

LOKAUTAS KOLEKTYVINIŲ DARBO SANTYKIŲ SRITYJE

Doc. dr. Petras Čiočys

Vilniaus universitetas, Teisės fakultetas, Darbo teisės katedra
Saulėtekio al. 9, 2054 Vilnius
Telefonas 36 61 71
Elektroninis paštas vera.kardas@tf.vu.lt

Pateikta 2001 m. lapkričio 9 d.

Parengta spausdinti 2002 m. gegužės 9 d.

Recenzavo Vilniaus universiteto Teisės fakulteto Darbo teisės katedros doc. dr. Vytautas Nekrašas ir Lietuvos profesinių sąjungų integracijos į Europos Sąjungą pirmininkė Alma Smilgienė

S a n t r a u k a

Vykdamas Lietuvos darbo teisės reformą baigiamas rengti Darbo kodekso projektas (toliau – projektas). Jis derinamas su Europos Sąjungos teisės sistema ir turėtų pakeisti atskirus darbo įstatymus bei iki šiol galiojantį 1972 m. priimtą Darbo įstatymų kodeksą (DĮK). Tarp daugelio naujovių projekte Lietuvos pramoninkų konfederacijos ir Lietuvos darbo federacijos iniciatyva pirmą kartą mūsų šalies darbo teisės istorijoje bandoma legalizuoti neįprastą normą – lokautą. Kadangi lokautas Lietuvoje yra draudžiamas ir specialiojoje literatūroje nenagrinėtas, straipsnio tikslas – paanalizuoti teisinę lokauto prigimtį, užsienyje paplitusių koncepcijų pagrindinius bruožus, kitų valstybių teisinio reguliavimo ypatumus, lokauto ir streiko teisės santykį.

1. Lokauto samprata ir pagrindinės jo koncepcijų kryptys

Terminas „lokautas“ yra kilęs iš angliškojo „lock-out“ ir išvertus reiškia prieš ką nors užverti duris, neįsileisti. Kitose valstybėse lokautas nėra fenomenas ir nors įstatymuose, kituose norminiuose aktuose bei darbo teisės teorijoje jis apibrėžiamas nevienodai, tačiau suprantamas beveik vienareikšmiškai. Apibendrinant galima būtų konstatuoti, kad *lokautas – tai darbdavio veiksmai paskelbus streiką, pasireiškiantys streikuojančiųjų neįleidimu į darbo vietas, masiniu jų atleidimu iš darbo, o kartais net sąmoningu įmonės arba jos struktūrinio padalinio likvidavimu arba reorganizavimu.*

Visuotinai pripažinta, kad lokautas reiškia darbdavio reakciją į rengiamą arba pradėtą streiką ir kad kiekvienas lokautas glaudžiai susijęs su streiku. Paprastai lokautas suprantamas kaip laikinas darbuotojų atleidimas streiko metu jų neįspėjus ir neišmokėjus laikotarpiu, kuriuo streikuojama, atlyginimo. Streikui pasibaigus darbdavys įpareigojamas visus streiko dalyvius priimti į darbą.

Nors lokautai, kaip ir streikai, turi palyginti seną istoriją – kai kuriose Amerikos, Azijos ir Afrikos žemynų valstybėse jie atsirado dar kolonializmo laikais, o Europoje – XIX a. pirmojoje pusėje, juos sutapatinti formos, turinio ir padarinių prasme vargu ar būtų teisinga. Tvirtinama, kad lokautus vienija tik svarbi darbdavių ir darbuotojų ideologinės kovos kryptis – darbuotojų teisės į streiką ir darbdavių teisės į lokautą santykis.

Užsienio literatūroje teigiama, kad teisės į streiką pripažinimas neišvengiamai gimdo teisę į lokautą. Tokios išvados pradinė logiška prielaida yra teigimas, jog streikai ir lokautai tapatūs, ekvivalentiški tiek pagal formą, tiek ir pagal esmę. Prancūzijoje paplitusi nuomonė, jog lokautas – tai šeiminių streikas.

Ar gali darbdavys turėti efektyvių priemonių, kai neteisėtas streikas kelia grėsmę įmonės veiklai? Ar teisiškai neleistina ir netgi ar nebūtina suteikti įmonės vadovui galimybę prireikus pačiam padaryti atitinkamas išvadas ir smogti atsakomąjį smūgį bei sušvelninti gautą

smūgį – kitaip darbdavio vaidmuo yra pasyvus, klausia prancūzų teisininkas R. Laturneri [1, p. 224].

Ypač daug vietos streikams ir lokautams aprašyti skiriama VFR darbo teisės literatūroje. Čia, be lokauto, kaip tradicinės darbdavio priemonės prieš streiką, sąvokos, aptariamos lokauto principinės formos, darbo kovos būdai. VFR streikų ir lokautų lygybė dažniausiai grindžiama paritetinės kovos (*Kampfparitat*) arba priemonių lygybės (*Waffengleichheit*) konstrukcijomis. Jos reiškia, kad abi darbo konflikto šalys turi taikyti analogiškus kovos metodus, kuriais darbo santykiai sustabdomi arba nutraukiami (formalioji ginklų lygybė), ir kad konflikto šalys turi panaudoti kovos priemones, išsaugančias lygias kolektyvinių sutartinių santykių pozicijas (materialinė ginklų lygybė).

Visi šie samprotavimai pabrėžia kai kurių streiko ir lokauto panašumo arba paralelizmo aspektus. Tiek streikas, tiek ir lokautas suponuoja atsisakymą vykdyti sutartinius įsipareigojimus ir taip panaikina tam tikrus kitos šalies pranašumus, kylančius iš darbo sutarties. Streiko ir lokauto metu darbuotojai praranda atlyginimą, o darbdaviai patiria nuostolių dėl įmonės veiklos nutraukimo. Vienintelis esminis skirtumas tarp streiko ir lokauto, pasak amerikiečių sociologo A. Rosso, yra tas, kad streiko atveju pirmąjį žingsnį daro profesinė sąjunga, o lokauto atveju – darbdavys [2, p. 12].

Iš nurodytos lokautų koncepcijos anglų teisininkas O. Kan–Froindas daro išvadą apie vienareikšmį streiko teisės ir lokauto teisės suteikimą. „Streiko teisės neigimas ekvivalentiškas vertimui dirbti, o lokauto teisės neigimas ekvivalentiškas versti samdyti darbuotojus“ [3, p. 255].

Iš bendrų kolektyvinės darbo teisės principų VFR dar XX a. viduryje susiformavo streikų „socialinio pateisinimo“ modelis, kurio autorius buvo žymus darbo teisės specialistas H. Nipperdey. Streikų teisėtumui apibrėžti jis pasiūlė iš baudžiamosios teisės pasiskolintą, darbdaviams labai naudingą „socialinio pateisinimo“ modelį ir suformulavo aštuonis darbo konfliktų kriterijus, taikytinus streikų legitimumui. Jų esmė ta, kad jeigu streikas nėra „socialiai pateisintas“, tai darbdavys gali taikyti „socialiai nepateisintus“ saviginos kovos metodus [4, p. 260]. H. Nipperdey teisėtai laikė tik ekonominius streikus, kuriems vadovauja profesinė sąjunga ir kurių tikslai labai siauri – pagerinti kolektyvinėje sutartyje numatytas darbo sąlygas, taikyti privalomąją išankstinę taikymo procedūrą ir tik „lojalius“ kovos metodus.

Kritikuodamas „socialinio pateisinimo“ modelio teisingumą kitas vokiečių teisininkas A. Nikischas teigia, kad H. Nipperdey koncepcija silpnai grindžiama galiojančia teise ir gali smarkiai apriboti streikų laisvę [5, p. 119]. Pats A. Nikischas sukuria „tikslų ir priemonių“ koncepciją, kurią aiškina per streikų „gerų teisių“, kurias galima pažeisti dėl streikuojančiųjų tikslų ir taikomų kovos metodų ir taip įžeisti teisingai mėstančių žmonių sąžiningumo jausmus, prizmę. Tokia „tikslų ir priemonių“ koncepcija iš esmės mažai kuo skiriasi nuo G. Nipperdey išvadų.

2. Lokauto teisinio reguliavimo ypatumai

Pasaulinėje praktikoje žinoma dvejopa teisinė lokautų reglamentacija: įstatymų draudžiamieji lokautai ir įstatymų leidžiamieji lokautai.

Lokautus besąlygiškai draudžia Portugalijos Konstitucija (57 str.), Italijos, Graikijos, Rusijos Federacijos, kai kurių Vidurio ir Rytų Europos valstybių (taip pat ir Lietuvos Respublikos) įstatymai.

Manome, kad išsamiausiai lokauto draudimo reglamentavimo pavyzdžiu galima laikyti Rusijos Federacijos kolektyvinių darbo ginčų sprendimo tvarkos įstatymą, priimtą 1995 m. [6]. Šio įstatymo 19 straipsnio „Lokauto draudimas“ formuluotė pateikia gana išsamų lokauto apibrėžimą: „Reguliuojant kolektyvinį darbo ginčą, įskaitant ir streiką, lokautas – darbuotojų atleidimas darbdavio iniciatyva, susijęs su kolektyviniu darbo ginču ir streiko paskelbimu, taip pat organizacijos, filialo, atstovybės likvidavimu ar reorganizavimu, draudžiamas“. Šią formuluotę panagrinėsime šiek tiek plačiau, nes Lietuvos darbo įstatymai dėl istorinių priežasčių turi kai kurių panašių principų ir normų net ir su atnaujintais Rusijos Federacijos įstatymais.

Šią teisės normą apie lokauto draudimą galima nagrinėti kaip valstybės nustatytą ga-

rantiją, pagal poveikį taikytiną: pirma, bet kurios nuosavybės rūšies įmonėms, bet kuriai organizacinei teisinei formai; antra, visą laikotarpį, kol sprendžiamas kolektyvinio darbo ginčas – nuo konflikto kilimo iki jo išsprendimo įskaitant streiko organizavimo ir streikavimo laiką.

Pažymėtina, kad Rusijos darbo įstatymuose ir visų pirma DĮK nėra teisės normų, kuriose kaip pagrindas atleisti darbuotojus būtų numatytas: jų dalyvavimas sprendžiant kolektyvinį darbo ginčą arba jų dalyvavimas streike. Taigi darbdaviai neturi teisės nutraukti darbo sutarties su darbuotojais nurodytais motyvais.

Kai kurie Rusijos darbo teisės specialistai abejoja, ar tikslinga buvo rinkos ekonomikos sąlygomis uždrausti lokautus. Pavyzdžiui, A. Solovjovas savo abejonės pirmiausia grindžia tuo, kad darbuotojų atleidimo dėl lokauto mechanizmas prieštarauja darbo įstatymams, jų principams ir pagrindinėms teisės normoms [7, p. 192]. Įtvirtinti nuostatą, draudžiančią lokautą, pasak autoriaus, nevertė logiška būtinybė, nes minėtas įstatymas streikuotojų veiksmus priskiria drausminiams nusižengimams, už kuriuos teismui pripažinus streiką neteisėtu jie gali būti net atleisti iš darbo. Tokiais atvejais darbuotojų atleidimas darbdavio iniciatyva (RF DĮK terminologija) bus priskiriamas darbo sutarties nutraukimo dėl darbuotojo kaltės modeliui, tuo tarpu pagal 19 straipsnį lokautas vykdomas neatsižvelgiant į darbuotojo kaltę.

Kita vertus, įstatymų leidėjas įtvirtino lokautą ir kaip įmonės likvidavimą arba reorganizavimą, todėl darbdavys, kol sprendžiamas kolektyvinis darbo ginčas, neturi teisės vykdyti kokius nors įmonės likvidavimo ar reorganizavimo veiksmus, kad ir kokios būtų objektyvios priežastys. Tuo labiau kad įmonių likvidavimo atveju pagal Rusijos Federacijos įstatymus darbuotojai turi būti įspėti prieš 2 mėnesius, o apie galimą masinį atleidimą profsąjungos institucija – prieš 3 mėnesius iki įvykio. Taigi minėtas įstatymas neapsaugo darbdavių nuo teisėto ir iš anksto užplanuoto įmonių likvidavimo, nes tai sužinoję darbuotojai arba profesinės sąjungos gali surasti dingstį paskelbti streiką ir sugriauti numatytus darbdavio planus, juk lokautas yra uždraustas.

Panaši, bet kai kuriais elementais nuo Rusijos įstatymuose numatytos lokauto definicijos skiriasi Lietuvos Respublikos kolektyvinių ginčų reguliavimo įstatymo 15 straipsnyje įteisinta norma „Darbdaviui draudžiami veiksmai paskelbus streiką“ [8]. Iš esmės jis yra tipiška lokauto išraiška. Pravartu priminti, kad Kolektyvinių ginčų reguliavimo įstatymo, priimto 1992 m., 15 straipsnio pirmoji redakcija buvo pavadinta „Darbdaviui draudžiami veiksmai (lokautas)“. Nors minėto straipsnio pavadinimas pasikeitė, tačiau jo dispozicija liko tokia pati.

Kolektyvinių ginčų reguliavimo įstatymas išsamiau negu kai kurių kitų valstybių įstatymai reglamentuoja darbdaviui, paskelbusiam streiką, draudžiamus veiksmus. Darbdavys neturi teisės priimti vienašališką sprendimą visiškai arba iš dalies nutraukti įmonės darbą; trukdyti visiems arba paskiriems darbuotojams ateiti į darbo vietas; atsisakyti suteikti darbuotojams darbą arba darbo įrankius; priimti į streikuojančiųjų vietas kitų darbuotojų ir kt.

Lokautai leidžiami daugumoje visų žemynų valstybių, kai kuriose iš jų – tam tikromis sąlygomis. Postsocialistinėse šalyse lokautus, jeigu jie galimi, plačiai reglamentuoja įstatymai.

Čia galima išskirti Estijos Respublikos kolektyvinių darbo ginčų sprendimo įstatymą [10]. Be tokių ginčų sprendimo tvarkos, jis reguliuoja ir streikų bei lokautų paskelbimą ir organizavimą. Šio įstatymo būdingas bruožas yra tas, kad streikai ir lokautai pateikiami bendrame kontekste. Pagal konstrukciją panašios, o pagal turinį šiek tiek neįprastos ir streikų bei lokautų sąvokos. Čia lokautas – tai darbo nutraukimas darbdavio arba darbdavių susivienijimo ar sąjungos iniciatyva turint tikslą patenkinti darbuotojų, jų susivienijimo ar sąjungos nuolaidų teisėtiems, su darbu susijusiems reikalavimams.

Lokauto metu teisiniai darbo santykiai (darbo sutartys) vienašališkai nenutraukiami, o sustabdomi. Apie planuojamą lokautą, kaip ir apie streiką, jo organizatoriai privalo ne vėliau kaip per dvi savaites raštu pranešti kitai šaliai, taikintojui¹ ir vietos savivaldybei nurodydami lokauto priežastis, tikslų laiką ir mastą. Įstatyme pabrėžiamas būsimo lokauto viešumas: apie lokautą darbdavys turi informuoti savo partnerius pagal sutartis, kitas suinteresuotas įmones ir įstaigas, taip pat visuomenę per visuomenės informavimo priemones. Kitų valstybių

¹ Taikintojas – tai valstybės paskiriamas nešališkas specialistas, kuris padeda darbo konflikto šalims rasti jas tenkinantį sprendimą (8 str.)

analogiškuose įstatymuose to nerandame.

Sprendimą pradėti lokautą ir vadovauti jam įstatymas įpareigoja patį darbdavį, nenurodydamas jo įgaliojimo ribų ir veiksmų pobūdžio. Lokauto teisę darbdavys įgyja tik tuo atveju, kai darbo teisinių santykių srityje nesilaikoma taikinimo procedūros sąlygų arba nevykdomas teismo sprendimas. Net ir lokauto metu šalis privalo atnaujinti derybas, kad kolektyvinis darbo konfliktas baigtųsi susitarimu. Už neteisėtą pripažintą lokautą jo organizatorius atsako įstatymo nustatyta tvarka.

Kitų valstybių nacionaliniai įstatymai lokautus leidžia tik tam tikromis sąlygomis ir su atitinkamais apribojimais.

Pavyzdžiui, Ispanijoje ir Prancūzijoje lokautai galimi, kai būtina apginti darbdavio gyvybinius interesus ir kai streikai kelia smurto grėsmę personalui bei kitiems asmenims, jų arba įmonės savininko turtui. Atskirose šalyse lokauto skelbimą sankcionuoja ir jo eigą kontroliuoja valstybinės institucijos. Pavyzdžiui, Ekvadore lokautą kontroliuoja darbo inspekcija, o jo trukmę nustato taikinimo organai ir arbitražas. Dominikos Respublikoje lokautas leidžiamas tais pačiais pagrindais kaip ir streikas, tik įspėjimo apie lokautą terminas turi būti ilgesnis nei streiko [11, p. 262, 349].

Čekijoje ir Slovakijoje lokautai įteisinti kaip priemonė kolektyvinio ginčo šalių jėgų pusiausvyrai atkurti, jeigu jiems konsensusu pritaria Trišalės ekonominės ir socialinės santarvės užtikrinimo taryba. Kaip ir streiko atveju skelbti lokautą galima tik tada, jei nėra galiojančios kolektyvinės sutarties ir jei ginčas nėra perduotas teismui. Apie lokauto priežastis, trukmę, darbuotojų, kurių atžvilgiu bus taikomas lokautas, kategoriją darbdavys turi raštu pranešti profesinei sąjungai prieš tris dienas [12].

Meksikos Jungtinių Valstijų Politinės Konstitucijos 19 straipsnis lokautą laiko teisėtu tik tuo atveju, jei prekių perprodukcija verčia sumažinti gamybą tam, kad būtų galima palaikyti kainas protingai viršijant gamybos vertės lygį ir jeigu yra išankstinis Taikinimo ir arbitražo tarybos sutikimas [13].

Lotynų Amerikos šalyse, Naujojoje Zelandijoje ir kai kuriose kitose valstybėse teisė skelbti lokautą prilyginama teisei streikuoti ir jas reglamentuoja tos pačios teisės normos.

Daugelyje valstybių lokautų, kaip ir streikų, teisėtumo klausimą reguliuoja ne tik įstatymai. Kiekvienu konkrečiu atveju atsižvelgdami į kolektyvines darbo ginčų aplinkybes teisėtumo klausimą sprendžia teismai. Specializuoti darbo teismai veikia VFR, Didžiojoje Britanijoje, Austrijoje, Prancūzijoje, Belgijoje, Skandinavijos šalyse, Naujojoje Zelandijoje, Izraelyje. Darbo bylas nagrinėja administraciniai organai JAV, Japonijoje, Kanadoje, Italijoje ir kitose šalyse.

Teisminis kolektyvinių darbo ginčų nagrinėjimas turi savo pranašumų, nes tik teismas, vykdamas teisingumą, nustato, ar streikas (o kartu ir lokautas) yra teisėtas, ar buvo laikomasi jų skelbimo procedūros ir vykdymo tvarkos.

Manome, kad didžiausią patirtį lokautų teismo reguliavimo srityje yra sukaupusi VFR darbo teismų sistema, veikianti nuo 1953 m. Šios šalies teismų praktikai didele įtaką turėjo jau minėtos ir kitos VFR teisės mokslų koncepcijos. Iki 1970 m. „socialinio pateisinimo“ doktrina buvo visų teismų, nagrinėjusių streikų ir lokautų bylas, pagrindas. Svarbiausieji šios doktrinos elementai, kaip oficiali teismo nuomonė, buvo suformuluota 1955 m. Federalinio darbo teismo sprendime, kuris apsiribojo formaliu požiūriu į lokautus. Federalinis darbo teismas pripažino, kad abi darbo ginčo šalys turi turėti vienodas galimybes. Lokautas buvo laikomas teisėtu, jei jis atitiko tuos pačius reikalavimus kaip ir streikas. Tačiau šiuo sprendimu Federalinis darbo teismas įteisino ir vieną labai svarbų skirtumą – lokautas, kaip gynybos nuo profesinių sąjungų skelbiamo streiko priemonė, privalėjo turėti didesnį teisinį efektą. Todėl, jeigu streikas tik sustabdydavo darbo sutarties galiojimą, lokautas reikšdavo jos baigtį.

1971 m. Federalinis darbo teismas dar kartą apsvaistė savo sprendimą ir pareiškė, kad lokautas tik sustabdo darbo sutarties eigą, o darbo sutartį nutraukia tik išimtiniais atvejais, t.y. kai streikai trunka labai ilgai arba kai jie yra neteisėti. Taigi nuo 1971 m. darbo sutarties baigtis dėl lokauto VFR tapo ne taisykle, o išimtimi. Be to, Federalinis darbo teismas nustatė konkrečias „teisėto“ streiko ribas, kurios daug kuo sutampa su jau minėta „socialinio pateisinimo“ doktrina [15, p. 185–192]. Lokauto galimybę apribojo 1980 m. Federalinis darbo teismas, pakeisdamas iki tol garantavusį vienodą požiūrį į streikus bei lokautus ir nustatė

lokauto leidžiamumo atvejus – tik kai streikai apima nedidelę kolektyvinės regiono sutarties dalyvių dalį.

3. Neteisėto lokauto kriterijai ir teisiniai jo padariniai

Manau, niekam nekyla abejonių, kad lokautas, kur jis yra leidžiamas, – tai neteisėto streiko prielaida. Beveik visų šalių, kuriose išplėtota rinkos ekonomika, konstitucijose arba (ir) įstatymuose įtvirtinta teisė streikuoti. Ši teisė nėra absoliuti ir jos pripažinimas visur yra reglamentuojamas apribojančiomis arba draudžiančiomis sąlygomis, kurių nesilaikymas nustatyta tvarka gali būti traktuojamas kaip neteisėti streikai.

Teisėtų ir neteisėtų streikų klasifikacija yra labai įvairi ir priklauso nuo atskirų šalių teisinio reguliavimo specifikos. Kai kur yra leidžiamos arba draudžiamos skirtingos streikų rūšys, nustatomi įvairūs jų teisėtumo kriterijai. Tam tikros streikų rūšys vienose valstybėse yra neteisėtos, kitose – teisėtos. Pavyzdžiui, toks „neoficialus“ (profesinių sąjungų nesankcionuotas) streikas neteisėtu laikomas JAV, VFR, Kanadoje, Graikijoje, Švedijoje, Japonijoje, tuo tarpu teisėtu – Didžiojoje Britanijoje, Italijoje, Šveicarijoje. Solidarumo streikai teisėti Prancūzijoje, Ispanijoje, VFR, Šveicarijoje, Švedijoje, neteisėti daugelyje kitų šalių – JAV, Didžiojoje Britanijoje, Kanadoje, Japonijoje. Kai kuriose valstybėse teisėtais pripažįstami tik streikai, kylantys dėl konfliktų, susijusių su kolektyvinių sutarčių sudarymu ir vykdymu [11, p. 256, 257].

Nesant galimybės apibendrinti visus daugelio valstybių praktikoje pasitaikančius lokautų teisėtumo kriterijus pagal bendrą taisyklę priimta laikyti, kad lokautas, kuriuo darbdavys siekia primesti savo sąlygas dar nepradėjusiems streikuoti darbuotojams („puolamasis“ lokautas), pripažįstamas neteisėtu, o „gynybinis“ lokautas, vykdomas kaip reakcija į neteisėtą streiką, yra toleruojamas.

Už neteisėtus streikus visur yra numatyta tam tikra teisinė atsakomybė. Sunkesnius padarinius darbuotojams (darbo praradimą) gali sukelti darbdavio savarankiškas sprendimas skelbti lokautą dėl streikuotojų tariamai nusikalstamų veiksmų ir kitais pretekstais.

Kadangi valstybių įstatymai kolektyvinių darbo santykių srityje yra skirtingi, nėra ir negali būti vienodos lokauto padarinių vertinimo formulės. Tradiciškai lokautas tik sustabdo teisinius darbo santykius, bet darbo sutarties nenutraukia. Jam pasibaigus darbuotojai privalo būti grąžinti į ankstesnį darbą (kai kur šios taisyklės nesilaikoma, jeigu jų vieta kokiu nors būdu jau užimta), tarp darbo sutarties šalių turi nusistovėti normalūs santykiai. Jeigu, pavyzdžiui, Airijoje darbdavys pasibaigus streikui ir atnaujinus darbą negrąžina visų darbuotojų į ankstesnes pareigas, lokautas, paskelbtas kaip atsakas į streiką, laikomas neteisėtu.

Lokauto metu darbuotojams atlyginimas paprastai nemokamas. Išimtis – Čekija ir Slovakija, kur lokauto metu darbdaviai privalo mokėti 50 proc. darbuotojo vidutinio mėnesinio darbo užmokesčio, o jei teismas pripažįsta lokautą neteisėtu, darbuotojams išmokama likusi atlyginimo dalis. Apskritai, lokautą pripažinus neteisėtu suinteresuota šalis gali reikalauti ne tik jį uždrausti, bet ir kompensuoti patirtus nuostolius.

Nors VFR į streiką ir lokautą esama vienodo požiūrio, Federalinio darbo teismo sprendimu lokautas nėra būtina sąlyga šalių pusiausvyrai išlaikyti. Federalinis darbo teismas nustatė, jog lokautas gali būti paskelbtas ne daugiau kaip 50 proc. kolektyvinės sutarties darbuotojų skaičiui, o jeigu streikuoja iki 25 proc. darbuotojų – atitinkamai tokiam jų skaičiui. Streikuojant daugiau negu 50 proc. darbuotojų lokautai draudžiami [16, p. 142].

Tokia nustatyta proporcija suteikia galimybę profesinei sąjungai reguliuoti streike dalyvaujančių darbuotojų skaičių, o darbdaviui leidžia orientotis, kada skelbti lokautą. 1978 m. iš Vokietijos metalurgijos pramonėje dirbančių pusės milijono asmenų streikavo 90 tūkst. metalistų. Darbdavių asociacijos paskelbė lokautą 12 tūkst. darbuotojų. Kadangi lokautas palietė mažiau nei 25 proc. darbuotojų, Federalinis darbo teismas jį pripažino teisėtu [17, p. 284].

VFR Konstitucinis Teismas patvirtino Federalinio darbo teismo sprendimą laikydamas lokautą kaip darbdavių leistiną gynybinės reakcijos į dalinį streiką formą, kai streikuoja atskiri vienos įmonės padaliniai arba atskiros kurios nors šakos įmonės, nes tokiais atvejais darbdaviai susiduria su nelauktu darbo našumo sumažėjimu ir realiais materialiniais nuostoliais.

Jeigu dėl streiko patirtus nuostolius darbdavys padengia padidindamas kainas ir taikydamas kitas ekonomines bei gamybinės priemones, tai lokauto padaryta materialinė žala darbuotojams ir profesinėms sąjungoms dažnai esti didesnė.

1978 m. VFR poligrafijos pramonės darbuotojų profesinė sąjunga darbo konflikto metu iš savo fondų ištuštino maždaug 15 mln. markių. Daugiau kaip 80 proc. šios sumos skyrė darbuotojų, atleistų dėl teisėto masinio streiko, materialinei pagalbai [18, p. 204].

Vienas didžiausių pastarųjų dešimtmečių lokautų buvo trijų stambiausių Prancūzijos aviakompanijų „Air France“, UTA ir „Air-Inter“ savininkų atsakomoji reakcija į profesinių sąjungų paskelbtą 3 dienų streiką – atšaukti visi skrydžiai, darbo neteko 35 tūkst. darbuotojų. Tik visuomenei įsikišus lokautas buvo nutrauktas [19, p. 287].

Kadangi kai kuriais atvejais darbdaviai skelbdavo lokautą tik profesinės sąjungos nariams, tuo tarpu kitiems darbuotojams (ne profesinių sąjungų nariams) leisdavo dirbti ir mokėdavo atlyginimą, teismas, įžiūrėdamas profesinių sąjungų teisių diskriminaciją, tokius darbdavio veiksmus traktavo kaip asociacijų laisvės pažeidimą ir pripažino juos neteisėtais. Po šio teismo sprendimo VFR Heseno žemės Konstitucija buvo papildyta nuostata, draudžiančia lokautą apskritai [20, p. 29].

4. Lokautas: šalininkų ir priešininkų argumentai

Iš to, kas pasakyta, gali susidaryti įspūdis, kad lokautas yra absoliučiai smerktinas ir nereikalingas darbdavio ginklas. Kai kurie užsienio mokslininkai lokauto draudimą laiko gana pažangiu reiškiniu, liudijančiu apie darbo santykių demokratizavimą ir darbo teisės apsauginės funkcijos sustiprinimą. Lokauto taikymas, pasak A. Murtidinovas, konstitucinę darbuotojų teisę pasinaudoti streiku padaro bereikšmę, o lokauto draudimas atkuria tam tikrą pusiausvyrą tarp kolektyvinio darbo ginčų dalyvių [21, p. 319].

Buvo ir toliau išlieka kategoriška tarptautinio profesinių sąjungų organizacijų judėjimo nuostata, kad reikia panaikinti lokautą ten, kur jis yra leidžiamas, o ten, kur jo nėra, – uždrausti jį įvesti, nes jų koncepcijos esmė yra ta, kad lokautai pažeidžia socialinės partnerystės lygybės principą ir darbdaviams nebūtina garantuoti lokauto teisės kaip atsvaros darbuotojų teisei streikuoti.

Lokautų šalininkų koncepcijos buvo aptartos anksčiau. Darbdavių interesus gina ir lenkų profesorius A. Swiatkowski lokauto veiksmus pateisindamas kaip: darbdavio teisę į savo nuosavybę; teisę valdyti ir kontroliuoti savo verslą; teisę savo noru pasirinkti tinkamus darbuotojus; teisę ir lygiateisiškumą nustatant darbuotojų atlyginimus. Kalbėdamas apie darbdavių atsakomybę dėl paskelbtų lokautų jis pažymi du dalykus: pirma, dėl jų kalti patys darbuotojai kaip agresyvūs kolektyvinių darbo ginčų įstatymų pažeidėjai; antra, postsocialistinėse šalyse iš viso niekuomet nebuvo lokautų ir debatai dėl jų teisėtumo negali skirtis nuo tų, kurie buvo argumentuojami darbo teisės literatūroje daugiau kaip prieš šimtą metų [22, p. 437].

Lokauto įteisinimo Darbo kodekse iniciatoriai dideles viltis sieja su 2001 m. gegužės 15 d. Seimo ratifikuota Europos socialine chartija [23], kurios 6 straipsnyje, aptariančiame teisę į kolektyvines derybas, numatyta, kad kilus interesų konfliktams darbuotojams ir darbdaviams pripažįstama teisė veikti kolektyviai, taip pat streikuoti laikantis įsipareigojimų pagal anksčiau sudarytas kolektyvines sutartis. Chartija leidžia apriboti nacionaliniuose įstatymuose numatytą teisę streikuoti siekiant apsaugoti kitų teises ir laisves arba viešąją tvarką, nacionalinį saugumą, žmonių sveikatą ar dorovę.

Nors Chartijoje tiesiogiai nekalbama apie lokautą, tačiau tarptautinės darbo teisės specialistas I. Kiseliovas, remdamasis anksčiau nurodytomis nuostatomis, teigia, jog Chartija kartu su darbuotojų teise streikuoti, įteisina darbdavių teisę į lokautą [11, p. 542].

Išvados

Apibendrinus išnagrinėtus Lietuvos ir kitų valstybių norminius aktus, Europos socialinės chartijos nuostatas, kritiškai įvertinus teigiamas ir neigiamas lokautų ypatybes užsienio šalių praktikoje darytina išvada, kad leidžiant streikus, o draudžiant lokautus pažeidžiamas

darbuotojų ir darbdavių lygybės principas, įteisintas Tarptautinės darbo organizacijos konvencijose ir kituose tarptautiniuose dokumentuose, kuriuose garantuojamos abiejų socialinių partnerių vienodos teisės kurti organizacijas savo ekonominiams ir socialiniams interesams ginti. Todėl suprantami darbdavių argumentai, kad pagrindinė priemonė apsaugoti nuo neteisėtų streikų yra lokautas.

Verta dėmesio kolektyvinių ginčų sprendimo praktika VFR, kur lokautų teisėtumo klausimą kiekvienu konkrečiu atveju sprendžia darbo teismai kaip vienintelis teisingumą vykdančis organas. Vokietijoje pagal Federalinio Konstitucinio Teismo ir Federalinio darbo teismo nuomonę lokautams, kaip ir streikams, taikomas didžiausias atitikties principas atsižvelgiant į ekonominę padėtį ir galimą pavojų visuomenės gerovei ir, kita vertus, draudžiant pernelyg didelius lokauto mastus, kurie įvertinami priimtimumo, būtinumo ir proporcingumo požymiais.

Vokietijos patirtis gali turėti svarbią reikšmę ir Lietuvos įstatymų leidėjams įvertinant lokauto įteisinimo problemą, jeigu bus norima atsižvelgti į teisėtus darbdavių interesus rinkos ekonomikos sąlygomis, ypač Seimui ratifikavus Europos socialinę chartiją, kurios nuostatos įgavo imperatyvų pobūdį.

Svarstant lokauto legitimumo į Darbo kodeksą įtraukimo arba esamo įstatymo pakeitimo problemą, kaip turbūt formaliai neišvengiama normą, mūsų nuomone, reikėtų atsižvelgti į dvi aplinkybes.

Pirma, į lokauto įteisinimo Lietuvoje tikslingumą, nes dėl mūsų šalyje reglamentuojamos sudėtingos streikų skelbimo procedūros, kurią yra kritikavusios ir tarptautinės organizacijos, teisėtų streikų buvo labai mažai (dažniausiai epizodiškai atskirose švietimo įstaigose ir transporto įmonėse) ir jie nesukėlė sunkesnių padarinių.

Antra, atsižvelgiant į dabartines realijas būtina pagalvoti ir apie galimai riboto lokauto liberalias formas, kurios neleistų vyrauti darbdaviui, kaip stipresniajai darbo sutarties šaliai, darbo teisinių santykių srityje, nestatytų profesinių sąjungų, kaip socialinių partnerių ir reikalavimų kolektyvinės sutarties subjektams iniciatorių, į nelygiateisišką padėtį, neblogintų darbuotojų darbo ir mokėjimo už jį sąlygų, neskatintų nedarbo didėjimo.

LITERATŪRA

1. **Latournerie R.** Le droit français de la grève. – Paris, 1972.
2. **Industrial conflict** / Ed. by Kornhauser et al. 1978.
3. **Law and opinion in England in the 20 th century.** – London, 1959.
4. **Hueck A., Nipperdey H.** Grundriss des Arbeitsrechts. B. (West). 1960.
5. **Nikisch A.** Arbeitsrecht. – Tübingen, 1959. Bd. 2.
6. **Трудовые споры.** Сборник документов. – Москва, 2001.
7. **Соловьев А.В.** Практический комментарий закона о порядке разрешения коллективных споров. – Москва, 1997.
8. **Lietuvos Respublikos** įstatymas dėl Kolektyvinių ginčų reguliavimo įstatymo pakeitimo ir papildymo // Žinios. 1994. Nr. 29–512.
9. **Lietuvos Respublikos** kolektyvinių ginčų reguliavimo įstatymas // Žinios. 1992. Nr. 12–308.
10. **Закон** Эстонской республики о разрешении коллективных трудовых споров – RT I. 1993, 26,442.
11. **Киселев И. А.** Сравнительное и трудовое право. – Москва, 1999.
12. **Закон** ЧСФР о коллективных переговорах. Всемирное профсоюзное движение. 1991. № 3.
13. **Конституция** государства Американского континента. – Москва, 1959. Т. 2.
14. **Edmund S., Nystrom B.** Developments in Swedish Labour Law. – Stockholm, 1998.
15. **Recht und Arbeit**, 1971. H. 6, 8.
16. **Weiss M.** Labour Law and Industrial Relations in the Federal Republic of Germany. – Deventer, Boston, 1989.
17. **Social and Labour Bulletin.** 1980. № 3.
18. **Zeitschrift für Rechtspolitik.** 1978. № 9.
19. **Сыроватская Л. А.** Трудовое право. – Москва, 1998.
20. **Nipperdey H.** Arbeitsrecht. Textsammlung. – München, 1995.
21. **Трудовое** право России. – Москва, 1998.
22. **Świątkowski A.** Lockout as the Old labour Law problem in the New Environment of a Post-Socialist Country. – The Hague: Kluwer law International.
23. **Europos** socialinė chartija (pataisyta) // Žinios. 2001. Nr. 49–1704.



Lockout in Collective Labour Relations

Assoc. Prof., Dr. Petras Čiočys

Vilnius University

SUMMARY

Lockouts are not directly regulated in the labour laws of Lithuania, though, actually, they are equal to the forbidden actions undertaken by the employer in case of a Strike that are set out in the Law of Collective Disputes Regulation. Due to a complicated procedure of a Strike declare aimed at a separate enterprise, strikes are quite a rare phenomenon in Lithuania which does not provoke the possibility of a retaliatory defensive measure – the lockout.

On the ground of the Europe Social Charter and ILO conventions the Industrialists Confederation of Lithuania and one of the trade union federations put forward the initiative to include the rule providing for the possibility of the lockout into the draft Labour Code. However, it is not balanced with other rules of solving collective labour disputes and is still in the process of codification.

Using regulations of other countries and foreign scientific works, the article presents the analyses of legal nature of the lockout, some of its conceptions, the peculiarities of international legal regulation, illegal forms of strikes linked with legal consequences of the lockout; different attitudes of employees, employers and trade unions towards the lockout are also examined.

The emphasis is put on the experience of Labour courts of Germany that can be useful solving the problem of the lockout legalization, especially in the countries that are in transition to market economy, including Lithuania.