdavio nurodymų ir pasiduoti jo kontrolei, kurią įprastai darbdavys turi savo darbuotojams. Taip pat



darbdavys neturi teisės nutraukti lokautą tik jam prasidėjus, kad suteiktų darbuotojams jų darbo vietą. Kartu jis neprivalo mokėti jiems atlyginimo ar atsakyti už darbuotojus. Pastebima, kad valstybės tarnautojai, kartu su bažnyčios darbuotojais, negali nei streikuoti, nei jų atveju galima taikyti lokautą. Vokietijos teisinėje sistemoje jie pasižymi tam tikru imunitetu ir visad yra laikomi išimtimi, kalbant apie bet kokius kolektyvinius veiksmus jų atžvilgiu. Vokietijos itin gerbiančioje darbą bei darbo taisykles teisinėje sistemoje valstybės tarnautojai (*Beamte*) nelaikomi darbuotojais *per se*, o yra laikomi asmenimis, susietais su valstybe ypatingu lojalumo bei pagarbos santykiu<sup>64</sup>. Vokietijos atžvilgiu ypatingais lojalumo, abipusės pagarbos bei atsakomybės vienas kitam santykiais susietas su valstybe valstybės tarnautojas, jei taikytų pačiai valstybei spaudimą savo darbo sąlygų klausimais, pažeistų lojalumo ryšį. Kalbant tiek apie lokautus, tiek apie streikus Vokietijoje, verta paminėti ir tai, kad tokia pozicija buvo kritikuota Socialinių teisių komiteto<sup>65</sup>. Vokietija taip pat teigia, kad ši draudžianti valstybės tarnautojams streikuoti pozicija irgi nebūtinai yra plieno tvirtumo. Pranešime Socialinių teisių komitetui minimas 2011 m. liepos 27 dienos administracinio teismo sprendimas, kuriuo draudimas streikuoti (taigi ir būti lokauto paveiktu asmeniu) taikomas tik tiems valstybės tarnautojams, kurie atliko pareigas, susijusias su valstybės autoriteto ir galios taikymu (*involving the exercise of state authority*)<sup>66</sup>. Ši nutartis irgi nėra itin tvirta, nes maždaug po mėnesio Osnabriuko administracinis teismas išsakė poziciją, kad valstybės tarnautojai neturi teisės streikuoti (ar būti paveiktais lokauto) ir kad bet koks kitoks sprendimas pažeistų konstitucinę teisę, kaip ją aiškina Federalinis konstitucinis teismas<sup>67</sup>. Kalbant apie bažnyčios darbuotojus, draudimas streikuoti ar jų darbdaviams taikyti prieš juos lokautą susijęs su išskirtine jų funkcija – būti bendruomenės dalimi ir skleisti tikėjimą bendruomenėje. Bažnyčios darbuotojai ir pati bažnyčia suprantami kaip vienodą tikslą turinčios, nekonfliktuojančios pusės. Todėl jokie kolektyviniai veiksmai šiems

---

<sup>64</sup> David Westfall and Gregor Thüsing, *Strikes and Lockouts in Germany and Under Federal Legislation in the United States: A Comparative Analysis*, 22 B.C. Int'l & Comp. L. Rev. 29 (1999), <http://lawdigitalcommons.bc.edu/iclr/vol22/iss1/3> p. 32

<sup>65</sup> European Social Charter (revised). European Committee of Social Rights. Conclusions XX-3 (2014) (GERMANY), Article 6-4 of the 1961 Charter. [interaktyvus]. [žiūrėta 2017 m. vasario 7 d.]. Prieiga per internetą: <<http://hudoc.esc.coe.int/eng/?i=XX-3/def/DEU/6/4/EN>>

<sup>66</sup> Administracinis Kaselio miesto teismas. 2011 07 27. Az. 28 K 574/10.KS:D

<sup>67</sup> Administracinis Osnabriuko miesto teismas. 2011 08 19. Az. 9 A 1/11 ir 9 A 2/11

asmenims ar prieš juos nėra taikomi pagal vokiečių kolektyvinių priemonių modelį<sup>68</sup>.

Viena iš garantijų darbuotojams yra pats principas, iš kurio kildinamas lokautas Vokietijos teisinėje sistemoje – bendramatiškumo (*commensurability*) principas. Jis riboja darbuotojų, kuriems gali būti taikomas lokautas, kiekį ir kyla iš senos ir gan kritiškai Vokietijos teisininkų matomos nutarties. Praktikoje šis principas pasireiškia tuo, kad darbuotojas taiko lokautą procentais tai pačiai darbuotojų kolektyvo daliai, kiek darbuotojų skelbia lokautą. Pvz., jei streikuoja 50% įmonės darbuotojų, darbdavys skelbia lokautą 50% įmonės darbuotojų ir panašiai<sup>69</sup>.

Gan dažnas darbuotojų būdas kovoti su streiku yra papildomas priedas prie atlyginimo darbuotojams, dirbantiems per streiką. Vokietijos teismų pozicija tokia, kad priedai skirti atlyginti darbuotojams už darbą su didesniu krūviu, atsiradusiu dėl streiko sąlygų. Taip pat teismai leidžia skelbti ir mokėti tokius priedus net ir per streiką, siekiant atkalbėti darbuotojus nuo streikavimo. Tokie priedai draudžiami ir laikytini diskriminaciniais, jei mokami po streiko tiems darbuotojams, kurie nestreikavo. Teismų pozicija tokia todėl, kad apmokėjimai skirti bausti streikavusius darbuotojus už dalyvavimą streike. Net jei tokie atlyginimai ar priedai būtų grynai simboliniai ir minimalios apimties, jie būtų laikytini neteisėtais ir uždrausti kaip diskriminaciniai<sup>70</sup>. Manoma, kad paskelbus lokautą ne visiems įmonės darbuotojams panašios garantijos galėtų būti taikomos ir lokauto atveju. Kol motyvacija būtų tokia pat kaip papildomų mokesčių streiko atveju, priedai prie darbuotojų atlyginimų, kuriais siekiama atlyginti darbuotojams už darbą padidėjusio darbo krūvio sąlygomis, neturėtų kažkaip ypatingai skirtis nuo priedų streiko atveju. Ypač turint omenyje Vokietijos teismų poziciją sulyginti streikų bei lokautų galią bei visur taikyti bendramatiškumo principą. Sunku įsivaizduoti antrojo atvejo atitikmenį, kai mokami priedai siekiant atkalbėti darbuotojus nuo streiko. Streiko atveju tai susiję su išskirtine darbuotojų teise bei valia naudotis savo teise streikuoti. Lokauto atveju visą kolektyvinį veiksmą kontroliuoja darbdavys, todėl šiuo atveju Vokietijos teismams, kartu ir profesinėms sąjungoms, kurie itin rūpinasi streiko bei lokauto bendramatiškumu, verta paieškoti kažkokios atsvaros, materialiai

---

<sup>68</sup> David Westfall and Gregor Thüsing, *Strikes and Lockouts in Germany and Under Federal Legislation in the United States: A Comparative Analysis*, 22 *B.C. Int'l & Comp. L. Rev.* 29 (1999), <http://lawdigitalcommons.bc.edu/iclr/vol22/iss1/3> p. 33

<sup>69</sup> *Ibid.* p. 66

<sup>70</sup> *Ibid.* p. 67

mažinančios lokauto pasekmes. Galbūt kažkas panašaus galėtų būti sėkmingu darbuotojų specialistų, kuriems nebuvo skelbtas lokautas, prileidimas prie darbo vietų ir konsultacija dirbančių darbuotojų, už ką jiems būtų apmokama pagal dirbamas valandas, nors techniškai jiems vis dar galėtų lokautas. Tokie laikini kompromisai sveikintini ir siektini, nes bet kuriais atvejais iki jų prieinama per abipuses derybas ir siekiant kompromisų, atkuriančių socialinę taiką tarp darbo santykių šalių.

Kalbant apie streikuojančių darbuotojų pakeitimą pakaitiniais darbuotojais, tai dažniausiai leidžiama tik labai liberaliai lokautą reguliuojančiose valstybėse. Pavyzdžiui, JAV darbdavys gali naudotis pakaitiniais darbuotojais, jei jis paskelbė lokautą siekdamas sustiprinti savo poziciją vykstančiose derybose su profesine sąjunga<sup>71</sup>. Tai reiškia, kad darbdavys gali samdyti pakaitinius darbuotojus ir tęsti darbo procesą, realiai nepatirdamas jokių nuostolių (arba bent jau siekdamas jų nepatirti). Turint omenyje, kiek puolamasis streikas diskredituoja profesines sąjungas pačių darbuotojų bei trečiųjų asmenų akyse, toks reguliavimas, atrodytų, yra radikalus. Lyginant tokį puolamąjį lokautą su streiku, kur darbuotojų atstovai streikuoja prarasdami darbo užmokestį ir vienintelę materialinę pagalbą, kurią jie gali gauti, yra specialūs profesinių sąjungų fondai (*war-chests*), kurie tikrai neišgalės remti darbuotojų ilgesnį streiko laikotarpį. Tuo tarpu darbdavys, puldamas profesines sąjungas ir norėdamas primesti jiems savo sąlygas, gali ne tik taikyti lokautą, bet ir samdyti pakaitinius darbuotojus, kurie sumažins jo patiriamus nuostolius. Tokio reguliavimo rezultatas yra situacija, kai darbuotojai turi aukoti savo vienintelį pajamų šaltinį (nebent jie turi keletą darbų, kas JAV tikriausiai nėra tokia neįtikėtina naujovė) ir vieną pagrindinių interesų, tikėdamiesi būti išgirsti ir išklaustyti. Tuo tarpu darbdavys taip nesiaukoja ir analogiškais, ar net agresyvesniais tikslais patiria minimalius nuostolius. Atsižvelgiant į Socialinių teisių komiteto išvadas ir praktiką dėl lokautų, manoma, kad Europoje toks reguliavimas nebūtų tinkamas, nes regioninis reguliavimas priešingas JAV reguliavimo modeliui – streikai dažniausiai konstituciškai ginami, lokautai arba visai neįteisinti, arba labai ribojami. Komitetas savo išvadose nelinkęs lyginti ar bandyti kažkaip pozityvia šviesa apšviesti bendramatiškumo principo ir aukštesne bei svarbesne teise akivaizdžiai laiko darbuotojų teisę streikuoti. Manoma, kad panašios pozicijos regioninėms valstybėms ir derėtų laikytis. Įdomu, kad JAV atveju pakaitinius

---

<sup>71</sup> Ibid. p 68

darbuotojus darbdavys gali samdyti, jei lokautas puolamasis. Bent jau teismų praktikoje pasisakyta tik dėl pakaitinių darbuotojų samdymo puolamojo lokauto atveju.

Kai kurios Europos valstybės pasižymi unikalėmis socialinėmis garantijomis darbuotojams lokauto atveju. Viena tokių valstybių - Čekijos Respublika, kur darbuotojams priklauso atlyginimo kompensacija, prilyginama pusei jo/jos vidutinių pajamų. Specifinių pensijos planų, taip pat išėjimo į pensiją bei jos kaupimo atžvilgiu dalyvavimo streike ar lokauto patyrimo laikotarpis prilyginamas darbo pareigų atlikimo terminams bei susilaikymo nuo darbo terminams<sup>72</sup>. Nedarbingumo pašalpos yra socialinė garantija nedirbantiems dėl lokauto darbuotojams net ir JAV, kuri itin liberaliai ir palankiau darbdaviui reguliuoja lokautus. Taip pat JAV būdingos tokios garantijos, kaip: darbuotojai negali būti visiškai pakeisti, tik trumpą laikotarpį. Taip pat visada lieka galimybė atgauti atlyginimo mokėjimą per NLRB kaip darbo ginčus nagrinėjantį organą, su kurio palankiu sprendimu darbuotojas jau gali kreiptis į teismą. Peršasi išvada, kad net ir darbdaviui palankiausiose teisinėse sistemose, kur lokautą paskelbti lengviausia bei dėl plačiausio asortimento priežasčių, darbuotojas niekada nelieka visiškai be savo teisių gynybos ar jokių vertingų socialinių garantijų. Be to, darbdavių strategija pateikti kolektyvinėse derybose drakoniškas sąlygas ir profesinei sąjungai nesutikus skelbti lokautą jau nebėra nauja. Dažnai tokie lokautai gali pritraukti dėmesį visuomenės, kurios dalis galbūt jau buvo susidūrusi su tokiau lokauto naudojimu. Viešas dėmesys tokiu atveju gali būti ne vien trūkumas ar tolesnis profesinės sąjungos diskreditavimas, bet visiškai įmanomas ir priešingas efektas – kartais lokautas išviešina kolektyviniame ginče sprendžiamas problemas ir darbdavio nediplomatinius jų sprendimo būdus.

Apibendrinant galima teigti, kad lokauto metu darbuotojams teikiamos garantijos labai priklauso nuo pačios valstybės bei teisinės sistemos požiūrio į darbuotojų apsaugą, kartu ir kaip teisinėje sistemoje lokautas matomas ir kokia jo reikšmė, lyginant su streiku. Labiau darbuotojus nuo lokauto ginančiose valstybėse, tokiose kaip Vokietija, lokautą skelbti sunkiau. Teisėtai veikia tik atitinkamos ribotos lokauto formos, tačiau ne visada veikia visos lokauto socialinės garantijos. Tam tikrais ribotais lokauto atvejais su lokauto paveiktais darbuotojais darbo

---

<sup>72</sup> WARNECK, Wiebke. *Strike Rules in the EU27 and beyond a comparative overview*. European Trade Union Institute for Research Education and Health and Safety (ETUI-REHS). Brussels, 2007 [interaktyvus]. [žiūrėta 2017 m. vasario 17 d.]. Prieiga per internetą:<<https://www.etui.org/Publications2/Reports/Strike-rules-in-the-EU27-and-beyond>> p. 23

sutartys gali būti nutrauktos. Lokauto metu visos darbdavio pareigos suspenduojamos. Kai kurios neautentiško lokauto modelio valstybės netgi sukuria naujas socialines garantijas, kurios unikalios tik joms. Tuo tarpu liberaliau lokautus reguliuojančios valstybės, tokios kaip JAV, dažniausiai darbdaviams suteikia didelę laisvę naudotis lokautu, garantuoja tam tikras galimybes sumažinti nuostolius lokauto metu, tačiau taip pat turi socialinių garantijų, kurios ne visada aptinkamos liberalesnės lokauto sampratos valstybėse. Taip pat pačios valstybės laisvas požiūris į autentišką puolamąjį lokautą visuomenės dėmesio atžvilgiu kartais būna kaip dviašmenis kardas darbdaviui. Kartais visuomenės spaudimas sužaidžia jo naudai ir toliau spaudžia ir diskredituoja profesinę sąjungą. O kartais išeina atvirkščiai ir daugiau lokautų mačiusi visuomenė tik sužino apie darbovietės sunkų kolektyvinį dialogą bei darbdavio polinkį į *ultima ratio* pripažintų priemonių naudojimą sprendžiant diplomatinis sunkumus užuot vedus derybas.

### **3. Lokautas Lietuvos teisinėje sistemoje**

#### **3.1. Lokautai Lietuvos teisinėje sistemoje iki naujojo darbo kodekso įsigaliojimo**

Kadangi vienas darbo tikslų yra analizuoti lokautus, kaip juos reguliuoja Lietuvos teisės aktai, taip pat bandyti juos lyginti bei į juos žvelgti tiek pagal vietinę, tiek pagal tarptautinių institucijų bei valstybių teisę ir praktiką, šioje darbo dalyje tai ir imamasi daryti. Nuo nepriklausomybės atkūrimo iki šių laikų Lietuvos valstybė nuėjo ilgą kelią tiek teisiškai, tiek praktiškai. Dėl šios priežasties visiškai ignoruoti laikotarpio iki naujojo darbo kodekso projekto nebūtų galima, juo labiau, kad šis laikotarpis pasižymi šokiais tokiais ypatumais ir turi šiek tiek komentuotinos teismų praktikos. Taip pat teoriškai šis laikotarpis oficialiai dar net nepasibaigė – naujasis darbo kodekso projektas vis dar liko tik projektas. Visgi laikotarpis iki naujojo darbo kodekso įsigaliojimo nėra pats turtingiausias ir aktualiausias šia tema, todėl pernelyg plėstis taip pat neverta.

Teisiškai lokautas ar jį primenantys veiksmai Lietuvos teisinėje sistemoje buvo ir yra uždrausti. Lietuvos Respublikos darbo kodekso<sup>73</sup> (toliau Darbo kodeksas arba DK) X skyriaus normos reguliuoja kolektyvinių darbo ginčų pradžią, eigą bei pabaigą. Siekiant atskleisti šio teisės akto turinį lokauto tema svarbios yra būtent šio straipsnio normos. Kadangi lokautas kaip toks darbo kodekse nėra išskirtinai minimas, aktualioje redakcijoje tokį draudimą galima rasti analizuojant darbdavio atsako į streiką svarbias normas. Darbo kodeksas įtvirtina, kokių veiksmų šiuo metu gali imtis darbdavys, atsakydamas į streiką. Tiksliau, įtvirtinta viskas, ko jis negali imtis, kas uždrausta, nes visiškai sureguliuoti plačią darbdavio veiksmų laisvę būtų netikslu pagal darbo teisės pobūdį. Darbo teisė visada skatina šalių derybas, tvirtina plačią veiksmų bei sąlygų, dėl kurių jos gali derėtis, laisvę. Dėl šios priežasties reguliuoti draudimus, o ne kas leidžiama, daug paprasčiau bei daug tiksliau ir teisingiau.

---

<sup>73</sup> Lietuvos Respublikos Darbo Kodeksas. *Valstybės žinios*, 2002 06 26, Nr. 64-2569

Pirmiausia pagal DK 81 straipsnį darbdaviui leidžiama kvestionuoti streiko teisėtumą, jam kreipiantis į teismą. Tai nėra paprastai lokautui ar kokioms nors jo formoms priskiriamas veiksmas, tačiau, norint atskleisti tikrąjį DK reguliavimą bei kaip jis netiesiogiai veikia lokautus, svarbu stebėti visus darbdaviui leidžiamus ar draudžiamus veiksmus ir analizuoti, ar tai negalėtų būti lokauto ar vienos jo formų apraiška. DK 82 straipsnyje numatyta, kad streikuojantiems darbuotojams nemokamas atlyginimas, taip pat jie atleidžiami nuo savo pareigų atlikti darbo funkcijas. Šis straipsnis iš esmės skambėtų labai panašiai su vokiečių modelio teisinių santykių suspendavimu, tačiau jis susijęs išskirtinai su streikuojančiais darbuotojais ir yra svarbus tik streiko metu.

Itin svarbus dėl lokauto veiksmų leidžiamumo senajame Darbo kodekse yra DK 83 str., kuris įtvirtina darbdaviui draudžiamus veiksmus, darbuotojams paskelbus streiką. Svarbu pastebėti, kad radus šiame straipsnyje lokauto ar pagrindinių jo formų veiksmų draudimą, kad ir nerandant žodžio „lokautas“ visame straipsnyje, galima daryti išvadą, kad DK draudžia lokauto veiksmus apskritai, mat šiame straipsnyje įtvirtinti draudžiami darbdavio veiksmai atsakant į streiką, kas yra gynybinio lokauto – pačios švelniausios lokauto rūšies- požymis. Galima drąsiai teigti, kad radus netiesioginį lokauto draudimą šiame straipsnyje, kad ir tiesiogiai nedraudžiant paties lokauto, ieškoti puolamojo lokauto draudimų jau būtų nebeverta, mat puolamasis lokautas yra daug aštresnė ir agresyvesnė forma ir vargu, ar kur nors galima aptikti ar logiškai paaiškinti, kodėl leidžiamas puolamasis lokautas, bet ne gynybinis.

DK 83 straipsnis numato draudimus, priėmus sprendimą dėl streiko bei jo metu darbdaviui: priimti bet kokią vienašališką sprendimą visiškai arba iš dalies nutraukti įmonės (įstaigos, organizacijos) ar struktūrinio padalinio veiklą ar darbą, trukdyti darbuotojams, visiems ar pavieniams, ateiti į darbo vietas (vadinasi, ir atlikti savo darbo funkciją), atsisakyti suteikti darbuotojams darbą ar darbo įrankius, sudaryti kitas sąlygas, kurios visiškai ar iš dalies sustabdytų įmonės (įstaigos ar organizacijos) ar atskirų jos grandžių veiklą (darbą). Priimti kitus sprendimus, trikdančius normalų įmonės (įstaigos, organizacijos) darbą (veiklą).

Akivaizdu, kad turbūt pagrindinė DK 83 str. paskirtis ir yra drausti darbdaviui lokauto veiksmus, bet kokias jo išraiškas ar formas. Nors straipsnis visiškai nevaržo lokauto sąvokos, jis užkerta kelią bet kokiems įprastai lokautui priskiriamoms veiksmams. Darbdavys jokiais savo veiksmais negali trukdyti

įprastai darbo eigai ar stabdyti darbo kaip atsaką į darbuotojų skelbiamą streiką. Tuo tarpu bandymas skelbti puolamąjį lokautą, matyt, būtų tiesiog priskiriamas darbdavio pareigų, kylančių iš tarpusavio darbo santykių, pažeidimui, nes jokių išimčių darbdaviui teisėtai taikyti puolamojo lokauto veiksmų nėra numatyta. Dėl visų šių priežasčių darytina išvada, kad senajame DK iki pat naujojo DK įsigaliojimo lokautas bei visos jo formos ar apraiškos draudžiamos. Tai jokių būdu nėra šalutinis kito įstatymų leidėjo paveikimas. Kaip aiškiai ir tiksliai DK 83 str. draudimai smūgiuoja per visus lokauto veiksmus, akivaizdu, kad lokauto veiksmų, formų bei išraiškų draudimas buvo tiesioginis įstatymų leidėjo siekis.

Kalbant apie lokautą iki naujojo darbo kodekso įsigaliojimo Lietuvos darbo teisės teorijoje, jis visada buvo labiau kone *post scriptum* ar išnašos lygio diskusija prie išsamios streiko teorijos<sup>74</sup>. Teorijoje lokautas suprantamas ideologiškai kaip analogiškas streikui darbdavių teisių gynimo būdas. Aptinkami lokauto aiškinimai dažniausiai apsiriboja gynybinės lokauto formos aiškinimu, analizuojant ir pateikiant lokauto kaip darbdavio atsako į streiką apraiškas: streikuojančių darbuotojų draudimas patekti į darbo vietas, fizinis jų priėjimo blokavimas, masinis darbuotojų atleidimas iš darbo, sąmoningas įmonės (įstaigos, organizacijos) ar jos struktūrinio padalinio likvidavimas ar reorganizavimas<sup>75</sup>. Lokautas pripažįstamas kaip jau tvirtai susiformavęs ir jokių būdu nenaujas reiškinys. Lietuvos darbo teisės mokslininkai taip pat linkę analizuoti Europos socialinės chartijos tekstą ir būtent iš 6 str. 4 dalies nuostatos dėl kolektyvinio darbuotojų ir darbdavių veikimo teisės garanto kildinti lokauto tarptautinį draudimą. Teoretikai sutinka su Socialinių teisių komiteto aiškinimu, kad lokautas yra kone vienintelis būdas darbdaviams ginti savo teises kolektyviai, todėl jei jis būtų draudžiamas ar teisė į lokautą darbdaviams nebūtų pripažįstama, pats Chartijos tekstas būtų be galo beprasmis, nes kokia prasmė leisti darbdaviams veikti kolektyviai nedraudžiant kone vienintelės kolektyvios jų veiksmų formos<sup>76</sup>?

Lokauto neįteisinimas darbo teisės šaltiniuose aiškinamas keletu pavyzdžių bei priežasčių. Vienas iš pavyzdžių – iliustravimas, kad Lietuva toli gražu ne vienintelė ar kažkuo radikali valstybė, draudžianti lokautus. Jie draudžiami ir Portugalijoje, Italijoje, Graikijoje, Rusijoje bei dar kitose Europos regiono valstybėse, kurias darbo teisės mokslininkai labiau centruoja Vidurio ir Rytų

---

<sup>74</sup> Nekrošius et al. Darbo teisė. – Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2008, p. 490

<sup>75</sup> Ibid

<sup>76</sup> Ibid



Europos link. Kita iš tokio reguliavimo priešasčių išskiriama Socialinių teisių komiteto pozicija dėl lokautų bei visiškas susikoncentravimas ne ties rekomendacija visoms valstybėms įteisinti lokautą, bet labiau ties kolektyvinio veikimo darbdaviams teisių užtikrinimu. Rodoma svarba ne tiek pačiam lokauto institutui, kiek galimybei darbdaviams imtis atitinkamų kolektyvinių veiksmų, leidžiančių ginti savo teises kolektyvinio ginčo metu. Lietuvos kolektyvinės teisės teorija laikosi pozicijos, kad lokauto įteisinimas yra kvestionuotinas, o jį įteisinus būtų panaikinta vienintelė galimybė, leidžianti kalbėti apie abiejų socialinių partnerių lygiavertę padėtį darbo rinkoje – išimtinė darbuotojų teisė į kolektyvinius veiksmus ginant pažeistas teises bei interesus<sup>77</sup>.

Netgi atsižvelgus į stiprius ir poziciją tvirtai pasirenkančius Lietuvos mokslininkų argumentus, vargu ar galima vienašališkai teigti, kad sprendimas drausti lokauto veiksmus ir kolektyvinių veiksmų priemones palikti kaip išimtinės darbuotojų teisių gynimo priemones buvo vienašališkas ir tvirtai nuspręstas nuo pat pradžių. Štai Lietuvos laisvosios rinkos institutas (LLRI), privati, pelno nesiekianti, nepolitinė organizacija, siekianti skleisti ir įtvirtinti asmens laisvės ir atsakomybės, laisvosios rinkos bei ribotos valdžios idėjas ir įgyvendinti bendrus Lietuvos žmonių interesus, laikėsi truputį kitokios nuomonės, vykstant deryboms dėl senojo Darbo kodekso projekto 2001 metais<sup>78</sup>. Svarbu paminėti, kad jų analizuotas Darbo kodekso projekto 72 str. turėjo numatyta galimybę darbdaviams skelbti lokautą. Tai rodo, kad lokauto įteisinimas nebuvo grynai privačių, pelno nesiekiančių nepolitinių organizacijų interesas. Pats įstatymo leidėjas svarstė šį klausimą bei turėjo keletą reguliavimo variantų, kol buvo galutinai nuspręsta dėl valstybės užimamos pozicijos lokauto klausimu. Minėtame senojo DK projekte lokautas būtų buvęs suprantamas kaip vienos įmonės ar kelių įmonių darbuotojų ar jų grupės darbo santykių sustabdymas įstatymo nustatyta tvarka, kai streikas pripažįstamas neteisėtu arba kai kolektyvinis ginčas išspręstas, tačiau darbuotojai nevykdo taikinimo komisijos sprendimo. LLRI šiuo klausimu manė, kad lokauto, kaip jis buvo siūlomas įteisinti DK projekte, įvedimas būtų tikslingas, mat neteisėti streikai ir taikinimo komisijos sprendimų nevykdymas be realios ir efektyvios priemonės darbdaviui ginti savo teises galėjo tapti darbdavių šantažo priemone.

---

<sup>77</sup> Ibid. p. 491

<sup>78</sup> Pozicija. Dėl Lietuvos Respublikos Darbo kodekso projekto (projektas Nr. 5). Lietuvos laisvosios rinkos institutas. 2001 04 09. [interaktyvus]. [žiūrėta 2017 m. vasario 21 d.]. Prieiga per internetą:< <http://www.llri.lt/naujienos/ekonomine-politika/darbo-santykiai/pozicija-del-lietuvos-respublikos-darbo-kodekso-projekto-projekto-nr-5/lrinka>>

Senajo DK projekte lokauto sąvoka bei LLRI nuomonė šiuo klausimu yra aktuali dviem aspektais. Pirmasis svarbus aspektas yra tai, kaip minėtame DK projekte buvo suprastas lokautas apskritai. Jau buvo minėta, kad Europos valstybėms, siekiančioms įteisinti lokautą pagal visas tarptautines rekomendacijas bei praktiką ir išvengti jo piktnaudžiavimo darbdavių rankose bei vietoj skydo suteikti darbdaviui šaunamąjį ginklą fechtavimosi varžybose, praktiniu atžvilgiu patartina įteisinti gynybinę lokauto formą, esant reikalui ją apribojant papildomai pagal svarbius ir kiekvienai valstybei unikalius dėl jos socialinės bei istorinės aplinkos kriterijus. Senajo DK projekte siūlytas lokautas buvo itin apribotas gynybinis lokautas. Tai rodo, kad nors lokautas nebuvo išties vienašališkai ir be jokių kalbų ar derybų šiuo klausimu išmestas iš DK projekto, į jį visą laiką buvo žvelgiama kaip į narve uždarytą slibiną. Darbdavys būtų galėjęs naudotis lokauto veiksmais tik itin ribotais atvejais, kai streikas pripažįstamas neteisėtu arba darbuotojai nevykdo taikinimo komisijos ar teismo sprendimo – itin piktybiniais ir labiau retais, nei jie yra piktybiniais, atvejais. Verta atsiminti, kaip sudėtinga pirmuose DK projektuose, kartu ir ankstyvose jau įsigaliojusio DK versijose buvo skelbti streiką. Matoma vos ne kartesnė už vokiečių teisinę realybę: kur Vokietijoje streiką skelbti itin sunku, o lokautas liberaliai prilyginamas streikui, Lietuvoje siūlytame DK projekte teisėtą streiką būtų buvę ir buvo skelbti itin sunku, o lokautą teisėtai skelbti, sekant šia seka, dar sunkiau. Manoma, kad nebūtų pernelyg nelogiška išvada, kad tokiu reguliavimu, nors lokautas ir būtų įteisintas, bet realiai juo naudotis galimybių tikriausiai nebūtų buvę, ir Lietuvai būtų pasisekę, jei iki naujojo Darbo kodekso priėmimo būtų matę vieną ar du teisėtus lokautus. Nebent įstatymų leidėjas numatė iš anksto, kad teisėtai streiku pasinaudoti dėl itin sunkių reikalavimų darbuotojams tikriausiai galimybės nebus, todėl numatė būtent tokią darbdavio atsako į neteisėtą streiką procedūrą. Labiausiai tikėtina, kad įstatymų leidėjui tuo metu tiesiog trūko realios patirties reguliuojant kolektyvines derybas, streikus bei lokautus. Buvo bijoma, kad šiomis teisėmis gali būti pernelyg piktnaudžiaujama. Tai būtų trukdę nuolatiniam darbo procesui ir valstybės augimui bei vystymuisi. Gavus praktinės patirties, taip pat pasinaudojus labiau patyrusių valstybių bei tarptautinių mokslininkų ir specialistų rekomendacijomis, tai buvo pakeista.

Antrasis aspektas, kuriuo aktualus LLRI išaiškinimas ir pateikta nuomonė dėl lokauto yra faktas, kad LLRI manė, jog streikai ar taikinimo komisijos bei

teismo sprendimų nevykdymas gali būti tokie dažni, kad jie taps aktualiomis darbdavio šantažo priemonėmis. Iš jų trumpo ir aiškaus paaiškinimo galima susidaryti įspūdį, kad LLRI numatė, kad streikai bei minėtų institucijų sprendimų nevykdymas taps kone darbuotojų derybine strategija, kontrastas JAV ir kitų autentiško lokauto modelio valstybių atvejui, kur vyrauja visiškai priešinga strategija spausti darbuotojų atstovus lokautu, kol jie priims net ir baisiausias sąlygas. Vien toks ateities spėjimas, lyginant su tikrove, kai kolektyvinės derybos bei streikai beveik nejudėjo į priekį, rodo, kiek nepatyrusi buvo visuomenė bandyti prognozuoti ateitį šiuo klausimu. Įstatymų leidėjas žinojo, kad streikai turi būti įteisinti – to reikalauja Konstitucijos 51 str.<sup>79</sup>. Tačiau streiko reikšmė ir visa, ką jis atneša, jam neatrodė pernelyg produktyvu ir siektina ar toleruotina, tam vykstant per dažnai. Todėl visaip bandyta įvesti saugiklių, kurie kažkaip kontroliuotų nuspėjamas ateityje galbūt siautėjančias streikų bangas, kurių realybėje paprasčiausiai nebuvo. Streikų saugikliai numatyti tiek paties streiko itin komplikuoame skelbimo procese, tiek DK projekte – lokauto institutu, kurio viena aiškiausių funkcijų ne numatyti darbdaviui būdą ginti savo teises bei interesus kolektyvinių veiksmų būdu, bet kažkaip sustabdyti galimą „šantažą“, kurį galėjo sukelti streikai.

Nors ir keista, Lietuva- valstybė, kuri įstatymuose aiškiai draudžia lokauto veiksmus. Tai savaime atgraso nuo prielaidos atsargų ir visas įstatymines bei socialines ir ekonomines grėsmes suprantantį ir inkorporuojantį į savo veiklą darbdavį nuo tokių veiksmų, turi teisminės praktikos lokauto klausimu. Byloje, nagrinėtoje Lietuvos Aukščiausiojo Teismo (LAT) Nr. 3K-3-176/2011<sup>80</sup>, būta šanso LAT pasisakyti dėl lokauto ir kaip jo DK draudžiami veiksmai atrodytų praktikoje, kai buvo bandoma juos įrodinėti, siekiant įrodyti neteisėtą atleidimą iš darbo.

Bylos esmė tokia, kad ieškovė, dirbusi troleibuso vairuotoja, gavo apie mažėjančią valandinį darbo užmokestį pranešimą, kuriame prašoma pateikti sutikimą ar nesutikimą per 14 darbo dienų. Pati ieškovė teigė neteikusi savo sutikimo ar nesutikimo, nes klausimas buvo sprendžiamas kolektyvinio ginčo būdu. Jai nepateikus sutikimo ar nesutikimo su darbo sąlygų pasikeitimu, ieškovė buvo atleista iš darbo pagal DK 129 str., tinkamai ją įspėjus prieš tai. Ieškovės manymu, realiai jos darbo sąlygos pagal DK 120 str. 1 dalį nepasikeitė, todėl ji negalėjo būti

---

<sup>79</sup> Lietuvos Respublikos Konstitucija. *Valstybės žinios*, 1992 11 30, Nr. 33-1014

<sup>80</sup> Lietuvos Aukščiausiasis Teismas. 2011 04 12. *Nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-176/2011*

atleista. Ieškovė taip pat teigė, kad kadangi ji buvo atleista kolektyvinių darbo santykių pagrindu paskelbto troleibusų vairuotojų streiko metu, jai buvo pritaikytas Lietuvos Respublikoje draudžiamas lokauto institutas. LAT atmetė tokius ieškovės argumentus. LAT aiškino DK 83 straipsnį pagal teisės doktrinos sampratą kaip lokauto draudimą. Jis taip pat naudojosi Lietuvos darbo teisės mokslininkų pozicijomis dėl lokauto sąvokos ir sampratos, kur lokautas suprantamas kaip streikininkų neįleidimas į darbo vietas, masinis jų atleidimas iš darbo, sąmoningas įmonės (įstaigos ar organizacijos) likvidavimas ar reorganizavimas. Nagrinėtoje byloje teismas nerado, kad buvo pažeistas kuris nors iš DK 83 str. draudimų, ir teigė, kad absoliučiai niekas nedraudžia streiko metu modifikuoti su atskirais darbuotojais jų darbo sutarčių ar, esant reikalui, jas nutraukti.

Pagal ILOSTAT duomenis<sup>81</sup>, Lietuva pasižymi kiek mažesniu nei bendras vidurkis nedarbo dėl streikų bei lokautų dienų skaičiumi 2000-2007 metų laikotarpiu, kuris išaugo iki maždaug bendro vidurkio 2008-2013 metų laikotarpiu. Mažesnis nedarbo dienų skaičius gali būti Darbo kodekso, kuris buvo išleistas ir įsigaliojo tik laikotarpio viduryje, taip pat ir itin sudėtingos numatytos ankstyvosios streiko skelbimo tvarkos<sup>82</sup>, taip pat bendro lokauto veiksmų draudimo rezultatas. Vidutinis darbuotojų, dalyvavusių streikuose ar prieš kuriuos buvo taikytas lokautas, skaičius buvo itin žemas 2000-2007 metų laikotarpiu dėl panašių priežasčių, tačiau išaugo į kiek mažesnę nei bendras vidurkis vėlesniu 2008-2013 metų laikotarpiu. Apskritai nedarbo dienų skaičius, dėl streikų ir lokautų tenkantis 1000 darbuotojų, yra 4 dienos 2000-2007 metų laikotarpiu ir 14 dienų 2008-2013 metų laikotarpiu. Jei ne vėlesnio laikotarpio rodiklio augimas, Lietuva būtų patekusi į mažiausią polinkį į streikus bei lokautus turinčių valstybių grupę, kurios pagrindinis požymis buvo mažiau nei 5 tenkančios dienos 1000 darbuotojų.

Apibendrinant galima teigti, kad Lietuva iki naujojo DK įsigaliojimo laikosi pozicijos, kad lokauto veiksmai turi būti draudžiami siekiant išsaugoti tikrąjį lygiavertiškumą tarp darbo santykių šalių, ką galima padaryti išsaugant jiems išimtinę teisę naudotis kolektyviais veiksmais. Tokia pozicija yra visiškai pateisintina ir teisėta atsižvelgiant į TDO ar Socialinių teisių komiteto išvadas, nors

---

<sup>81</sup> The Standards Initiative – Appendix III, Background document for the Tripartite Meeting on the Freedom of Association and Protection of the Right to Organise Convention, 1948 (No. 87), in relation to the right to strike and the modalities and practices of strike action at national level (revised) (Geneva, 23-25 February 2015). International Labour Office. Governing Body, 323rd Session, Geneva, 12-27 March 2015. p. 131

<sup>82</sup> WOOLFSON, C., BECK, M. *Teisė streikuoti Lietuvoje: Kritinis Komentarai*. [interaktyvus]. [žiūrėta 2017 m. kovo 24 d.]. Prieiga per internetą: <<http://www.lb.lt/woolfson>>.

faktas, kad darbdaviai neturi galimybės naudotis jokiais kolektyvinėmis priemonėmis, gal ir galėtų susilaukti atsainios, bet jokių rekomendacijų ar pasekmių nekeliančios kritikos. Tačiau kintant socialinėms ir ekonominėms realijoms, kai darbuotojai įgauna vis daugiau ir daugiau vertės bei derybinio svorio, ateityje tokia pozicija neabejotinai būtų kvestionuotina, bent jau ideologiniu lygmeniu.

### **3.2. Lokautai Lietuvos teisinėje sistemoje po naujojo 2017 metų Darbo kodekso įsigaliojimo**

Ilgą laiką lokauto veiksmus laikiusi neteisėtais, Lietuva pagaliau nusprendė įteisinti lokautą naujuoju darbo kodeksu, įsigaliosiančiu (kiek žinoma šiuo metu) 2017 metų liepos 1 dieną<sup>83</sup>. Iki šiol buvo laikytasi pozicijos, kad darbo santykių šalių tikrą lygybę pavyks išsaugoti tik kolektyvinius veiksmus paliekant išimtinę darbuotojams galima naudotis priemone. Netolimoje ateityje bus pasekta kaimyninių Baltijos šalių pavyzdžiu, kur lokautą reguliuojančios normos galioja jau kurį laiką. Siekiant nustatyti, kokios pozicijos ir kokio lokauto modelio siekiama imtis, svarbu tinkamai išanalizuoti lokautą ateityje reguliuosiančias normas.

Lokautas reguliuojamas III DK projekto skyriaus „Kolektyvinių darbo ginčų dėl interesų nagrinėjimas“ normose. Šiam institutui svarbūs straipsniai: DK 255-260 str. Pagal naująjį DK lokautas – darbdavio ar darbdavių organizacijos paskelbtas vieno darbdavio ar kelių darbdavių streikuojančių darbuotojų laikinas darbo sutarčių vykdymo sustabdymas. Ši sąvoka randama 255 naujojo DK str. Ji daug paprastesnė ir nesiiama aiškinti atskirų veiksmų, kurie laikytini lokautu, imamasi labai panašios į vokiečių lokauto modelį pozicijos, kad darbo sutartys tiesiog suspenduojamos, nustoja galioti darbdavio pareigos darbuotojo atžvilgiu, mat dėl streiko negali būti įgyvendinamos (visa ar ribota apimtimi) jo teisės. Kaip ir vokiečių modelyje svarbus yra pats suspensijos efektas, jis iš esmės ir apibrėžia lietuviškąjį lokautą. Lyginant lokautą, kaip jis įtvirtintas Latvijos Darbo ginčų įstatyme<sup>84</sup>, jis yra kiek laisviau apibrėžtas, nesiiama vardinti, kuo patys lokauto veiksmai pasireiškia. Latvijos įstatyme imamasi lokautą apibrėžti kaip atsisakymą suteikti darbuotojams darbą bei mokėti jiems atlyginimą tais atvejais, kai streikas

---

<sup>83</sup> Lietuvos Respublikos darbo kodekso patvirtinimo, įsigaliojimo ir įgyvendinimo įstatymas. *Lietuvos Respublikos Seimas. 2016 09 14. XII-2603*

<sup>84</sup> Labour Dispute Law. *Saeima. 2002 09 26.* [interaktyvus]. [žiūrėta 2017 m. vasario 22 d.]. Prieiga per internetą: < [http://www.lm.gov.lv/upload/legislation/leg\\_er\\_2.pdf](http://www.lm.gov.lv/upload/legislation/leg_er_2.pdf) >

itin stipriai ekonomiškai paveikia įmonės (įstaigos, organizacijos) veiklą. Latvija panašiai kaip Vokietija laikosi bendramatiškumo principo ta apimtimi, kiek darbdavys negali taikyti lokauto didesniai darbuotojų kiekiui nei yra streikuojančių darbuotojų. Tuo tarpu estų lokautas, kaip jis buvo apibrėžtas Kolektyvinių darbo ginčų sprendimo akte<sup>85</sup>, suprastas kaip darbo sustabdymas, darbdavio arba jų asociacijos ar federacijos iniciatyva, siekiant nuolaidų iš darbuotojų, arba jų asociacijos ar federacijos teisėtiems reikalavimams darbo klausimais – radikaliai nuo Latvijos ir naujojo Lietuvos modelio besiskirianti sąvoka, kuri vien iš sąvokos labiau atitinka puolamojo lokauto sąvoką. Lyginti Lietuvos, Latvijos bei Estijos lokautų sampratas nėra šio darbo ar šio skyriaus tikslas, tačiau svarbu perteikti esmę, kad nors Baltijos valstybės ir kolektyviai pripažįsta lokautą, tačiau jos visiškai nelygiuoja savo reguliavimo pagal viena kitos pavyzdį ir renkasi šį institutą reguliuoti pagal savo socialinį, ekonominį bei politinį požiūrį bei patirtis.

Naujojo DK 256 str. numato lokauto skelbimo sąlygas. Kadangi lokautas yra darbdavio kolektyvinis veiksmas ir priemonė savo interesus ginti kolektyviai, logiška, kad teisė skelbti lokautą pripažįstama darbdaviams ar jų organizacijoms. Antroji straipsnio dalis taip pat neteisėtu pripažįsta solidarumo lokautą arba kaip juos pripažintų supranacionalinės organizacijos – atipinius lokautus, darbdavys lokautą skelbia tik savo darbuotojams, detalizuojant – streikuojantiems darbuotojams arba kolektyvinio darbo ginčo dėl interesų šalimi esančios profesinės sąjungos ar jų organizacijos nariams. Lokautas skelbiamas ne anksčiau kaip po septynių kalendorinių dienų nuo streiko pradžios. Kaip išeitų ir iš pačios 255 str. lokauto sąvokos – lokautas iš esmės susietas su streiku, skirtingai nuo estiškos sampratos, ko gero, absoliučiai neįmanoma išaiškinti kažkokios teisėtos puolamojo lokauto galimybės. Taip pat naujasis darbo kodeksas numato ir plačiai aptinkamą perspėjimo prieš skelbiant kolektyvinį veiksmą mechanizmą – lokautą skelbiantis subjektas, prieš skelbdamas lokautą, ne vėliau kaip prieš penkias darbo dienas privalo raštu įspėti kolektyviniame darbo ginče dalyvaujančią profesinę sąjungą ar jų organizaciją. Tokiame įspėjime taip pat turi būti nurodyta lokauto pradžia, priežastys ir tikslai (reikalavimai), darbuotojų, kuriems taikomas lokautas, sąrašas. Atskirai nuo visos profesinės sąjungos kiekvienas darbuotojas, kuriam taikomas lokautas, turi būti įspėtas individualiai ne vėliau kaip prieš tris dienas iki lokauto pradžios. Pastebima, kad lyginant su streiko perspėjimo mechanizmais, įtvirtintais

---

<sup>85</sup> Collective Labour Dispute Resolution Act. *Riigikogu. 1993 06 07*. [interaktyvus]. [žiūrėta 2017 m. vasario 22 d.]. Prieiga per internetą: <<https://www.riigiteataja.ee/en/eli/511112014002/consolide>>

tame pačiame teisės akte, profesinės sąjungos perspėjimo terminas atitinka darbdavio ar jų organizacijos perspėjimo prieš tikrąjį streiką terminą, tuo tarpu kiekvieno darbuotojo individualus perspėjimas atitinka darbdavio ar jų organizacijos perspėjimo prieš įspėjamąjį streiką terminą. Visgi ne visada gali būti skelbiamas įspėjamasis streikas. Tuo tarpu darbdavys bet koku atveju turės įspėti kiekvieną darbuotoją, kuriam taikomas lokautas. Šiuo aspektu darbdaviui numatoma kiek daugiau darbo ir įspėjimo mechanizmų nei darbuotojams. Tai nėra neteisėta ar nepateisinama pagal tarptautinių institucijų išaiškinimus, tiesiog išryškina lengvesnį darbuotojų ir jų organizacijų priėjimą prie kolektyvinių veiksmų, labiau atitinkančių iki lokauto įteisinimo Lietuvos laikytą poziciją.

Kadangi naujasis Darbo kodeksas dar nėra įsigaliojęs, vyksta aktyvios derybos dėl įvairių straipsnių formuluočių, kartais net ir dėl kardinalesnių pokyčių. Lietuvos Respublikos trišalė taryba 2017 metų kovo 15 d. svarstė pagrįdę su kolektyviniais darbo ginčais dėl interesų bei streikais susijusius DK straipsnius<sup>86</sup>, kartu buvo diskutuojama ir dėl gan svarbaus lokauto skelbimo tvarkos pakeitimo. Pagal siūlytą kompromisinį paketą, lokautas būtų galimas skelbti tik neteisėto streiko atveju. Šiuo klausimu vyko diskusijos bei buvo fiksuojamos skirtingos nuomonės, galų gale dėl streiko bei lokauto straipsnių nebuvo pasiekta jokie kompromiso. Svarbu pastebėti, kad panašaus kompromiso priėmimo atveju keistūsi visa lokauto samprata Lietuvoje. Jis būtų suprantamas ne tiek kaip darbdavio interesų gynbos priemonė kolektyviniu lygiu, bet jo interesų gynimo būdas tik prieš neteisėtą streiką. Tai būtų siauresnė darbdavio interesų gynbos priemonė nei gynybinis lokautas, tačiau ji nebūtų prieštaraujanti tarptautinių institucijų praktikai bei išvadoms *per se*. Turint omenyje, kad naujajame DK galima rasti itin stiprių darbdavio interesų gynimo priemonių, lokauto atveju, randamų autentiško lokauto valstybėse, tokių kaip pakaitinių darbuotojų samdymas pakeičiant darbuotojus kuriems taikomas lokautas, toks lokauto skelbimo ribojimas galėtų būti laikomas atsvara panašioms normoms bei darbdavio garantijoms, paprastai nerandomoms neautentiško lokauto valstybėse.

Remiantis naujo DK 257 str., darbuotojų, kuriems taikomas lokautas, darbo sutarčių vykdymas sustabdomas iki lokauto pabaigos. Darbdavys turi teisę į atsilaisvinusias vietas priimti naujus darbuotojus pagal terminuotas darbo sutartis, naudotis laikinųjų darbuotojų paslaugomis ar perkelti ten dirbti kitus įmonės

---

<sup>86</sup> LR trišalė taryba. Posėdžio protokolas. 2017 03 15, Nr. TTP-9. Vilnius

(įstaigos, organizacijos) darbuotojus. DK tik išskiria papildomą akcentą ties reikalavimu nepažeisti DK nustatytų maksimalaus darbo laiko ir minimaliojo poilsio laiko reikalavimų, leidžiant kitiems įmonės (įstaigos, organizacijos) darbuotojams dirbti papildomą darbą. Tai yra gan unikali norma, kiek darbdaviui leidžiama samdyti pakaitinių darbuotojų atlikti darbo funkcijas, kuriems taikomas lokautas. Pvz., Latvijos reguliavimas nedraudžia kitiems įmonės, įstaigos, organizacijos darbuotojams dirbti papildomą darbą, tačiau jis draudžia samdyti naujų darbuotojų į jų vietą. Toks leidimas taip pat aptinkamas JAV, tiesa, tik puolamojo lokauto atvejais. Toks reguliavimas vertintinas gan įvairiai. Iš vienos pusės tai pabrėžia siekimą naujuoju darbo kodeksu sukurti laisvesnę darbo rinką su mažiau „išišaknijusiais“ bei tradiciškai suprantamais darbo santykiais. Darbuotojai skatinami ieškoti geresnių darbo sąlygų, dalyvauti profesinių sąjungų veikloje bei derėtis su darbdaviu, taip pat dirbti pagal terminuotas darbo sutartis būtent tokiose ar panašiose situacijose. Visgi streikas bei lokautas yra laikytini paraleliomis, tačiau ne visai lygiavertėmis kolektyvinėmis priemonėmis. Taikyti ekonominį ir socialinį spaudimą yra abiejų kolektyvinių veiksmų tikslai, o aukojimas nuolatinių darbo sąlygų bei atlyginimo streiko atveju bei nuolatinių darbuotojų bei specialistų, žinančių ir patikimų dirbančių savo darbą – lokauto atveju. Tokia norma iš dalies mažina darbdavio *quid* dalį lokauto *quid pro quo*. Nors sunku įsivaizduoti, kad rinkoje bus tokia didelė pasiūla darbuotojų, galinčių paprastai įsimaišyti į įmonės kolektyvą bei dirbti lokaute esančio specialisto darbą, be to, ar pavyks rasti darbuotojų, galinčių jį atlikti papildomai prie savo aštuonių valandų per dieną keturiasdešimt valandų per savaitę ar net ilgesnės darbo dienos, kurių paskyrimas nepažeis kodekso darbo laiko bei poilsio laiko normų, bet tokia norma pernelyg atskiria lokautą nuo streiko ir ne ta kryptimi, kuria juos linkęs atskirti Socialinių teisių komitetas. Tokia norma labiau aptinkama autentiško lokauto modelio valstybėse ir taikytina būtent puolamajam lokautui, kuris yra jų unikali savybė. Jos inkorporavimas į labiau neautentiško europietiško lokauto modelį yra vertintinas mažų mažiausiai kaip įdomus socialinis eksperimentas. Visgi nesinori kartoti ankstesnių DK projektų klaidos ir per anksti prognozuoti pasaulio pabaigą kodeksui dar neįsigaliojus ir visai nesant lokautų praktinio taikymo praktikos. Vargu ar pakaitiniais darbuotojais, ar papildomu darbu bus taip piktnaudžiaujama, kaip pastaruoju metu pastebima autentiško lokauto valstybėse – juk norint skelbti lokautą Lietuvoje pirmiausia reikalingas streikas. Bandant darbuotojams teoriškai priskirti



panašią tironišką sąlygų „pripaišymo“ strategiją, kuri pastebima autentiško lokauto valstybėse, pirmiausia – JAV, svarbu suprasti, kad darbdavys turės praeiti nepalyginamai daugiau įvairių procesų ir sąmoningai sukelti darbuotojų streiką, siekdamas juos versti priimti savo sąlygas, kas ekonominiu požiūriu ne visada gali atsipirkti. Atsargus ir protingas darbdavys vargu ar ims tokios rizikingos strategijos dėl tokio piktavališko tikslo ir prieš save nuteiks visą savo darbuotojų kolektyvą, eis per ilgus ir varginančius bei, be abejo, kainuojančius derybų procesus ir tada skelbs lokautą, besikliaudamas rinkoje esančių pakaitinių darbuotojų galėjimu atlikti jo darbuotojų darbą bei jų buvimu apskritai. Dėl šių priežasčių, nors panašus reguliavimas nėra vertintinas teigiamai teorine prasme, atsižvelgiant į tarptautinių institucijų išaiškinimus dėl lokauto ir streiko santykio, nesiimama jo ir pernelyg kritikuoti ar iškart siūlyti jo keisti dar jam neįsigaliojus bei nesant jo realaus veikimo praktikos ar galimo piktnaudžiavimo pavyzdžių.

DK 257 str. 3 dalis, ką iš tiesų reiškia darbo sutarčių su darbuotojais, kuriems taikomas lokautas, sustabdymas: jiems nemokamas darbo užmokestis (išskyrus straipsnyje minimas išimtis, kai teisės normose ar šalių susitarimu nustatyta kitaip), jiems sustabdomas darbo santykių trukmės skaičiavimas, kartu sustabdoma ir darbo trukmė kasmetinėms atostogoms gauti. Išsaugoma teisės aktų nustatyta tvarka teisė į socialinį draudimą. Nors ši norma tik detalizuoja ir labiau užtikrina darbo sutarčių sustabdymo reikšmę, manoma, kad ji nėra perteklinė. Teisėje verta nesibaiginti net ir perdėto aiškumo, kartu ji atsako į galimus tokios išskirtinės situacijos labiau kasdienes ir paprastas aspektus, taip pat net ir lokauto atveju garantuoja darbuotojams socialinį draudimą. Turint galvoje, kad darbdaviams leidžiama samdyti pakaitinius darbuotojus lokauto atveju arba leisti jau dirbantiems darbuotojams dirbti papildomą darbą, galbūt vertėtų susimąstyti apie kiek platesnį socialinių garantijų asortimentą, galbūt panašesnį į Čekijos Respublikos modelį. Ten darbuotojams mokama procentinė nuo jų atlyginimo kompensacija, ar lokauto trukmė būtų prilyginama darbo pareigų atlikimo trukmei, kas iš dalies pateisintų darbdavio retai kur aptinkamą visišką teisę samdyti pakaitinius darbuotojus. Galbūt tarp šių dviejų priemonių galima padaryti tam tikrą ryšį ir jas viena su kita susieti. Jeigu darbdavys samdo pakaitinius darbuotojus atlikti lokauto paveiktų darbuotojų darbo funkciją ar užimti jų pareigas, taip siekdamas sumažinti savo nuostolius darbuotojų, kuriems taikomas lokautas, atžvilgiu, lokauto trukmė priskaitoma darbo funkcijos atlikimo trukmei ir/ar jiems priklauso tam tikra kompensacija, padedanti

darbuotojams kartu su darbdaviu mažinti nuostolius ir išlaikyti kolektyvinių *ultima ratio* veiksmų *quid pro quo*. Be abejo, nesant jokios lokautų praktikos, verta leisti įsiteisėti naujam darbo kodeksui ir šią įsivaizduojamą problemą spręsti tik jai iš tiesų kilus.

Naujojo DK 258 str. numato lokauto absoliutaus draudimo atvejus. Lokautą draudžiama skelbti greitosios medicinos pagalbos tarnybose, stichinės nelaimės zonose, taip pat regionuose, kuriuose nustatyta tvarka paskelbta mobilizacija, karo, nepaprastoji padėtis, viešo administravimo įstaigose ir kitais įstatymo numatytais atvejais. Šie draudimai beveik tiksliai atspindi 248 str. numatomus streiko draudimus, išskyrus dalį dėl viešojo administravimo įstaigų, pakeistą dalimi dėl galiojančios kolektyvinės sutarties streiko skelbimo draudimo atveju, dėl jos sąlygų, kol jų yra laikomasi. Turint omenyje, kaip plačiai lokautus leidžia riboti Socialinių teisių komitetas bei kitos tarptautinės supranacionalinės institucijos, tokie įstatyme įtvirtinti draudimai tikrai neskamba neracionaliai ar nepagrįstai. Manoma, kad išlaikytas tinkamas balansas tarp streiko skelbimo draudimų bei lokauto draudimų, net ir pagal tarptautinę praktiką, visiškai nėra būtinas.

Pagal naujojo DK 259 str. lokautas pasibaigia kolektyvinio darbo ginčo dėl interesų šalims priėmus susitarimą dėl lokauto baigties arba darbdaviui pripažinus, kad toliau tęsti lokautą nebetikslinga. Lyginant su streiko pabaigos normomis, streikas dar gali baigtis, kai darbdavys priima sprendimą dėl reikalavimų patenkinimo. Nors lokautas taip pat yra susijęs su tam tikrais darbdavio reikalavimais, manoma, kad pakankama norma šalių susitarimas dėl lokauto baigties, nes akivaizdžiai bet kokie šių reikalavimų klausimai bus išspręsti susitariant, kokiomis sąlygomis bus užbaigiamas lokautas. Derybos su darbdaviu dėl lokauto baigties leidžia šiuos reikalavimus dar kiek sušvelninti. Tuo tarpu suteikus darbuotojams teisę vienašališkai priimti bei įsipareigoti tenkinti visus reikalavimus, darbdaviui nebūtų tikslo siekti lokautą užbaigti pirmomis derybomis. Bet kuriais atvejais jis, laikydamas gan stiprias ir svarias kortas savo rankoje ir galėdamas pakaitiniu ar papildomu darbu iš dalies kompensuoti lokauto nuostolius, reikalautų vienašališko visiško reikalavimų priėmimo. Pasibaigus lokautui darbuotojų, kuriems buvo taikytas lokautas, darbo sutarčių vykdymas turi būti atnaujintas per tris darbo dienas nuo darbdavio sprendimo dėl lokauto pabaigos dienos.

Naujojo DK 260 str. numato lokauto teisėtumo kvestionavimo procedūrą teisme. Profesinė sąjunga arba jų organizacija, gavusios darbdavio pranešimą apie priimtą sprendimą skelbti lokautą, gali per penkias darbo dienas nuo pranešimo gavimo dienos kreiptis į teismą dėl lokauto pripažinimo neteisėtu. Byla dėl lokauto teisėtumo teisme nagrinėjama per penkias darbo dienas. Neteisėtas lokautas – tai lokautas, kurio tikslai prieštarauja Lietuvos Respublikos Konstitucijai, naujajam darbo kodeksui, kitiems įstatymams arba jeigu jis paskelbtas nesilaikant naujajame DK nustatytos tvarkos ir reikalavimų, arba pripažinta, kad darbdavys piktnaudžiauja lokauto teise. Sunku pasakyti, ar prieš tai minėti lokauto piktnaudžiavimu kvepiantys atvejai, kai darbdavys taiko lokautą grynai siekdamas daryti spaudimą ir norėdamas priversti profesinę sąjungą priimti jai be galo neparankius reikalavimus, laikytinas piktnaudžiavimu lokauto teise. JAV tokie atvejai ne tik yra leistini, bet jie netgi garantuojami teismo praktikos ir buvo joje įvardinti. Pagal lokauto tikslų šalyse skirtumą manoma, kad Lietuvoje tokie atvejai būtų laikytini piktnaudžiavimu lokauto teise. Leistinas lokauto tikslas Lietuvos darbo teisėje nėra taikyti profesinei sąjungai spaudimą ir priversti ją priimti darbdavio primetamas tironiškas darbo sąlygas, kurios be lokauto niekada nebūtų priimtos kolektyvinių derybų metu. Įsiteisėjus teismo sprendimui pripažinti lokautą neteisėtu arba nukreipus jį skubiai vykdyti, darbuotojų darbo sutarčių veikimas atnaujinamas per tris darbo dienas. Jiems sumokamas visas negautas nuo lokauto pradžios iki sutarties vykdymo atnaujinimo darbo užmokestis ir kitos išmokos, priklausančios pagal kolektyvinę sutartį, kitus susitarimus ar vidinius teisės aktus.

Apibendrinant galima teigti, kad Lietuvos Respublikos pozicija lokautų klausimu einant laikui pasikeitė kone iš esmės. Kur iki naujojo DK darbuotojams buvo pripažįstama išskirtinė teisė naudotis kolektyviniais veiksmais kaip tikrosios lygybės tarp darbo santykių šalių išsaugojimo garantas, šiuo metu įstatymų leidėjo pozicija kone priešinga. Lokauto reguliavimas yra gan mišrus. Iš vienos pusės dauguma požymių primena paprastą gynybinį, neautentišką, karštą, europietišką lokautą, visiškai atitinkantį tarptautinių institucijų rekomendacijas bei praktiką. Tačiau yra tam tikrų požymių, kaip pakaitinių darbuotojų samdymas siekiant pakeisti lokauto paveiktus darbuotojus, kurie priskirtini labiau puolamojo autentiško lokauto valstybėms, tokioms kaip JAV. Nors kol kas nesant aktualios praktikos šiuo klausimu sunku šį reguliavimą pavadinti kaip problemišką, manoma, kad ateityje kilus problemoms jis gali būti suvaldytas per teisminę piktnaudžiavimo teise

kontrolę bei galbūt kompensuotas pasitelkus kitų Europos valstybių pavyzdį dėl socialinių garantijų paveiktiems lokauto darbuotojams, tokių kaip nuo atlyginimo priklausanti kompensacija ar lokauto laikotarpio įskaitymas, kaip darbo pareigų ėjimo ir darbo funkcijos atlikimo laikas.

## Išvados

1. Teisė skelbti lokautą nėra tiesiogiai pripažįstama asociacijų teisės elementu, analogiškai teisei streikuoti, kuri yra tiesioginė jos atsvara. Norint pagal tarptautinę praktiką ją priskirti asociacijų laisvės elementui reikia įvairių institucijų praktiką aiškinti plečiamai arba traktuoti įvairių darbdavių atstovų teiginių ignoravimą kaip patvirtinimą. Įvairios tarptautinės institucijos pasižymi skirtingais lokauto kaip reiškiniu bei jo vietos valstybių teisinėse sistemose aiškinimo laipsniais. Kai kurios, tokios kaip TDO Asociacijų laisvės komitetas itin mažai pasisako šiuo klausimu ir itin daug vietos palieka interpretacijoms bei klausimams, tuo tarpu Socialinių teisių komitetas pasižymi kiek aiškesnėmis ir platesnėmis bei gan vertingomis išvadomis, nepaisant to, lokautas itin dažnai traktuojamas tik kaip teisės streikuoti *post scriptum* skyrius asociacijų laisvės klausimu.

2. Skirtingose valstybėse, įvairiai suprantančiose ir vertinančiose lokautus, galima rasti įvairiausių klasifikacijų. Tai, ką Europos valstybės tradiciškai suprantą kaip lokautą, galima pavadinti karštuoju lokautu, tuo tarpu lokauto skirstymas į puolamąjį ir gynybinį lokautą gali padėti identifikuoti prie kurio modelio: autentiško ar neautentiško lokauto valstybė yra priskirtina.

3. Valstybės, kuriose leidžiamas puolamasis lokautas, vadinamos autentiško lokauto valstybėmis, jos pasižymi paprastesniu lokauto skelbimo būdu bei skirtingais nuo neautentiško lokauto valstybių leidžiamais lokautu siekti siekiais. Žvelgiant į ekonomines bei socialines autentiško lokauto valstybių realijas, manytina kad autentiško modelio siekti, kol nebus išspręstas teisėto piktnaudžiavimo lokautu klausimas jose, nederėtų siekti.

4. Lietuvos pozicija lokauto klausimu per dešimtmetį pasikeitė kone kardinaliai. Kur iki naujojo Darbo kodekso rengimo lokauto draudimas buvo pripažįstamas kaip priemonė siekiant tikrosios darbo šalių lygybės, naujajame Darbo kodekse institutas visgi įtvirtinamas sekant kitų Baltijos šalių bei vakarietišku Europos šalių pavyzdžiu.

4.1. Nors rengiant senojo darbo kodekso projektus buvo siūlyta įtvirtinti lokauto institutą kaip galimą gynybinę priemonę prieš piktnaudžiavimą streiku, lokautas nei buvo įtvirtintas nei prireikė tokios jo funkcijos vykdymo dėl itin

retos kolektyvinių priemonių bei derybų praktikos. Manytina, kad labiau į kolektyvinių derybų skatinimą telkiamas darbo kodeksas šiek tiek ją praplės ir ateityje leis sėkmingiau nuspėti ateities teisinius procesus.

4.2. Naujajame Darbo kodekse įtvirtintas lokautas daugiausiai priskirtinas tipinio karštojo autentiško gynybinio lokauto sąvokos, tačiau kai kurie jo elementai, tokie kaip leidimas darbdaviui naudotis pakaitiniais darbuotojais lokauto metu yra labiau priskirtini autentiško lokauto valstybėms, net ir jose – tik puolamojo lokauto atveju. Būtent į panašias normas turėtų būti sutelktas dėmesys ir pernelyg piktnaudžiaujant lokautu praktikoje jos turėtų būti keičiamos/šalinamos pirmiausia.

## Šaltinių sąrašas

Lietuvos teisės norminiai aktai:

1. Lietuvos Respublikos Konstitucija. *Valstybės žinios*, 1992 11 30, Nr. 33-1014
2. Lietuvos Respublikos Darbo Kodeksas. *Valstybės žinios*, 2002 06 26, Nr. 64-2569
3. Lietuvos Respublikos darbo kodekso patvirtinimo, įsigaliojimo ir įgyvendinimo įstatymas. *Lietuvos Respublikos Seimas*. 2016 09 14. XII-2603

Europos sąjungos teisės aktai:

4. Sutarties dėl Europos sąjungos veikimo suvestinė redakcija. *OJ C 326*, 26.10.2012
5. Protocol. (No 1) *On the Role of National Parliaments In the European Union..* 2008 5 09. *C 115/203*

Tarptautiniai teisės aktai:

6. Europos Socialinė Chartija (pataisyta). *Valstybės žinios*, 2001 06 08, Nr. 49-1704
7. Tarptautinės darbo organizacijos Konstitucija, 1919 04 01. *15 UNTS 40*
8. Tarptautinės darbo organizacijos konvencija Nr. 87 „Dėl asociacijų laisvės ir teisės jungtis į organizacijas gynimo“. *Valstybės žinios*, 1996 03 22, Nr. 27-653.
9. Tarptautinės darbo organizacijos konvencija Nr. 98 „Dėl teisės jungtis į organizacijas ir vesti kolektyvines derybas principų taikymo“. *Valstybės žinios*, 1996 03 27, Nr. 28-674.
10. Tarptautinės darbo organizacijos konvencija Nr. 105 „Dėl priverstinio darbo panaikinimo“. *Valstybės žinios*, 1996 03 27, Nr. 28-676

Užsienio valstybių teisės aktai:

1. Ispanijas baudžiamasis kodeksas. 1995 10 23, *10/1995, Official State Gazette number 281 on 24<sup>th</sup> November 1995*
2. 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 23 December 2014 (*Federal Law Gazette I p. 2438*).
3. Constitution of the State of Hesse of 1 December 1946. (*GVBl I, p. 229, corrected GVBl. 1947: 106*)
4. Social Code (SGB) Ninth Book (IX) - Rehabilitation and participation of disabled people. *Bund. 860-9*.
5. Employment Relations Act 2000. *2000 No. 24.2000 08 19*. [interaktyvus]. [žiūrėta 2017 m. vasario 14 d.]. Prieiga per internetą:<<http://www.legislation.govt.nz/act/public/2000/0024/latest/DLM58317.html>>
6. Employment Rights Act 1996. *1996 c. 18*
7. Labour Dispute Law. *Saeima. 2002 09 26*. [interaktyvus]. [žiūrėta 2017 m. vasario 22 d.]. Prieiga per internetą:<[http://www.lm.gov.lv/upload/legislation/leg\\_er\\_2.pdf](http://www.lm.gov.lv/upload/legislation/leg_er_2.pdf)>
8. Collective Labour Dispute Resolution Act. *Riigikogu. 1993 06 07*. [interaktyvus]. [žiūrėta 2017 m. vasario 22 d.]. Prieiga per internetą:<<https://www.riigiteataja.ee/en/eli/511112014002/consolide>>

#### Specialioji literatūra:

1. 373rd Report of the Committee on Freedom of Association. *322nd Session, Geneva, 30 October–13 November 2014*. [interaktyvus]. [žiūrėta 2017 metų sausio 17 d.], prieiga per internetą: <[http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms\\_319545.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_319545.pdf)>
2. Application of International Labour Standards 2014 (I). Report III (Part IA). Report of the Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations. *International Labour Conference, 103rd Session, 2014. International Labour Office, Geneva*. [interaktyvus]. [žiūrėta 2017 kovo 23 d.]. Prieiga per internetą: <[http://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/P/09661/09661\(2014-103-1A\).pdf](http://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/P/09661/09661(2014-103-1A).pdf)> , p. 150



3. Report of the Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations (articles 19, 22 and 35 of the Constitution). Report III (Part 1A). *International Labour Conference, 102nd Session, 2013. International Labour Office, Geneva*. [interaktyvus]. [žiūrėta 2017 kovo 23 d.]. Prieiga per internetą: <[http://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/P/09661/09661\(2013-102-1A\).pdf](http://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/P/09661/09661(2013-102-1A).pdf)> , p. 183
4. Charter of Social Rights of the Council of Europe. *Andrzej M. Swiatkowski. 2007. Kluwer Law International*
5. Digest of the Case Law of the European Committee of Social Rights. *Council of Europe*. 2008-09-01. [interaktyvus]. [žiūrėta 2017 sausio 28 d.]. Prieiga per internetą: <<https://rm.coe.int/CoERMPublicCommonSearchServices/DisplayDCTMContent?documentId=090000168049159f>>
6. European Social Charter. European Committee of Social Rights. Conclusions 2014 – Azerbaijan. Article 6-4. [interaktyvus]. [žiūrėta 2017 m. sausio 31 d.]. Prieiga per internetą: <<http://hudoc.esc.coe.int/eng/?i=2014/def/AZE/6/4/EN>>
7. European Social Charter. European Committee of Social Rights. Conclusions 2014 – Norway. Article 6-4. [interaktyvus]. [žiūrėta 2017 m. sausio 31 d.]. Prieiga per internetą: <<http://hudoc.esc.coe.int/eng/?i=2014/def/NOR/6/4/EN>>
8. European Social Charter. European Committee of Social Rights. Conclusions 2014 – Russian Federation. Article 6-4. [interaktyvus]. [žiūrėta 2017 m. sausio 31 d.]. Prieiga per internetą: <<http://hudoc.esc.coe.int/eng/?i=2014/def/RUS/6/4/EN>>
9. European Social Charter. European Committee of Social Rights. Conclusions XIX-3 – Croatia. Article 6-4. [interaktyvus]. [žiūrėta 2017 m. vasario 2 d.]. Prieiga per internetą: <<http://hudoc.esc.coe.int/eng/?i=XIX-3/def/HRV/6/4/EN>>
10. European Social Charter. European Committee of Social Rights. Conclusions 2010 – Moldova. Article 6-4. [interaktyvus]. [žiūrėta 2017 m. vasario 2 d.]. Prieiga per internetą: <<http://hudoc.esc.coe.int/eng/?i=2010/def/MDA/6/4/EN>>

11. European Social Charter. European Committee of Social Rights. Conclusions 2014 – Albania. Article 6-4. [interaktyvus]. [žiūrėta 2017 m. vasario 2 d.]. Prieiga per internetą:<  
<http://hudoc.esc.coe.int/eng/?i=2010/def/ALB/6/4/EN>>
12. European Social Charter (revised). European Committee of Social Rights. Conclusions 2014 (IRELAND). Article 6-4. [interaktyvus]. [žiūrėta 2017 m. vasario 9 d.]. Prieiga per internetą:<  
<http://hudoc.esc.coe.int/eng/?i=2014/def/IRL/6/4/EN>>
13. European Social Charter (revised). European Committee of Social Rights. Conclusions XX-3 (2014) (GERMANY), Article 6-4 of the 1961 Charter. [interaktyvus]. [žiūrėta 2017 m. vasario 7 d.]. Prieiga per internetą:<  
<http://hudoc.esc.coe.int/eng/?i=XX-3/def/DEU/6/4/EN>>
14. European Social Charter. European Committee of Social Rights. Conclusions XVIII-1 – Hungary. Article 6-4. [interaktyvus]. [žiūrėta 2017 m. vasario 2 d.]. Prieiga per internetą:< <http://hudoc.esc.coe.int/eng/?i=XVIII-1/def/Hun/6/4/EN>>
15. European Social Charter. European Committee to Social Rights Addendum Conclusions XV-1 (Germany). *Council of Europe, 2001*. p. 30
16. Fifteenth International Conference of Labour Statisticians (*Geneva, 1993*). [interaktyvus]. [žiūrėta 2017 sausio 17 d.] prieiga per internetą: <  
[http://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/1993/93B09\\_65\\_engl.pdf](http://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/1993/93B09_65_engl.pdf)>
17. Freedom of Association. *Digest of decisions and principles of the Freedom of Association Committee of the Governing Body of the ILO*. [interaktyvus]. [žiūrėta 2017 m. sausio 17 d.]. Prieiga per internetą: <  
[http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed\\_norm/@normes/documents/publication/wcms\\_090632.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_norm/@normes/documents/publication/wcms_090632.pdf)>
18. Freedom of Association and Collective Bargaining. International Labour Conference, 81st Session, 1994. *International Labour Office, Geneva*. [interaktyvus]. [žiūrėta 2017 kovo 23 d.]. Prieiga per internetą: <  
[http://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/P/09661/09661\(1994-81-4B\).pdf](http://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/P/09661/09661(1994-81-4B).pdf)> , p. 75
19. Gabler Wirtschaftslexikon. Springer Gabler Verlag. [interaktyvus]. [žiūrėta 2017 vasario 7 d.]. Prieiga per internetą:<  
<http://wirtschaftslexikon.gabler.de/Archiv/87265/aussperrung-v7.html>>

20. Giving globalization a human face. International Labour Conference, 101st session, 2012. *International Labour Office, Geneva*. [interaktyvus]. [žiūrėta 2017 kovo 23 d.]. Prieiga per internetą: < [http://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/P/09661/09661\(2012-101-1B\).pdf](http://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/P/09661/09661(2012-101-1B).pdf)> , p. 51
21. Glossary. Bundeszentrale für politische Bildung. *Kalte aussperrung*. [interaktyvus]. [žiūrėta 2017 vasario 9 d.]. Prieiga per internetą: < <http://www.bpb.de/politik/innenpolitik/arbeitsmarktpolitik/55421/glossar?p=59>>
22. HUDOC. *European Social Charter*. [interaktyvus]. [žiūrėta 2017 sausio 28 d.]. Prieiga per internetą: < <http://hudoc.esc.coe.int/eng/#>>
23. International Labour Law Reports. *Alan Gladstone, Zvi H. Bar-Niv. Martinus Nijhoff Publishers. 2001 12 18*.
24. International Labour Organization (ILO), Definitive report, Report No 348, 11-2007, Case No 2530 (Uruguay). [interaktyvus]. [žiūrėta 2017 sausio 24 d.]. Prieiga per internetą: < [http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:50002:0::NO:50002:P50002\\_COMPLAINT\\_TEXT\\_ID:2910501](http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:50002:0::NO:50002:P50002_COMPLAINT_TEXT_ID:2910501)>
25. International Labour Organization (ILO), Report in which the committee requests to be kept informed of development, Report No 358, 11-2010, Case No 2742 (Bolivia, Plurinational State of). [interaktyvus]. [žiūrėta 2017 sausio 24 d.]. Prieiga per internetą: < [http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:50002:0::NO:50002:P50002\\_COMPLAINT\\_TEXT\\_ID:2912153](http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:50002:0::NO:50002:P50002_COMPLAINT_TEXT_ID:2912153)>
26. International Labour Organization (ILO), Report in which the committee requests to be kept informed of development, Report No 367, 03-2013, Case No 2894 (Canada). [interaktyvus]. [žiūrėta 2017 sausio 24 d.]. Prieiga per internetą: < [http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:50002:0::NO:50002:P50002\\_COMPLAINT\\_TEXT\\_ID:3112074](http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:50002:0::NO:50002:P50002_COMPLAINT_TEXT_ID:3112074)>
27. International Labour Organization (ILO), Report in which the committee requests to be kept informed of development, Report No 371, 03-2014, Case No 2988 (Qatar). [interaktyvus]. [žiūrėta 2017 sausio 24 d.]. Prieiga per internetą: <

[http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:50002:0::NO:50002:P50002\\_COMPLAINT\\_TEXT\\_ID:3171962](http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:50002:0::NO:50002:P50002_COMPLAINT_TEXT_ID:3171962)>

28. LR trišalė taryba. Posėdžio protokolas. *2017 03 15, Nr. TTP-9. Vilnius*
29. NBA Lockout chronology. *sportsillustrated.cnn.com. Associated Press. 01 06 1999*
30. NBA Lockout of 2017: Riches or no riches, get R-R-Ready to rumble! *Mark Heisler. Forbes. 2017 02 01*. [interaktyvus]. [žiūrėta 2017 m. vasario 13 d.]. Prieiga per internetą:<  
<http://www.forbes.com/sites/markheisler/2015/03/16/nba-lockout-of-2017-riches-or-no-riches-get-r-r-r-ready-to-rumble/#490aaa1a4dc2>>
31. Nekrošius et al. Darbo teisė. – *Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2008*
32. New Zealand: Meat workers locked out for 9 weeks. *Libcom.org. 2012 03 05*. [interaktyvus]. [žiūrėta 2017 m. vasario 14 d.]. Prieiga per internetą:<  
<https://libcom.org/news/new-zealand-meat-workers-locked-out-9-weeks-05032012>>
33. New Zealand: Wharfies beat lock out. *Green Left Weekly. 2012 03 31*. [interaktyvus]. [žiūrėta 2017 m. vasario 14 d.]. Prieiga per internetą:<  
<https://www.greenleft.org.au/content/new-zealand-wharfies-beat-lock-out>>
34. Pozicija. Dėl Lietuvos Respublikos Darbo kodekso projekto (projektas Nr. 5). *Lietuvos laisvosios rinkos institutas. 2001 04 09*. [interaktyvus]. [žiūrėta 2017 m. vasario 21 d.]. Prieiga per internetą:<  
<http://www.llri.lt/naujienos/ekonomine-politika/darbo-santykiai/pozicija-del-lietuvos-respublikos-darbo-kodekso-projekto-projekto-nr-5/lrinka>>
35. Report of the Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations. Report III (Part 1A). International Labour Conference 90th Session, 2002. [interaktyvus]. [žiūrėta 2017 kovo 23 d.]. Prieiga per internetą: <  
[http://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/P/09661/09661\(2002\)1A.pdf](http://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/P/09661/09661(2002)1A.pdf)> , p. 279
36. Report of the Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations. Report III (Part 1A). International Labour Conference 87th Session, 1999. [interaktyvus]. [žiūrėta 2017 kovo 23 d.]. Prieiga per internetą: <  
[http://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/P/09661/09661\(1999-87\).pdf](http://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/P/09661/09661(1999-87).pdf)> , p. 223

37. Strikes and Lockouts in Germany and Under Federal Legislation in the United States: A Comparative Analysis. *David Westfall and Gregor Thüsing*. 22 *B.C. Int'l & Comp. L. Rev.* 29 (1999), [interaktyvus]. [žiūrėta 2017 m. vasario 7 d.]. Prieiga per internetą:< <http://lawdigitalcommons.bc.edu/iclr/vol22/iss1/3>>
38. Termination of employment legislation digest. Country profile – Germany. *ILO*. 2006. [interaktyvus]. [žiūrėta 2017 vasario 9 d.]. Prieiga per internetą: < <http://www.ilo.org/dyn/eplex/docs/23/Germany.pdf>>
39. The 1951 waterfront dispute. New Zealand History. *Ministry for Culture and Heritage*. 2015 02 27. [interaktyvus]. [žiūrėta 2017 m. vasario 14 d.]. Prieiga per internetą:< <https://nzhistory.govt.nz/politics/the-1951-waterfront-dispute>>
40. The Standards Initiative – Appendix III Background document for the Tripartite Meeting on the Freedom of Association and Protection of the Right to Organise Convention, 1948 (No. 87), in relation to the right to strike and the modalities and practices of strike action at national level (revised) (*Geneva, 23–25 February 2015*). [interaktyvus]. [žiūrėta 2017 sausio 17 d.] prieiga per internetą: <[http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms\\_351512.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_351512.pdf)>.
41. Tripartite Meeting on the Freedom of Association and Protection of the Right to Organise Convention, 1948 (No. 87), in relation to the right to strike and the modalities and practices of strike action at national level. *International Labour Organization. Geneva. 23-25 February 2015*. [interaktyvus]. [žiūrėta 2017 sausio 17 d.]. prieiga per internetą: < [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms\\_346764.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_346764.pdf)>
42. USW reaches deal to end ATI lockout. *nwLabourPress.org*. 2016 03 01. [interaktyvus]. [žiūrėta 2017 m. vasario 14 d.]. Prieiga per internetą:<<https://nwlaborpress.org/2016/03/usw-ati/>>
43. WARNECK, Wiebke. Strike Rules in the EU27 and beyond a comparative overview. *European Trade Union Institute for Research Education and Health and Safety (ETUI-REHS)*. Brussels, 2007 [interaktyvus]. [žiūrėta 2017 m. vasario 7 d.]. Prieiga per internetą:<

<https://www.etui.org/Publications2/Reports/Strike-rules-in-the-EU27-and-beyond>> p. 32

Lietuvos Respublikos teismų praktika:

1. Lietuvos Aukščiausiasis Teismas. *2011 04 12. Nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-176/2011*

Užsienio valstybių teismų praktika:

1. Labor Board v. Truck Drivers Union 353 U.S. 87 (1957). *U.S. Supreme Court. 1957 04 01. 353 U.S. 87.*
2. American Ship Building Co. v. Labor Board 380 U.S. 300 (1965). *U.S. Supreme Court. 1965 03 29. 380 U.S. 300*
3. Administracinis Kaselio miesto teismas. *2011 07 27. Az. 28 K 574/10.KS:D*
4. Administracinis Osnabriuko miesto teismas. *2011 08 19. Az. 9 A 1/11 ir 9 A 2/11*

## **Santrauka**

### **Lokauto samprata**

2017 metų liepos 1 dieną, įsigaliojus naujam Darbo kodeksui, Lietuvoje bus įteisintas lokauto institutas, kuris tiek ideologiškai, tiek teisiškai yra naujiena Lietuvos teisinei sistemai. Norint užtikrinti tinkamą kodekso veikimą bei visus juo siekiamus įvykdyti tikslus, reikia tinkamai suprasti ir išanalizuoti šį iki jo įsigaliojimo neteisėtą laikytą institutą. Šiuo darbu bus stengiamasi atskleisti bei apibendrinti visas tarptautinių supranacionalinių institucijų išsakytas pozicijas, daugiausia Tarptautinės darbo organizacijos Asociacijų laisvės komiteto bei Europos socialinių teisių komiteto išvadose bei rekomendacijose, analizuoti užsienio lokauto modelius, skirtingas aptinkamas jo formas, tokias kaip: karštieji lokautai, šaltieji lokautai, puolamieji bei gynybiniai lokautai, autentiški bei neautentiški lokautai. Kartu su teisiniu reguliavimu bei aktualiomis tos šalies mokslininkų bei teismų pozicijomis taip pat bus atsižvelgiama ir į socialinius bei ekonominius požymius, kartu ir į praktinę tos šalies situaciją. Atsižvelgiant į išvadas, gautas analizuojant tarptautinių institucijų bei kitų šalių įvairius lokauto sampratos principus šiuo aspektu, bus analizuojama Lietuvos pozicija tiek iki naujojo Darbo kodekso įsigaliojimo, tiek ir lokauto normos naujajame Darbo kodekse, kaip analizės objektus įtraukiant tiek mokslininkų pozicijas, tiek teismų praktiką, tiek teisės aktus. Radus tam tikrų unikalių ir pasirinktam modeliui nepriskirtinų normų ar tik lietuviškam lokautui būdingų požymių, analizuoti jų reikalingumą, spręsti siūlymo taisyti ar keisti minėtus požymius klausimą. Esant reikalui, siūlyti kitų panašaus lokauto modelio šalių teisinėse sistemose esančias normas.

## **Summary**

### **Conception of lockouts**

In the year of 2017, 1st of July, after the new Labor Code comes into effect, Lithuania will, for the first time ever, in both, an ideological and legal sense, see the novelty of the labor lockout be legitimized in its legal system. In order to ensure a proper execution of the Code's norms and fulfil all of the goals and purposes which completely updating the Labor Code was meant to do, a reasonable analysis of this, previously considered illegal in the local legal system, collective action is needed. This thesis, will attempt to reveal and summarize all of what was said and recommended by the international and supranational organizations, mainly those of the International Labor Organization's Freedom of Associations committee as well as the European Committee of Social Rights, focusing on the provided conclusions and recommendations. Also the different variations and concepts of lockout found in foreign countries shall also be analyzed, focusing on the different forms and kinds of lockouts that can take place such as: hot and cold lockouts, offensive and defensive lockouts, authentic and non-authentic lockouts. Together with the legislation and relevant positions and scientific work of both the local specialists in the field as well as legislative institutions, social and economic signs of those countries shall also be taken into consideration. The conclusions drawn from these analyses shall provide a prism through which the relevant Lithuanian legal and social situation can and shall be examined, taking into consideration both the situation prior to the coming into effect of the new Labor Code as well as use the lockout norms found in it as objects for analysis, including the relevant specialist positions on the matter, the court cases and the legislation. If unique and unattributed to the relevant model and/or form of the Lithuanian lockout norms shall be located, their necessity and reason for their existence shall be weighed and, if necessary, additional norms from countries that have chosen to take a similar approach to regulating lockouts may be suggested.