

**Vilniaus universiteto Teisės fakulteto  
Darbo teisės katedra**

Dariaus Kielos,  
IV kurso, neakivaizdinio  
skyriaus, darbo teisės  
studijų atšakos studento

**Magistro darbas**

**Aukštesnio nei įmonės lygio streikų organizavimo ypatumai:  
Lietuvos ir Lenkijos teisė ir praktika**

Vadovas: doc. dr. Daiva Petrylaitė

Recenzentas: as. dr. Nerijus Kasiliauskas

Vilnius 2007

## Turinys

|  |           |
|--|-----------|
| Įvadas.....  | 2         |
| <b>1. Aukštesnio nei įmonės lygio streikų organizavimo ypatumai Lietuvos Respublikos teisės aktuose.....</b> | <b>5</b>  |
| 1. 1. Teisės streikuoti reglamentavimas.....   | 5         |
| 1. 2. Teisės streikuoti apribojimai.....   | 7         |
| 1. 3. Streiko samprata.....  | 11        |
| 1. 4. Aukštesnio nei įmonės lygio streikų organizavimas, skelbimo sąlygos ir tvarka.....                     | 18        |
| 1. 5. Aukštesnio nei įmonės lygio streiko šalys.....   | 29        |
| 1. 5. 1. Profesinių sąjungų organizacijos.....   | 29        |
| 1. 5. 2. Darbdavių organizacijos.....  | 32        |
| 1. 6. Aukštesnio nei įmonės lygio streiko organizavimo Lietuvos Respublikoje galimybių analizė.....          | 35        |
| <b>2. Aukštesnio nei įmonės lygio streikų organizavimo ypatumai Lenkijos Respublikos teisės aktuose.....</b> | <b>40</b> |
| 2. 1. Teisės streikuoti reglamentavimas.....   | 40        |
| 2. 2. Teisės streikuoti apribojimai .....  | 40        |
| 2. 3. Streiko samprata.....  | 42        |
| 2. 4. Aukštesnio nei įmonės lygio streikų organizavimas, skelbimo sąlygos ir tvarka.....                     | 45        |
| 2. 5. Aukštesnio nei įmonės lygio streiko šalys.....   | 49        |
| 2. 5. 1. Profesinių sąjungų organizacijos.....   | 49        |
| 2. 5. 2. Darbdavių organizacijos.....  | 52        |
| 2. 6. Aukštesnio nei įmonės lygio streikų praktika Lenkijos Respublikoje.....                                | 54        |
| Išvados.....   | 56        |
| Santrauka.....   | 59        |
| Summary.....   | 59        |
| Literatūros sąrašas.....   | 60        |

## Įvadas

Lietuvoje aukštesnio nei įmonės lygio streikų organizavimas ir skelbimas įteisintas 1994 metais, tačiau šio darbo rašymo metu nebuvo nustatyta šių streikų organizavimo ir skelbimo tvarka. Atsižvelgiant į šių streikų specifiką tikėtina, kad aukštesnio nei įmonės lygio streikų organizavimo ir skelbimo tvarka privalo turėti reglamentavimo ypatumų, lyginant juos su įstatymuose reglamentuota įmonės lygio streikų organizavimo ir skelbimo tvarka. Aukštesnio nei įmonės lygio streikų organizavimo ir skelbimo tvarkos reglamentavimo ypatumų būtinumą turėtų patvirtinti šių streikų išskirtinumas, praktikoje pasireiškiantis neabejotinai didesne žala darbdaviams, šalies ekonomikai ir socialinei santarvei. Todėl būtent didesnė nei įmonės lygio streikų žala suponuoja būtinybę teisės normose atskirti aukštesnio nei įmonės lygio ir įmonės lygio streikų organizavimo ir skelbimo tvarką.

Lietuvos įstatymų leidėjas siekdamas panaikinti teisinio reglamentavimo trūkumus turėtų pasisemti patirties iš Lenkijos kolegų, kurie atskyrė aukštesnio nei įmonės lygio ir įmonės lygio streikų organizavimo ir skelbimo tvarką. Analizuojant ir tiriant Lenkijos teisės aktuose reglamentuotą streiko organizavimo ir skelbimo tvarką nereikia taikyti teisės mokslo metodų siekiant išskirti aukštesnio nei įmonės lygio streikų organizavimo ir skelbimo tvarką.

Šiame darbe nagrinėjama tema yra aktuali, tiek Lietuvos teisės teorijai, tiek ir praktiniam teorijos įgyvendinimui Lietuvos darbo teisiniuose santykiuose. Darbo temos nagrinėjimas platesniame visuomenės rate ieškant optimaliausio ir visuomenės daugumą tenkinančio sprendimo, suteikiant galimybę visuomenei savo pasiūlymais prisidėti ir įtakoti streikų organizavimo ir skelbimo tvarkos tobulinimo ir reformavimo kryptis, turėtų sumažinti socialinę įtampą visuomenėje, kas savo ruožtu ateityje minimalizuotų žala darbdaviams, šalies ekonomikai ir socialinei santarvei praktikoje įgyvendinant teisės normose nustatytus aukštesnio nei įmonės lygio streikų organizavimo ir skelbimo tvarkos ypatumus.

Darbo objektas - Lietuvos ir Lenkijos aukštesnio nei įmonės lygio streikų praktika ir šių streikų organizavimo ypatumai Lietuvos ir Lenkijos teisės aktuose. Būtent kuo šių šalių aukštesnio nei įmonės lygio streikų įstatyminis reglamentavimas skiriasi nuo lokalinio pobūdžio streikų įstatyminio reglamentavimo.

Darbo tikslas - teoriniu ir praktiniu aspektais išanalizuoti, palyginti ir apibendrinti dviejų kaimyninių valstybių, Lietuvos ir Lenkijos, aukštesnio nei įmonės lygio streikų teisę ir praktiką, išskiriant aukštesnio nei įmonės lygio streikų organizavimo ir skelbimo

tvarkos ypatumus, nustatyti streikų praktikos nebuvimo Lietuvoje ir tokių streikų užuomazgų atsiradimo Lenkijoje priežastis, įvertinti streikų, kaip kolektyvinių darbo ginčų sprendimo priemonės mokslinę ir socialinę problematiką, nustatyti teisinio reglamentavimo trūkumus bei pateikti galimas tobulinimo ir reformavimo kryptis.

Siekiant tikslo nustatomi šie darbo uždaviniai:

1. Išnagrinėti, kokius teisės į streiką apribojimus nustato nacionaliniai ir tarptautiniai teisės aktai, nustatyti aukštesnio nei įmonės lygio streiko negatyvių pasekmių ypatumus;

2. Atskleisti streiko sampratą, kylimo priežastis ir pagrindus, nustatyti aukštesnio nei įmonės lygio streikų rūšis, organizavimo tvarką, streiko kaip savarankiško darbo teisės instituto specifiką;

3. Nustatyti aukštesnio nei įmonės lygio streikų rūšių atskirimo ir jų atskirimo nuo įmonės lygio streikų kriterijus;

4. Laikant kolektyvinio darbo ginčo šalis vienu svarbiausiu kriterijumi padedančių nustatyti aukštesnio nei įmonės lygio streikų ypatumus, išanalizuoti kolektyvinio darbo ginčo šalių teisinio statuso reglamentavimą;

5. Nustačius aukštesnio nei įmonės lygio streikų organizavimo ir skelbimo teisinio reglamentavimo trūkumus bei teisės spragas, pateikti galimus sprendimo variantus nustatytiems trūkumams ištaisyti ir teisėms spragoms užpildyti;

7. Nustatyti, ar Lietuvoje, temos nagrinėjimo metu, yra sąlygos teorinę aukštesnio nei įmonės lygio streiko organizavimo galimybę įgyvendinti praktikoje?

6. Nustatyti pastarojo meto aukštesnio nei įmonės lygio streikus Lenkijoje.

Nustatytiems uždaviniams įgyvendinti darbe taikomi teisės mokslo metodai. Remiantis loginės analizės metodu, analizuojant Lietuvos teisės aktuose reglamentuotą įmonės lygio streiko organizavimo ir skelbimo tvarką, nustatomi aukštesnio nei įmonės lygio streiko organizavimo ir skelbimo tvarkos principai bei kryptis. Remiantis sintezės metodu apibendrinama loginės analizės metodo pagalba nustatyta medžiaga ir formuluojamos išvados bei pasiūlymai dėl galimos ir tikėtinos aukštesnio nei įmonės lygio streiko organizavimo ir skelbimo tvarkos nustatymo. Remiantis lyginamuoju metodu nustatomi Lietuvos ir Lenkijos streiko organizavimo ir skelbimo tvarkos skirtumai, išryškinamos teisės spragos bei teisinio reglamentavimo trūkumai. Pritaikius sisteminės analizės metodą, aukštesnio nei įmonės lygio streikų organizavimo ir skelbimo tvarka išskiriama tarpusavyje sistemiškai taikant DK straipsnius.

Lietuvoje išsamiausiai kolektyvinių darbo ginčų klausimą atskleidė D. Petrylaitė. Atskirus kolektyvinių darbo ginčų aspektus tyrė G. Bužinskas, N. Kasiliauskas, T. Davulis, G. Dambrauskienė. Tačiau Lietuvoje nebuvo išsamiai išnagrinėtas, vienos iš

kolektyvinių darbo ginčų sprendimo formų, streikų klausimas. Lietuvos teisės specialistai, tirdami kolektyvinių darbo ginčų klausimą, streikų organizavimo ir skelbimo tvarką aptardavo epizodiškai, nebuvo išryškinti įmonės lygio ir aukštesnio nei įmonės lygio streikų esminiai skirtumai bei ypatumai. Todėl tiriant šią temą pasigendama išsamios ir kompetentingos aukštesnio nei įmonės lygio streikų organizavimo ir skelbimo Lietuvoje reglamentavimo analizės.

Rašant apie aukštesnio nei įmonės lygio streikų organizavimo ypatumų reglamentavimą Lenkijos teisės aktuose remtasi B. Wagner, M. Sewerynski, A. Swiatkowski, G. Casale, L. Florek.

Darbe analizuojama ir remiamasi Lietuvos Respublikos ir Lenkijos Respublikos teisės aktais, kurie nustato teisę į streiką ir streiko organizavimo bei skelbimo tvarką, Lietuvos Respublikos Konstitucinio ir Aukščiausiojo teismų nutarimais, Europos Sąjungos ir tarptautiniais teisės aktais, tarptautinių organizacijų konvencijomis ir rekomendacijomis, moksline ir metodine literatūra, socialinių partnerių susitarimais, internetinėmis duomenų bazėmis.

## 1. Aukštesnio nei įmonės lygio streikų organizavimo ypatumai Lietuvos Respublikos teisės aktuose

### 1. 1. Teisės streikuoti reglamentavimas

Darbuotojų teisė streikuoti ginant savo socialinius bei ekonominius interesus yra garantuota Lietuvos Respublikos Konstitucijos 51 straipsnyje<sup>1</sup>. Konstitucinės darbuotojų teisės į streiką įgyvendinimui teisinis prielaidas sukuria Lietuvos Respublikos darbo kodekso<sup>2</sup> (toliau - DK) X skyriuje reglamentuotos teisės normos. Lietuvos Respublikos profesinių sąjungų įstatymo (toliau - LRPSĮ) 23 straipsnyje<sup>3</sup> nustatyta profesinių sąjungų teisė, įstatymų nustatyta tvarka, skelbti streiką, ginant savo narių teises. Lietuvoje kolektyvinės sutartys ir kolektyviniai darbo ginčai aukštesnių nei įmonės lygiu legitimizuoti 1994 metais Lietuvos Respublikos kolektyvinių susitarimų ir sutarčių įstatymo (toliau - KSSI) 1 skirsnyje<sup>4</sup>.

Europos Bendrijos steigimo sutarties 137 (6) straipsnyje<sup>5</sup> Europos Bendrijos socialinės politikos teisinio reguliavimo sričiai nėra priskirtini klausimai susiję su asociacijų laisve bei darbuotojų teise į streikus. Europos Bendrijos darbuotojų pagrindinių socialinių teisių chartija<sup>6</sup> darbuotojams ir darbdaviams bei jų atstovams numato galimybę vadovautis Europos Bendrijos ir valstybių narių nacionaline teise bei praktika vedant kolektyvines derybas ir sudarant kolektyvines sutartis, imantis kitų kolektyvinių veiksmų, įskaitant streikus<sup>7</sup>. Europos Sąjungos pagrindinių teisių chartijos 28 straipsnyje<sup>8</sup> darbuotojams ir darbdaviams deklaruojant teisę į kolektyvines sutartis ir kolektyvinius veiksmus, nustatoma, kad darbuotojai ir darbdaviai ar jų organizacijos turi teisę atitinkamu lygiu pagal Europos Sąjungos teisę ir nacionalinius įstatymus derėtis ir sudaryti kolektyvines sutartis, o esant interesų konfliktui imtis kolektyvinių veiksmų, įskaitant streiką, kad būtų apginti darbuotojų interesai. Darbuotojų teisė streikuoti įtvirtinta Europos socialinės chartijos (pataisytos) (toliau – ESCH) 6 straipsnyje<sup>9</sup>, kuriame siekiant užtikrinti, kad būtų veiksmingai įgyvendinta teisė į kolektyvines derybas, šios chartijos šalys įpareigojamos: sukurti derybų tarp darbdavių organizacijų ir darbuotojų

<sup>1</sup> Valstybės žinios, 1992, Nr. 33-1014

<sup>2</sup> Valstybės žinios, 2002, Nr. 64-2569.

<sup>3</sup> Valstybės žinios, 1991, Nr. 34-933.

<sup>4</sup> Valstybės žinios, 1994, Nr. 29-511.

<sup>5</sup> Official Journal of the European Communities, 1997, p. 340.

<sup>6</sup> Community Charter of the Fundamental Rights of Workers. *European Labour Law: Directives, Regulations, Conventions*. Edited by NEUMANN D. Munich: European Law Publishers GmbH. 2003, p. 45-60.

<sup>7</sup> Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. I – II dalys. Vilnius: Justitia, 2003, p. 232.

<sup>8</sup> Official Journal of the European Communities, 2000, p. 364.

<sup>9</sup> Valstybės žinios, 2001, Nr.49-1704.

organizacijų mechanizmą siekiant kolektyvinėmis sutartimis sureguliuoti darbo santykius ir darbo sąlygas; sukurti taikinimo ir arbitražo mechanizmą darbo ginčams spręsti. ESCH 6 straipsnyje darbuotojams pripažįstama teisė streikuoti. ESCH pripažintos teisės streikuoti įgyvendinimo ribas, sąlygas bei tvarką nustato chartijos šalys nacionaliniuose įstatymuose<sup>10</sup>. ESCH teisė streikuoti pripažįstama tuo atveju, jeigu tai numatyta kolektyvinėje sutartyje, kai kolektyviniai darbo ginčai kyla dėl teisės interpretuojant kolektyvinių sutarčių nuostatas, galiojimą ar pažeidimą<sup>11</sup>.

Netiesiogiai darbuotojų teisė į streiką yra pripažįstama Tarptautinės darbo organizacijos (toliau – TDO) konvencijoje Nr. 105 „Dėl priverstinio darbo panaikinimo“<sup>12</sup>. Šios konvencijos 1 straipsnio D punkte ratifikavusios konvenciją TDO narės įpareigojamos uždrausti ir nenaudoti bet kokios formos priverstinio ar privalomojo darbo, kaip bausmės už dalyvavimą streikuose. Netiesiogiai darbuotojų teisė į streiką yra paminėta TDO rekomendacijoje Nr. 92 „Dėl savanoriško taikinimo ir arbitražo“ III skyriaus 7 punkte<sup>13</sup>, kuriame nustatyta, kad šios rekomendacijos nuostatos negali būti aiškinamos kaip teisės normos varžančios teisę į streiką. Nei viena TDO konvencija arba rekomendacija tiesiogiai nedeklaruoja teisės streikuoti bei šios teisės įgyvendinimo sąlygų<sup>14</sup>. Todėl nagrinėjant streikų organizavimo klausimą reikėtų remtis nacionaline teise.

TDO Asociacijų laisvės komitetas konstatavo, kad teisė streikuoti yra pamatinė darbuotojų ir jų organizacijų teisė<sup>15</sup>, taip pat, kad teisę skelbti streiką turi ne tik tai įmonėje veikianti profesinė sąjunga, įmonės lygio streiko skelbimo atveju, bet ir profesinių sąjungų organizacijos, skelbiant aukštesnio nei įmonės lygio streikus<sup>16</sup>.

Darbuotojų teisė į streiką pripažįstama Jungtinių Tautų tarptautinio ekonominių, socialinių ir kultūrinių teisių pakto (toliau – TESKTP) 8 straipsnio 1 dalies D punkte<sup>17</sup>, kuriame nustatyta, kad paktą pasirašiusios šalys įsipareigoja užtikrinti teisę streikuoti, kuri įgyvendinama pagal TESKTP pasirašiusios šalies įstatymus.

---

<sup>10</sup> Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. I – II dalys. Vilnius: Justitia, 2003, p. 232.

<sup>11</sup> Ibid.

<sup>12</sup> Valstybės žinios, 1996, Nr.28-676.

<sup>13</sup> Международная Организация Труда. Конвенции и рекомендации 1991 -1956. Том I. Женева: Международное бюро труда, 1991, p. 1045-1047.

<sup>14</sup> PETRYLAITĖ, Daiva. Teisės streikuoti įgyvendinimo Lietuvoje problemos. *Jurisprudencija*, 2002, t. 25 (17), p. 109.

<sup>15</sup> Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. I – II dalys. Vilnius: Justitia, 2003, p. 233.

<sup>16</sup> Ibid., p. 238.

<sup>17</sup> Valstybės žinios, 2002, Nr.77-3290.

## 1. 2. Teisės streikuoti apribojimai

Streikas, kaip pozityvus reiškinys, reiškia priemonę daryti spaudimą darbdaviui ar darbdavių organizacijoms ginant darbuotojų ekonominius ir socialinius interesus. Tam, kad sumažinti nelygiavertę darbuotojų ir darbdavio padėtį darbo teisiniuose santykiuose ir pasiekti pusiausvyrą tarp kolektyvinių darbo ginčų šalių, pripažįstama darbuotojų teisė jungtis į profesines sąjungas ir per jas įgyvendinti konstitucinę teisę į streiką. Negatyvioji streiko pusė pasireiškia žala darbdaviui. Atsižvelgiant į aukštesnio nei įmonės lygio streikų ypatumus ir specifiką, šie streikai padaro žalą ne tik darbdaviui, bet ir šalies ekonomikai bei socialinei santarvei. Būtent dėl streiko negatyviosios pusės, įstatymų leidėjas siekia kiek įmanoma sumažinti negatyvų streikų sukeliama poveikį, ribodamas konstitucinę teisę į streiką. Teisės į streiką apribojimas apima: *ratione personae* - tam tikros kategorijos darbuotojus, nustatant įmonių ir tarnybų sąrašą, kurių darbuotojams draudžiama streikuoti; *ratione loci* - įvardinant ekstremalias aplinkybes, kurioms įvykus draudžiama streikuoti visiems darbuotojams, kurie darbo funkcijas atlieka ekstremalių aplinkybių apimtoje teritorijoje; *ratione temporis* - kai prieš skelbiant streiką nebuvo imtasi sutaikinimo priemonių, ar streikas skelbiamas galiojant kolektyvinei sutarčiai, kai jos laikomasi, arba kai streiku siekiama patenkinti politinius ar kitokius, su darbo santykiais nesusijusius, interesus.

Tarptautinės sutartys numato galimybę valstybėms, šių sutarčių narėms, įstatymu apriboti konstitucinę teisę į streiką. Pavyzdžiui, TESKTP 2 straipsnyje nustatyta galimybė, TESKTP pasirašusių šalių nuožiūra, riboti teisę į streiką asmenims tarnaujantiems ginkluotosiose pajėgose, policijoje ar valstybės administracijoje. Teisės organizuoti teisėtą streiką draudimas taikomas ypatingos svarbos įmonėms ir tarnyboms, kurių veiklos sustabdymas galėtų sukelti pavojų visuomenės saugumui, žmonių gyvybei ir sveikatai. Įstatymuose nustatytas streikų ribojimas ypatingos svarbos įmonėms ir tarnyboms neprieštarauja konstitucinės teisės į streiką bei asociacijų laisvės principams<sup>18</sup>. Tuo pačiu, TDO Asociacijų laisvės komitetas reikalauja nustatyti garantijas ypatingos svarbos įmonių ir tarnybų darbuotojams ir tarnautojams, kurios kompensuotų konstitucinės teisės į streiką apribojimą<sup>19</sup>. Pagal TDO Asociacijų laisvės komitetą, darbuotojams ir tarnautojams, kurių teisė į streiką yra apribota įstatymo, turi būti sudaromos sąlygos pasinaudoti nešališkomis sutaikinimo ir arbitražo procedūromis, kai

---

<sup>18</sup> Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. I – II dalys. Vilnius: Justitia, 2003, p. 243.

<sup>19</sup> Ibid.



kolektyviniai darbo ginčai kyla dėl tarnybos ar darbo sąlygų<sup>20</sup>. ESCH 6 straipsnio 4 dalyje užtikrinama darbuotojų teisė kilus kolektyvinių interesų konfliktui ne tikta streikuoti, bet ir piketuoti, mitinguoti. Atsižvelgiant į tai pabrėžtina, kad daugeliu atveju Lietuvos ypatingos svarbos įmonių ir tarnybų darbuotojams specialieji įstatymai draudžia ne tikta streikuoti, bet ir piketuoti. DK 78 straipsnio 1 dalyje nustatyta, kad ypatingos svarbos įmonių ir tarnybų darbuotojų reikalavimus sprendžia Vyriausybė, atsižvelgdama į Lietuvos Respublikos trišalės tarybos išvadą. Pagal DK 78 straipsnio 1 dalį, ypatingos svarbos įmonių ir tarnybų darbuotojai turi teisę savo reikalavimus iškelti Vyriausybei, kaip darbdaviui. Tačiau Vyriausybei šio reikalavimo nepatenkinus, DK 69 ir 70 straipsniuose nustatyta tvarka, kolektyvinis darbo ginčas nekyla, kadangi kolektyvinio darbo ginčo pradžios momentu laikomas darbuotojų atstovų išreikštas reikalavimas sudaryti taikinimo komisiją, tačiau ne iškeltų reikalavimų nepatenkinimas<sup>21</sup>. DK 78 straipsnio 1 dalyje nustatyta ypatingos svarbos įmonių ir tarnybų darbuotojams teisė iškelti reikalavimus darbdaviui, be teisės į kolektyvinius darbo ginčus ir be teisės i streiką. Todėl DK 78 straipsnio 1 dalyje nustatyta ypatingos svarbos įmonių ir tarnybų darbuotojams teisė iškelti darbdaviui reikalavimus neatitinka TDO Asociacijų laisvės komiteto nuostatos turiniui. Atsižvelgiant į tai galėtume konstatuoti, kad Lietuvos įstatymų leidėjas TDO Asociacijų laisvės komiteto reikalavimo, nustatyti garantijas minėtiems darbuotojams, neįgyvendino ir tai laikytina tesisės spraga, kurią reikėtų užpildyti DK ar specialiuose įstatymuose, reglamentuojančiuose ypatingos svarbos įmonių ir tarnybų darbuotojų teises ir pareigas, nustatant tam tikras šių darbuotojų protesto formas ginant pažeistas teises ir teisėtus interesus. Tokios garantijos yra numatytos Lenkijos ypatingos svarbos įmonių ir tarnybų darbuotojams, suteikiančios jiems teisę skelbti kitokio pobūdžio nei streikai protesto akcijas, nesusijusias su laikinu darbo nutraukimu.

DK 78 straipsnio 1 dalyje nustatyta, kad draudžiama skelbti streiką vidaus reikalų, krašto apsaugos ir krašto saugumo sistemose bei greitosios medicinos pagalbos tarnybose. Minėtų ypatingos svarbos tarnybų darbuotojams, dirbantiems pagal darbo sutartis, teisė į streiką nėra apribota. Atkreiptinas dėmesis į tai, kad pagal DK 1 straipsnio 1 dalį DK normos reglamentuoja tikta darbo santykius susijusius su darbo teisių ir pareigų įgyvendinimu bei gynyba. Kadangi ypatingos svarbos įmonių ir tarnybų darbuotojai dirba ne pagal darbo sutartis, šių sistemų tarnybose susiklostančius teisinius santykius reglamentuoja specialūs įstatymai. DK 1 straipsnio 2 dalyje nustatyta, kad atskirų darbo

---

<sup>20</sup> Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. I – II dalys. Vilnius: Justitia, 2003, p. 244.

<sup>21</sup> Ibid., p. 207.

santykių sričių reglamentavimo ribas nustato DK bei, pagal DK nustatytas ribas, kiti įstatymai. Lietuvos Respublikos valstybės saugumo departamento įstatymo 24 straipsnyje<sup>22</sup> nustatyta, kad šio departamento pareigūnams draudžiama streikuoti bei piketuoti. Lietuvos Respublikos prokuratūros įstatymo 21 straipsnio 3 dalis<sup>23</sup> nustato draudimą prokurorams streikuoti. Lietuvos Respublikos policijos įstatymo 8 straipsnis<sup>24</sup> nustato draudimą policijos pareigūnams streikuoti. Lietuvos Respublikos specialiųjų tyrimų tarnybos įstatymo 15 straipsnio 6 dalyje<sup>25</sup> nustatyta, kad draudžiama streikuoti, jeigu šie veiksmai tiesiogiai trukdytų Specialiųjų tyrimų tarnybos veiklai ar atlikti šios tarnybos pareigūno tarnybines pareigas. Lietuvos Respublikos tarnybos kalėjimų departamente prie Lietuvos Respublikos teisingumo ministerijos statuto patvirtinimo įstatymo (toliau – TKDLRTM) 21 straipsnio 5 dalyje<sup>26</sup> nustatytas draudimas streikuoti Kalėjimo departamento arba jam pavaldžių įstaigų ir valstybės įmonių pareigūnams. TKDLRTM 32 straipsnio 11 dalyje nustatytas minėtų pareigūnų atleidimo iš tarnybos pagrindas pažeidus draudimą streikuoti. Lietuvos Respublikos valstybės sienos apsaugos tarnybos įstatymo 19 straipsnio 3 dalyje<sup>27</sup> šios tarnybos pareigūnams nustatytas apribojimas streikuoti. Tarnybos Lietuvos Respublikos muitinėje statuto patvirtinimo ir įgyvendinimo įstatymo 15 straipsnio 1 dalies 6 punkte<sup>28</sup> nustatyta, kad muitinės pareigūnui neleidžiama streikuoti. Lietuvos Respublikos finansinių nusikaltimų tyrimo tarnybos įstatymo 13 straipsnio 1 dalies 6 punkte<sup>29</sup> nustatyta, kad pareigūnams draudžiama streikuoti, jeigu tai tiesiogiai trukdytų tarnybos veiklai ar atlikti pareigūno tarnybines pareigas. Lietuvos Respublikos diplomatinės tarnybos įstatymo 29 straipsnio 2 dalies 1 punkte<sup>30</sup> nustatytas draudimas diplomatui streikuoti. Lietuvos Respublikos krašto apsaugos sistemos organizavimo ir karo tarnybos įstatymo 36 straipsnio 8 dalyje<sup>31</sup> nustatyta, kad profesinės karo tarnybos kariai neturi teisės streikuoti. Lietuvos Respublikos branduolinės energijos įstatymo 73 straipsnio 1 dalyje<sup>32</sup> nustatyta, kad darbuotojams dirbantiems branduolinės energetikos objektuose streikuoti draudžiama. Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatymo 16 straipsnio 1 dalies 6 punkte<sup>33</sup> nustatyta, kad valstybės tarnautojai turi teisę streikuoti, išskyrus valstybės tarnautojus

---

<sup>22</sup> *Valstybės žinios*, 1994, Nr. 11-163.

<sup>23</sup> *Valstybės žinios*, 1994, Nr. 81-1514.

<sup>24</sup> *Valstybės žinios*, 1991, Nr. 2-22.

<sup>25</sup> *Valstybės žinios*, 2000, Nr. 41-1162.

<sup>26</sup> *Valstybės žinios*, 2000, Nr. 39-1088.

<sup>27</sup> *Valstybės žinios*, 2000, Nr. 92-2848.

<sup>28</sup> *Valstybės žinios*, 2000, Nr. 94-2917.

<sup>29</sup> *Valstybės žinios*, 2002, Nr. 33-1250.

<sup>30</sup> *Valstybės žinios*, 1999, Nr. 7-140.

<sup>31</sup> *Valstybės žinios*, 1998, Nr. 49-1325.

<sup>32</sup> *Valstybės žinios*, 1996, Nr. 119-2771.

<sup>33</sup> *Valstybės žinios*, 1999, Nr. 66-2130.

einančius valstybės ar savivaldybės institucijos ar įstaigos padalinio vadovo ar aukštesnes pareigas.

DK 78 straipsnio 2 dalis nustato, kad konstitucinės teisės į streiką apribojimas apima teisę organizuoti streiką stichinės nelaimės zonoje, taip pat regionuose, kuriuose nustatyta tvarka paskelbta karo ir nepaprastoji padėtis, kol nebus likviduotos stichinės nelaimės pasekmės ar atšaukta karo arba nepaprastoji padėtis. Šis konstitucinės teisės į streiką apribojimas taikomas visų įmonių, veikiančių ekstremalių sąlygų apimtose teritorijose, darbuotojams. Stichinės nelaimės sąvoka yra visuotinai vartojama viena iš nenugalimos jėgos aplinkybių, įtvirtintų Lietuvos Respublikos civiliniame kodekse, kurią sukelia gamtos jėgos. Karo padėties sąvoka pateikta Lietuvos Respublikos karo padėties įstatymo 2 straipsnio 7 dalyje<sup>34</sup>. Karo padėtis - ypatinga teisinė padėtis, kuri įvedama prireikus ginti Tėvynę ginkluoto užpuolimo ar jo grėsmės atveju, kai kyla grėsmė Lietuvos valstybės suverenumui ar jos teritoriniam vientisumui, arba prireikus vykdyti Lietuvos valstybės tarptautinius įsipareigojimus siekiant užtikrinti valstybės gynybą ir kitas svarbiausias valstybės funkcijas karo metu. Karo padėties įstatymo 3 straipsnio 2 dalyje nustatyta, kad karo padėtis gali būti įvesta visoje valstybėje arba jos dalyje. Nepaprastosios padėties sąvoką apibrėžta Lietuvos Respublikos nepaprastosios padėties įstatymo (toliau- NPI) 2 straipsnio 1 dalyje<sup>35</sup>. Nepaprastoji padėtis yra ypatingas teisinis režimas valstybėje ar jos dalyje, leidžiantis taikyti Lietuvos Respublikos Konstitucijoje ir NPI nustatytus laikinus naudojimosi fizinių asmenų teisėmis ir laisvėmis apribojimus ir laikinus juridinių asmenų veiklos apribojimus. NPI 3 straipsnio 1 dalyje nustatytas nepaprastosios padėties įvedimo pagrindas. Nepaprastoji padėtis gali būti įvedama, kai dėl valstybėje susidariusios ekstremalios situacijos kyla grėsmė Lietuvos Respublikos konstitucinei santvarkai ar visuomenės rimčiai ir šios grėsmės neįmanoma pašalinti nepanaudojus Lietuvos Respublikos Konstitucijoje ir NPI įtvirtintų nepaprastųjų priemonių. NPI 4 straipsnio 1 dalyje nustatyta, kad nepaprastoji padėtis gali būti įvedama visoje Lietuvos Respublikos teritorijoje ar jos dalyje. NPI 5 straipsnio 1 dalyje nustatyta, kad nepaprastosios padėties trukmė negali būti ilgesnė kaip šeši mėnesiai.

Konstitucinės teisės į streiką apribojimas apima teisę skelbti streiką galiojant kolektyvinei sutarčiai, kai jos darbdavys laikosi. Kadangi DK 76 straipsnis streiko pagrindu nustato kolektyvinio darbo ginčo neišsprendimą ar šio ginčo sprendimo nevykdymą ir DK 76 straipsnyje nenustatyta, kad kolektyvinis darbo ginčas galėtų kilti

---

<sup>34</sup> *Valstybės žinios*, 2000, Nr. 52-1482.

<sup>35</sup> *Valstybės žinios*, 2002, Nr. 64-2575.

darbdaviui vykdam kolektyvine sutartimi prisiimtus įsipareigojimus, todėl streikas tokiu atveju negalėtų būti skelbiamas.

### 1. 3. Streiko samprata

DK 76 straipsnyje yra apibrėžta streiko sąvoka ir nustatytos streiko skelbimo aplinkybės. Streikas – vienos įmonės ar kelių įmonių darbuotojų ar jų grupių laikinas darbo nutraukimas, kai kolektyvinis ginčas neišspręstas arba darbuotojus tenkinantis taikinimo komisijos, darbo arbitražo ar trečiųjų teismo sprendimas nevykdomas.

DK X skyriuje nėra tiesiogiai išskirti aukštesnio nei įmonės lygio streikai ir jų organizavimo ypatybės. Todėl šiame darbe, siekiant nustatyti aukštesnio nei įmonės lygio streikų organizavimo ir skelbimo tvarką, bus taikomi teisės mokslo metodai. Pirmiausia pritaikius loginės analizės ir sintezės metodus, aukštesnio nei įmonės lygio ir įmonės lygio streikus galėtume išskirti pagal DK 76 straipsnyje pateiktą vienos įmonės ar kelių įmonių diferencijavimo kriterijų. Darbo teisės doktrina siūlo taikyti sisteminės analizės metodą, kai aukštesnio nei įmonės lygio streikai išskiriami sistemiškai taikant DK straipsnius<sup>36</sup>. Siekiant nustatyti aukštesnio nei įmonės lygio streikų organizavimo ir skelbimo tvarką, Lietuvos ir užsienio teisės specialistai siūlo taikyti analogijos principą DK nustatytai streiko organizavimo ir skelbimo įmonės lygiu tvarkai<sup>37</sup>.

DK apibrėžtoje streiko sąvokoje „darbuotojo“ termino išaiškinimą randame DK 15 straipsnyje. Darbuotojas yra fizinis asmuo, turintis darbinį teisingumą ir veiksnumą, dirbantis pagal darbo sutartį už atlyginimą. Kadangi streikas kolektyvinė poveikio priemonė darbdaviui ar jų organizacijoms, streike dalyvauja darbuotojų kolektyvas, kuris DK 76 straipsnyje įvardintas darbuotojų grupe. DK 17 straipsnyje pateiktoje darbuotojų kolektyvo sąvokoje, darbuotojų kolektyvu įvardijami visi darbuotojai darbo santykiais susiję su darbdaviu. DK 18 straipsnio 1 dalyje nustatyta, kad darbuotojai ir darbdaviai darbo teises ir pareigas gali įgyti, pakeisti, jų atsisakyti ar jas apginti per jiems atstovaujančius subjektus. LRPSĮ 11 straipsnis nustato, kad profesinės sąjungos atstovauja savo nariams, bei kitiems darbuotojams, sudarydamos su darbdaviu kolektyvines sutartis. Pagal DK 20 ir 21 straipsnius įmonės lygio kolektyvinę sutartį sudaro, DK 60 straipsnyje nurodytomis sąlygomis, ir kolektyviniame darbo ginče darbuotojų interesams atstovauja profesinės sąjungos, jungtinė profesinių sąjungų

<sup>36</sup> Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. I – II dalys. Vilnius: Justitia, 2003, p. 207.

<sup>37</sup> PETRYLAITĖ, Daiva. Konstitucinė darbuotojų teisė streikuoti: šios teisės įgyvendinimo teisinės prielaidos ir sąlygos. *Justitia*, 2005, nr. 1, p. 35; WOOLFSON, Charles; ir BECK, Matthias. The Right to Strike, Labour Market Liberalization and the New Labour Code in Pre – Accession Lithuania. In *Review of Central and East European Law*, 2002 – 2003, vol. 28, Issue I, p. 95.

atstovybė ir darbo tarybos. Įvykus DK 76 straipsnyje numatytoms sąlygoms, profesinės sąjungos, jungtinė profesinių sąjungų atstovybė ir darbo tarybos skelbia streiką. Pagal analogiją, atitinkamai aukštesnio nei įmonės lygio kolektyvinę sutartį sudarant ar kilus kolektyviniam darbo ginčui arba skelbia aukštesnio nei įmonės lygio streiką darbuotojų interesams atstovauja profesinių sąjungų organizacijos. Sudarant aukštesnio nei įmonės lygio kolektyvinę sutartį, ar kilus kolektyviniam darbo ginčui darbdavių organizacijos atstovauja darbdavių interesams. LRPSI 12 straipsnyje nustatyta teisė profesinėms sąjungoms ir jų organizacijoms vesti derybas ir sudaryti susitarimus su darbdaviais ir jų organizacijomis dėl darbuotojų užimtumo, perkvalifikavimo, darbo organizavimo ir apmokėjimo, darbo ir gyvenimo sąlygų gerinimo bei kitų klausimų, t. y. sudaryti įmonės lygio bei aukštesnio nei įmonės lygio kolektyvines darbo sutartis.

Atskiriant aukštesnio nei įmonės lygio streikus nuo lokalinio pobūdžio įmonės lygio streikų yra svarbu apibrėžti įmonės sąvoka, atibojant nuo įmonės struktūrinio padalinio sąvokos. Įmonės sąvoka DK 16 straipsnio 1 dalyje atskleidžiama plečiamai. DK įmonės sąvokai priskiriamos įstaigos, organizacijos ar kitos organizacinės struktūros turinčios darbinį teisnumą ir veiksnumą, nepaisant nuosavybės formos, teisinės formos rūšies bei veiklos pobūdžio.

Kadangi streikas yra kolektyvinių darbo ginčų sprendimo būdas ir gali būti skelbiamas tuo atveju, kai visos kitos taikinimo priemonės yra išnaudotos arba nedavė teigiamų rezultatų, todėl yra svarbu nustatyti kolektyvinių darbo ginčų kilimo pradžią. Nemažiau svarbu nustatyti kolektyvinių darbo ginčų šalis, turinį ir atsiradimo pagrindus, kadangi šie *mutantis mutantis* atitinka streiko kylimo pagrindams, turiniui ir šalims.

DK 51 straipsnyje nustatomi teisę sudaryti aukštesnio nei įmonės lygio kolektyvines sutartis turintys subjektai, - profesinių sąjungų ir darbdavių organizacijos. Pritaikius loginės analizės ir sintezės metodus bei analogijos principą nustatomos aukštesnio nei įmonės lygio kolektyvinių darbo ginčų šalys, - profesinių sąjungų ir darbdavių organizacijos.

Atsižvelgiant į tai, kad DK 68 straipsnyje kolektyvinis darbo ginčas apibrėžtas kaip interesų konfliktas atsiradęs dėl darbo, socialinių ir ekonominių sąlygų nustatymo ar pakeitimo, DK 68 ir 77 straipsnius taikant sistemiškai bei pasitelkus loginės analizės ir sintezės metodus darytina išvada, kad konstitucinė darbuotojų teisė į streiką gali būti įgyvendinama tik dėl darbuotojų darbo, socialinių ir ekonominių sąlygų. DK 20 straipsnyje, reglamentuojančiame darbuotojų atstovavimą, nurodoma, kad profesinės sąjungos gindamos darbuotojų teises bei interesus negali peržengti darbo, profesinių,

ekonominių ir socialinių ribų, kurios nustatytos DK 68 straipsnyje. Taigi streikas gali kilti dėl darbuotojų darbo, socialinių ir ekonominių sąlygų.

Kolektyvinio darbo ginčo pradžia laikytina aplinkybė, kuriai įvykus DK 68 straipsnyje įvardinti įmonės profesinės sąjungos ir darbdavio ar teisę sudaryti kolektyvines sutartis turinčių subjektų nesutarimai virsta kolektyviniais darbo ginčais. Analizuojant DK X skyriaus kolektyvinių darbo ginčų reglamentavimo normas, akivaizdu, kad DK 69 ir 70 straipsniuose, nustatančiuose reikalavimų darbdaviui iškėlimą ir jų nagrinėjimą, nėra įvardijami kolektyviniai darbo ginčai. Kolektyvinių darbo ginčų atsiradimas siejamas su DK 73 straipsnyje reglamentuojamu kolektyvinio darbo ginčo nagrinėjimu taikinimo komisijoje. DK 73 straipsnio 1 dalyje nustatoma, kad ginčo nagrinėjimas taikinimo komisijoje yra būtina kolektyvinio ginčo nagrinėjimo stadija. Todėl ginčo nagrinėjimas taikinimo komisijoje laikytinas kolektyvinio ginčo pradžia. Teisės doktrina patikslina šį teiginį, kolektyvinio darbo ginčo pradžia siedama su darbuotojų atstovų reikalavimu sudaryti taikinimo komisiją momentu, darbdaviui ar jų organizacijoms nepatenkinus darbuotojų atstovų iškeltų reikalavimų<sup>38</sup>.

Kolektyviniai darbo ginčai pagal turinį skirstomi į ginčus dėl teisės ir ginčus dėl interesų arba interesų konfliktus<sup>39</sup>. Kolektyviniai darbo ginčai dėl teisės kyla, kai darbuotojų atstovų reikalavimai darbdaviams ar jų atstovams pateikiami dėl galiojančioje kolektyvinėje sutartyje nustatytų subjektinių teisių pažeidimų, t. y. dėl kolektyvinių sutarčių nevykdymo. Kolektyvinių darbo ginčų dėl interesų pagrindas - skirtingi kolektyvinių darbo santykių šalių interesai arba interesų konfliktai<sup>40</sup>. DK 67 straipsnio 1 dalyje išaiškinama interesų konfliktų samprata. Ginčai, kylantys per derybas dėl įmonės kolektyvinės sutarties sudarymo, taip pat dėl kolektyvinių sutarčių nustatytų sąlygų pakeitimo arba naujų darbo sąlygų nustatymo yra laikomi interesų konfliktais. DK 67 straipsnio 1 dalyje nustatyta interesų konfliktų samprata aiškinama plečiamai, pagal analogiją taikant ją ir aukštesnio nei įmonės lygio kolektyviniams darbo ginčams<sup>41</sup>. Nevykdant kolektyvinės sutarties gali kilti kolektyviniai darbo ginčai, tiek dėl teisės, tiek ir dėl interesų konflikto. Priklausomai nuo to ar darbuotojų atstovai nuspręš iškelti reikalavimus dėl kolektyvinės sutarties nevykdymo.

Streikas yra laikomas viena iš *ultima ratio* priemone sprendžiant kolektyvinius darbo ginčus, kadangi streikas tampa atsvara nekonfliktinėms ir pozityvioms kolektyvinių darbo

---

<sup>38</sup> Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. I – II dalys. Vilnius: Justitia, 2003, p. 207.

<sup>39</sup> Ibid., p. 206.

<sup>40</sup> Ibid., p. 207.

<sup>41</sup> Ibid.

ginčų sprendimo priemonėms, perduodant spręsti ginčą arbitražui ar trečiųjų teismui<sup>42</sup>. Streikų ekonominės pasekmės darbdaviui sukelia materialinių nuostolių. Nemažiau sunkios socialinės streikų sukeltos pasekmės valstybei ir visuomenei. Streiko negatyvių pasekmių objektas tiesiogiai priklauso nuo streiko lygio. Streikas sukelia sunkias pasekmes konkrečioje įmonėje, atskiroje gamybos šakoje, atskirame regione ar visos valstybės mastu.

DK tiesiogiai neįvardintos streikų rūšys. Tačiau sistemiškai taikant DK normas ir loginės analizės ir sintezės metodus pagal DK 49 straipsnį, nustatantį kolektyvinių sutarčių rūšis, yra išskirtinos streiko rūšys. Sistemiškai taikant DK 68 ir 49 straipsnius, kolektyviniai darbo ginčai skirstomi į rūšis analogiškas kolektyvinės sutarties rūšiai iš kurios kolektyvinis darbo ginčas kyla. DK 51 ir 60 straipsniuose yra nustatytos skirtingų lygių kolektyvinių sutarčių šalys. DK 68 straipsnyje apibrėžiamos, tiek aukštesnio nei įmonės lygio, tiek ir įmonės lygio kolektyvinio darbo ginčo šalys. DK 69 straipsnio 1 dalies 1 punkte apibrėžiami, tiek aukštesnio nei įmonės lygio, tiek ir įmonės lygio subjektai turintys teisę iškelti reikalavimą. DK 77 straipsnio 1 dalyje įvardinami, tiek aukštesnio nei įmonės lygio, tiek ir įmonės lygio subjektai turintys teisę skelbti streiką. Atsižvelgiant į tai darytina išvada, kad streikų rūšys turėtų būti analogiškos kolektyvinių sutarčių rūšims, iš kurių jie kyla. Todėl aukštesnio nei įmonės lygio streikai yra nacionaliniai, teritoriniai ir šakiniai.

Streikų klasifikavimo kriterijai yra įvairūs. Teisės doktrina Lietuvoje vykstančius streikus skirsto į išpėjamuosius ir tikruosius, pagal trukmės kriterijų, remiantis DK 77 straipsniu<sup>43</sup>. Daiva Petrylaitė išskiria lokalius streikus, vykstančius vienoje įmonėje ar jos padalinyje, šakinius, regioninius ir nacionalinius<sup>44</sup>. Tomas Davulis išskiria dvi aukštesnio nei įmonės lygio kolektyvinių susitarimų rūšis, – ūkio šakos ir regiono<sup>45</sup>, t. y. pagal analogiją klasifikuoja streikus į šakinius ir teritorinius. Streikai taip pat klasifikuojami: pagal tikslą į ekonominius, socialinius, politinius ir palaikomuosius streikus; pagal objektą į pirminius, susijusius su darbo klausimais, ir politinius<sup>46</sup>. Pabrėžtina, kad politiniai streikai, kurie organizuojami išreiškiant nepasitenkinimą Vyriausybės vykdoma politika, yra neteisėti beveik visose Europos Sąjungos šalyse<sup>47</sup>.

<sup>42</sup> PETRYLAITĖ, Daiva. Teisminio kolektyvinių darbo ginčų sprendimo ypatumai užsienio valstybėse ir perspektyvos Lietuvoje. *Teisė* : Vilniaus universiteto I-kla, 2005, t. 57, p. 129-130.

<sup>43</sup> *Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras*. I – II dalys. Vilnius: Justitia, 2003, p. 234.

<sup>44</sup> PETRYLAITĖ, Daiva. Konstitucinė darbuotojų teisė streikuoti: šios teisės įgyvendinimo teisinės prielaidos ir sąlygos. *Justitia*, 2005, nr. 1, p. 33.

<sup>45</sup> DAVULIS, Tomas. Kolektyviniai susitarimai: kolektyvinių darbo santykių reguliavimo problemos. *Teisė* : Vilniaus universiteto I-kla, 1999, t. 33 (1), p. 6.

<sup>46</sup> *Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras*. I – II dalys. Vilnius: Justitia, 2003, p. 234.

<sup>47</sup> Ibid.

Streikai pagal organizavimo būdą gali būti: okupaciniai, kai darbuotojai saugo savo darbo vietas neleisdami darbuotojams nedalyvaujantiems streike šiuose darbo vietose dirbti; „vėžlio“, kai dirbama ypatingai ir sąmoningai lėtai; „darbas pagal taisykles“, kai darbuotojai dirba griežtai laikydamiesi darbo saugumo ir pareiginių darbuotojo nuostatų, dėl ko darbo sparta sulėtėja; viršvalandžių boikotavimas; kai darbuotojai atsisako dirbti su tam tikro tiekėjo medžiagomis, ar gaminti tam tikriems vartotojams prekes, ar kai darbuotojai atsisako kolektyviai dirbti su tam tikrais darbuotojais, pavyzdžiui, nepriklausančiais profesinei sąjungai<sup>48</sup>.

DK 76 straipsnyje pateiktoje streiko sąvokoje daroma takoskyra leidžianti atskirti aukštesnio nei įmonės lygio streikus nuo lokalinio pobūdžio įmonės lygio streikų, kai pagrindiniu skiriamuoju bruožu tampa įmonių dalyvaujančių streike skaitlingumas. Streikui vykstant vienoje įmonėje, įskaitant šios įmonės struktūrinius padalinius, streikas priskiriamas lokaliųjų streikų grupei. Sekant šia logika, atitinkamai aukštesnio nei įmonės lygio streiku turėtų būti laikomas daugiau nei vienos įmonės kolektyvinis ir koordinuotas dalyvavimas streike. Tačiau toks skiriamasis kriterijus nėra tinkamas. Esminiu skiriamuoju kriterijumi, kurio dėka atskiriami aukštesnio nei įmonės lygio streikai nuo lokalinio pobūdžio įmonės lygio streikų, laikytina kolektyvinės sutarties rūšis ir šios sutarties šalys. Pavyzdžiui, 2000 m. gegužės 18 dieną įvyko Vilniaus viešojo keleivių transporto darbuotojų streikas. Suderinę tarpusavio veiksmus, tą pačią dieną streikavo SP UAB „Vilniaus autobusų parkas“ bei SP UAB „Vilniaus troleibusai“ darbuotojai. Lietuvoje tai buvo pirmas kartas, kai streiko neigiamas pasekmes pajuto visuomenė. Šiuos streikus organizavo atitinkamai SP UAB „Vilniaus troleibusai“ Darbininkų sąjungos taryba<sup>49</sup> ir SP UAB „Vilniaus autobusų parkas“ Darbininkų sąjunga<sup>50</sup>. Šie streikai teismo buvo pripažinti teisėtais, kadangi įmonių administracijos, pažeisdamos galiojusias įmonės lygio kolektyvines sutartis, laiku darbuotojams neišmokėdavo atlyginimų ir tai tapo viena iš pagrindinių streiko priežasčių<sup>51</sup>. Taigi, nors Vilniaus viešojo keleivių transporto darbuotojų streike koordinuotai ir sutartinai dalyvavo daugiau nei viena įmonė, tačiau streikuojančių įmonių darbuotojų atstovai reikalavimus darbdaviams iškėlė dėl įmonės lygiu sudarytų kolektyvinių sutarčių nevykdymo. Todėl Vilniaus viešojo keleivių transporto darbuotojų streikas priskirtinas lokalinio lygio

<sup>48</sup> Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. I – II dalys. Vilnius: Justitia, 2003, p. 234.

<sup>49</sup> Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių Bylų Skyriaus 2001 m. kovo 6 d. nutartis c. b. *Specialios paskirties UAB "Vilniaus troleibusai" v. Specialios paskirties UAB "Vilniaus troleibusai" darbininkų profsąjunga*. Nr. 3K-3-212/2001, kat. 12.3.

<sup>50</sup> Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių Bylų Skyriaus 2001 m. kovo 6 d. nutartis c. b. *Specialios paskirties UAB "Vilniaus autobusų parkas" v. Specialios paskirties UAB "Vilniaus autobusų parkas" darbininkų profsąjunga*. Nr. 3K-3-32/2001, kat. 11. 2.

<sup>51</sup> Ibid.



streikams. Jeigu Vilniaus viešojo keleivių transporto darbuotojų streiko organizatoriumi būtų buvusi profesinių sąjungų organizacija ir įmonių administracijos pažeistų aukštesnę nei įmonės lygio kolektyvine sutartį, tokiu atveju streikas įgautų aukštesnį nei įmonės lygį.

Aukštesnio nei įmonės lygio streikų atskirimo nuo lokalinio pobūdžio įmonės lygio streikų kriterijus taikomas ir atskiriant vieną aukštesnio nei įmonės lygio streikų rūšį nuo kitos. Todėl aukštesnio nei įmonės lygio streikų rūšių atskirimo kriterijumi laikytinas DK 49 straipsnyje apibrėžtos kolektyvinių sutarčių rūšys ir DK 51 straipsnyje įvardintos aukštesnio nei įmonės lygio kolektyvinių sutarčių šalys. Aukštesnio nei įmonės lygio streikų rūšių atskirimui būtina DK 49 straipsnį sistemiškai taikyti su DK 58, 68, 76, 77 straipsniais. Pagal tai, šakinius streikus skelbia profesinių sąjungų organizacija esanti šakinės kolektyvinės sutarties šalimi, pagal gamybos, paslaugų ar profesinės sferos požymius dėl nustatymo ar pakeitimo vedant derybas, sudarant ir vykdant šakinę kolektyvinę sutartį. Teritorinius streikus skelbia profesinių sąjungų organizacija esanti teritorinės kolektyvinės sutarties šalimi, pagal teritorinį požymį, savivaldybėje ar apskrityje dėl atitinkamai nustatymo ar pakeitimo vedant derybas, sudarant ir vykdant teritorinę kolektyvinę sutartį. Nacionalinius streikus skelbia profesinių sąjungų organizacija esanti nacionalinės kolektyvinės sutarties šalimi, pagal teritorinį požymį, visos valstybės lygiu dėl atitinkamai nustatymo ar pakeitimo vedant derybas, sudarant ir vykdant nacionalinę kolektyvinę sutartį. Skirtingai negu DK 49 straipsnyje, socialinių partnerių praktikoje teritorinės kolektyvinės sutarties ribos aiškinamos plečiamai, neapsiribojant vien savivaldybės ar apskrities administraciniais vienetais. Pavyzdžiui, Lietuvos profesinės sąjungos „Solidarumas“ įstatų 8 skirsnyje<sup>52</sup> šios organizacijos teritoriniais padaliniais, t. y. nariai įstoję į organizaciją teritoriniu principu, laikomos atskirų miestų ir rajonų profesinės sąjungos. KSSĮ 2 straipsnyje nustatyta, kad teritorinio kolektyvinio susitarimo šalys yra apskrityje, mieste ar rajone veikiančios profesinės sąjungos ir darbdavių organizacijos.

Svarbūs aukštesnio nei įmonės lygio streiko rūšių požymiai nustatomi sistemiškai taikant DK 50 straipsnyje apibrėžtą kolektyvinių sutarčių rūšių turinį su DK 58, 68, 76, 77 straipsniais. Kolektyvinių sutarčių rūšių turinys lemia atitinkamų streikų rūšių turinį, kuris galėtų tapti pagalbine priemone aukštesnio nei įmonės lygio streiko rūšių atskirimui. Šakinio streiko turinio požymiai išvedami iš DK 50 straipsnio 2 dalies, akcentuojant šakos socialines ir ekonomines plėtros kryptis, darbuotojų (profesinių grupių) darbo

---

<sup>52</sup> Lietuvos profesinės sąjungos „Solidarumas“ įstatai [interaktyvus], [žiūrėta 2007 m. kovo 20 d.]. Prieiga per internetą: <<http://www.lps.lt/index.php?s=104>>.

organizavimo ir darbo apmokėjimo sąlygas bei socialines garantijas. Teritorinio streiko turinio požymiai išvedami iš DK 50 straipsnio 3 dalies, atitinkamai akcentuojant tam tikras darbo, socialinių ir ekonominių problemų, turinčių teritorinius ypatumus, sprendimo sąlygas. Darbo, socialiniai ir ekonominiai bruožai vienodai būdingi, tiek šakinių, tiek ir teritorinių streikų turiniui. Papildomi nacionalinio streiko turinio požymiai iš DK 50 straipsnio nėra nustatomi.

Taptu keblu atskirti nacionalinių ir teritorinių streikų rūšis klaidingai taikant DK 49 straipsnyje vyraujančią teritorialumo principą, kadangi šios streikų rūšys apibūdinamos per teritorinius požymius. Paėmus pavyzdžiu 2006 metais bendrusius AB „Lietuvos paštas“<sup>53</sup> ir medicinos darbuotojų streikus<sup>54</sup> ir pasitelkus teritorialumo principą būtų sunku atskirti kur baigiasi teritorinio ir prasideda nacionalinio streiko rūšies ribos bei atvirkščiai, su sąlyga, kad ne visi AB „Lietuvos paštas“ skyriai ar ne visos sveikatos apsaugos įstaigos dalyvautų streike. Šiuo atveju būtų neaišku, kokiai streiko rūšiai priskirti streiką neapėmusį visos šalies, tačiau apėmusį daugiau nei vieną savivaldybę ar apskritį? Kaip jau minėta, tikslinga aukštesnio nei įmonės lygio streikų rūšių atskirimo kriterijumi laikyti kolektyvinių sutarčių rūšis ir šalis. Nacionalinių ir teritorinių kolektyvinių sutarčių šalys yra skirtingo lygio, pagal DK 50 straipsnį. Nacionalinės kolektyvinės sutarties šalys užima aukščiausią pakopą profesinių sąjungų ir darbdavių organizacijų struktūrinėje hierarchijoje. Tuo tarpu teritorinės kolektyvinės sutarties šaliai būdinga ryšys su tam tikra teritorija (savivaldybe, apskritimi, miestu), kurioje veikia profesinių sąjungų organizacija sudariusi atitinkamo lygio kolektyvinę sutartį. Todėl atskiriant nacionalines ir teritorines streikų rūšis pagal kolektyvinių sutarčių šalis, teritorinį streiką skelbiantis subjektas negalėtų būti centrinė (respublikinė) profesinių sąjungų organizacija.

Kaip probleminis pavyzdys, padedantis nustatyti teritorinių ir šakinių streikų atskyrimo kriterijų, priskirtinas 2006 m. rugpjūčio 17 dieną įvykusio Žemaitijos švietimo darbuotojų profesinės sąjungos Koordinacinės tarybos posėdyje priimtas siūlymas atnaujinti 2005 metų pabaigoje Lietuvos švietimo darbuotojų atidėtas protesto akcijas<sup>55</sup>. Žemaitijos švietimo darbuotojų profesinė sąjunga yra Lietuvos švietimo darbuotojų profesinės sąjungos (toliau – LŠDPS) teritorinio pobūdžio organizacija. Todėl bręstantį streiką pagal DK 49 straipsnį galėtume priskirti, tiek šakiniam streikui, pagal profesinį kriterijų, tiek ir teritoriniam. Analizuojant DK 49 straipsnį aukštesnio nei įmonės lygio

---

<sup>53</sup> Lietuvos profsąjungos [interaktyvus], [žiūrėta 2007 m. kovo 10 d.]. Prieiga per internetą: <<http://www.lprofsąjungos.lt/?lang=lt&mID=1&id=1228>>.

<sup>54</sup> Kauno diena svetainė [interaktyvus], [žiūrėta 2007 m. kovo 10 d.]. Prieiga per internetą: <<http://www.kaunodiena.lt/?id=6&aid=27834>>.

<sup>55</sup> Lietuvos profsąjungos [interaktyvus], [žiūrėta 2007 m. kovo 10 d.]. Prieiga per internetą: <<http://www.lprofsąjungos.lt/?lang=lt&mID=1&id=935>>.

streikų rūšių atskirimo aspektu, darytina išvada, kad skirtingai nuo šakinio, teritoriniu laikytinas toks streikas, kai įvairių profesijų darbuotojai streikuoja tam tikrame valstybės administraciniame vienetė. Todėl šiuo atveju streiko atskirimo papildomu kriterijumi, šalia pagrindinio - kolektyvinių sutarčių rūšies ir šalies, laikytinas teritorialumo principas, kadangi šakinių streikų rūšiai jis nėra būdingas.

Specifinio pobūdžio įmonėse, savo veiklą atliekančiose visos šalies mastu, streiko rūšies nustatymas taikant teritorialumo principą taptų komplikuotas, kadangi toks streikas vyktų esant lokalinio ir nacionalinio streiko požymiams. Pavyzdžiui, 2005 m. lapkričio 9 dieną Lietuvos geležinkelio profesinei sąjungai nepavyko surengti įspėjamąjį streiką Vaidotų stotyje, kadangi darbdavys, AB „Lietuvos geležinkeliai“, kreipėsi į teismą dėl streiko pripažinimo neteisėtu, remdamasis DK 81 straipsnio 2 dalimi, kadangi lokaliu lygiu sudaryta kolektyvinė sutartis yra vykdoma<sup>56</sup>. Lietuvos geležinkelio profesinė sąjunga iškėlė reikalavimus dėl įmonės lygiu sudarytos kolektyvinės sutarties pažeidimo, reikalaujama 100 procentų padidinti tarifinius atlyginimus. Paaiškėjus, kad Lietuvos geležinkelio profesinės sąjunga nėra 2001 metais įmonės lygiu sudarytos kolektyvinės sutarties šalimi<sup>57</sup>, teismas patenkino AB „Lietuvos geležinkeliai“ ieškinį ir pripažino organizuojamą streiką Vaidotuose neteisėtu<sup>58</sup>. Todėl darytina išvada, kad reikalavimus gali iškelti, kolektyvinį darbo ginčą inicijuoti bei streiką skelbti tinkama šalis, esanti galiojančios kolektyvinės sutarties šalimi. Tuo atveju, jeigu streiką AB „Lietuvos geležinkeliai“ skelbtų tinkamas subjektas, turintis teisę skelbti streiką pagal DK nustatytą tvarką, toks streikas būtų priskirtas įmonės lygio streikų rūšiai, kadangi šio kolektyvinio darbo ginčo pagrindu taptų įmonės lygio kolektyvinės sutarties nevykdymas. Specifinio pobūdžio įmonėse įvykęs įmonės lygio streikas savo mastais ir poveikiu prilygtų nacionalinio streiko rūšiai, apimdamas visą šalį.

#### 1. 4. Aukštesnio nei įmonės lygio streikų organizavimas, skelbimo sąlygos ir tvarka

Pagal DK 69 straipsnį, DK 18, 19 ir 20 straipsniuose nustatyta tvarka darbuotojus atstovaujanti kolektyvinės sutarties šalis turi teisę iškelti reikalavimus darbdaviui nevykdančiam kolektyvinės sutarties. Tačiau, kokiam subjektui turi būti iškeliama reikalavimai tuo atveju, kai aukštesnio nei įmonės lygio kolektyvinė sutartis nevykdoma

<sup>56</sup> Lietuvos profsąjungos [interaktyvus], [žiūrėta 2007 m. kovo 10 d.]. Prieiga per internetą: <<http://www.lprofsajungos.lt/?lang=lt&mID=1&id=1175>>.

<sup>57</sup> Lietuvos profsąjungos [interaktyvus], [žiūrėta 2007 m. kovo 10 d.]. Prieiga per internetą: <<http://www.lprofsajungos.lt/?lang=lt&mID=1&id=1090>>.

<sup>58</sup> Lietuvos profsąjungos [interaktyvus], [žiūrėta 2007 m. kovo 10 d.]. Prieiga per internetą: <<http://www.lprofsajungos.lt/?lang=lt&mID=1&id=1236>>.

dėl vieno darbdavio kaltės, kuris atstovaujamas darbdavių organizacijos, esančios šios kolektyvinės sutarties šalimi? Ar kolektyvinės sutarties nevykdančiam darbdaviui ar darbdavių organizacijai, kuri pagal DK 51 straipsnį laikoma aukštesnės nei įmonės lygio kolektyvinės sutarties šalimi? Iškelto reikalavimų įteikimo svarba tinkamam subjektui yra esminė organizuojant ir skelbiant streiką. Kadangi iškelto reikalavimų darbdaviui nepatenkinus, DK 70 straipsnyje nustatyta tvarka, tarp subjekto iškėlusio reikalavimus ir subjekto kuriam šie reikalavimai įteikti kyla kolektyvinis darbo ginčas. Teisė į streiką kyla, kai atitinkamas kolektyvinis darbo ginčas lieka neišspręstas ar darbuotojus tenkinantis taikinimo komisijos, darbo arbitražo ar trečiųjų teismo sprendimas darbdavio nevykdomas.

Daivos Petrylaitės nuomone, aukštesnio nei įmonės lygio kolektyvinę sutartį nevykdant darbdaviams, iškelti reikalavimai galėtų būti įteikiami pasirinktinai ar pastariesiems darbdaviams arba ir darbdaviams ir šių darbdavių organizacijai<sup>59</sup>. Tokiu atveju, profesinių sąjungų organizacijai suteikiama teisė pasirinkti tolesnių kolektyvinių darbo ginčų šalį, tuo pačiu profesinių sąjungų organizacijai suteikiama pasirinkti kolektyvinių darbo ginčų rūšį, ar ginčas bus aukštesnio nei įmonės lygio, iškėlus reikalavimus darbdavių organizacijai, ar ginčas bus lokalus, iškėlus reikalavimus darbdaviui<sup>60</sup>? Darbdavių organizacijai iškelti reikalavimai turėtų būti įteikiami tik tuo atveju, kai pastaroji organizacija, o ne organizacijos atstovaujantieji nariai, nesilaikytų kolektyvine sutartimi prisiimtų įsipareigojimų ir tuo pažeistų teisėtus kitos kolektyvinės sutarties šalies interesus<sup>61</sup>.

Manytina, kad tokia reikalavimų įteikimo schema nėra tinkama ir iš esmės griauanti DK nustatytą ar taikant sistemiskai iš DK nuostatų išskirtą aukštesnio nei įmonės lygio ir lokalinių kolektyvinių sutarčių, darbo ginčų bei streikų sistemą. Kolektyvinis darbo ginčas kilęs dėl aukštesnio nei įmonės lygio kolektyvinės sutarties nevykdymo, pagal DK 58 straipsnį, kai šios sutarties nevykdo darbdavių organizacijos atstovaujamas darbdavys, negalėtų profesinių sąjungų organizacijos valia tapti lokalinių kolektyviniu darbo ginču, kadangi toks darbo ginčas kyla darbdaviui nevykdant lokalinės kolektyvinės sutarties, pagal DK 67 straipsnį. Priešingu atveju gautųsi pavojinga darbo teisiniams santykiams situacija, kai kolektyvinių darbo ginčų šalys būtų skirtingų lygių, t. y. darbdavys ir nacionaliniu, šakiniu ar teritoriniu lygiu veikianti profesinių sąjungų organizacija. Tokio kolektyvinio darbo ginčo nebūtų galima priskirti nei vienai darbo ginčo rūšiai, išskirti

---

<sup>59</sup> PETRYLAITĖ, Daiva. *Kolektyviniai darbo ginčai*. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2005, p. 111-112, 209-210.

<sup>60</sup> Ibid., p. 111.

<sup>61</sup> Ibid.

pagal DK 49 straipsnį. Manytina, kad profesinių sąjungų organizacijos, siekdamos turėti finansine ir organizacine prasme silpnesnę kolektyvinių darbo ginčų šalį, iškeltus reikalavimus įteiktų tikrai darbdaviams, kurie nevykdo kolektyvinės sutarties. Tokiu atveju aukštesnio nei įmonės lygio kolektyvinės sutarties šalis, – darbdavių organizacija, dėl savo atstovaujamojo darbdavio veikimo ar neveikimo nevykdanti kolektyvinės sutarties nuostatų, išvengtų atsakomybės, kurią prisiėmė įsipareigodama vykdyti kolektyvinę sutartį. Atsakomybė būtų perduota atskiram darbdaviui. Tokia situacija būtų palanki tiems darbdavių organizacijos atstovaujamiems darbdaviams, kurie išvengtų streikų savo įmonėse, nors manytina, kad įstodami į darbdavių organizaciją jie prisiėmė kolektyvinę atsakomybę už šios organizacijos nevykdomas kolektyvines sutartis, pagal KSSĮ 4 straipsnį. Pastarieji darbdaviai taipogi privalėtų turėti atsakomybės jausmą savo kolegų, nevykdančių kolektyvinės sutarties, atžvilgiu. Manytina, kad argumentas taikyti DK 78 straipsnio 3 dalies nuostatas draudžiančias skelbti streiką, jeigu sutarties laikomasi, atskiriems darbdaviams, kurie vykdo aukštesnio nei įmonės lygio kolektyvinę sutartį<sup>62</sup>, pažeistų aukštesnio nei įmonės lygio kolektyvinės sutarties vientisumą ir esmę, išskaidytų šią sutartį į daugybę atskirų sutartėlių, kurios savo esme prilygtų lokalinėms kolektyvinėms sutartims. Tai paneigtų DK įtvirtintą aukštesnio nei įmonės lygio ir lokaliųjų kolektyvinių sutarčių atskirimo principą bei keltų abejonių profesinių sąjungų organizacijoms dėl jų prisiimtų įsipareigojimų privalomumo vykdyti. Todėl manytina, kad DK 78 straipsnio 3 dalies nuostatos turėtų būti taikomos lokalinės ar aukštesnio nei įmonės lygio kolektyvinės sutarties šalių atžvilgiu, tačiau ne atskirų aukštesnio nei įmonės lygio kolektyvinės sutarties vykdytojų atžvilgiu. Argumentai pasirinkti palankią darbdaviams aukštesnio nei įmonės lygio streikų skelbimo schemą yra akivaizdūs teisine, ekonomine ir socialine prasme, siekiant tokiu būdu apriboti aukštesnio nei įmonės lygio streikų mastus ir jų sukiamas neigiamas pasekmes visuomenei, darbdaviams ir šalies ekonomikai<sup>63</sup>. Tačiau bandymai, bet kokią kainą išlaikyti šalies ūkio stabilumą ir socialinių santykių rimtį, nagrinėjamu atveju galėtų paneigti teisę skelbti aukštesnio nei įmonės lygio streiką.

Darbdavį laikyti lygiaverte aukštesnio nei įmonės lygio kolektyvinio darbo ginčo šalimi<sup>64</sup> nesuderinama su DK 51, 58 ir 68 straipsnių sisteminiu taikymu. DK 51 straipsnyje nustatytos aukštesnio nei įmonės lygio kolektyvinės sutarties šalys. DK 58 straipsnyje nustatyta, kad ginčai, kylantys dėl aukštesnio nei įmonės lygio kolektyvinės sutarties sudarymo ir vykdymo, sprendžiami DK X skyriuje nustatyta tvarka. DK 68

---

<sup>62</sup> PETRYLAITĖ, Daiva. *Kolektyviniai darbo ginčai*. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2005, p. 209.

<sup>63</sup> *Ibid.*, p. 210.

<sup>64</sup> *Ibid.*, p. 209.

straipsnyje įtvirtinta nuostata atriboti aukštesnio nei įmonės lygio ir lokalinės kolektyvinių sutarčių šalis nustatant, kad lokalinis kolektyvinis darbo ginčas yra nesutarimas tarp įmonės profesinės sąjungos ir darbdavio, o atitinkamai aukštesnio nei įmonės lygio darbo ginčas - nesutarimas tarp teisę sudaryti tokias kolektyvines sutartis turinčių subjektų, t. y. DK 68 straipsnis nukreipia atgal į DK 51 straipsnį. KSSĮ 2 straipsnyje nustatytos analogiškos aukštesnio nei įmonės lygio kolektyvinės sutarties šalys, kaip ir DK 51 straipsnyje. Darbo teisės doktrinoje aukštesnio nei įmonės lygio kolektyvinės sutarties šalys tapatinamos su socialinės partnerystės šalimis, tokiu būdu jas atskiriant nuo lokalinės kolektyvinės sutarties šalių<sup>65</sup>. Todėl aukštesnio nei įmonės lygio kolektyvinės sutarties šalys gali būti tikrai profesinių sąjungų ir darbdavių organizacijos<sup>66</sup>. Manytina, kad darbdavį laikant lygiaverte darbdavių organizacijai aukštesnio nei įmonės lygio kolektyvinių darbo ginčų šalimi būtų paneigti aukštesnio nei įmonės lygio kolektyvinės sutarties pranašumai ir išsivieluoti skirtumai tarp šios sutarties ir lokalinės kolektyvinės sutarties. Tai lemtų faktinę aukštesnio nei įmonės lygio kolektyvinės sutarties ir atitinkamo lygio kolektyvinių darbo ginčo pasmerkimą ir jų prilyginimą atitinkamai lokalinėms kolektyvinėms sutartims ir darbo ginčams. Darbdavys įstodamas į kolektyvinių derybų ir kolektyvinių susitarimų sudarymo kompetenciją turinčią darbdavių organizaciją, deleguoja šiai organizacijai atstovavimo teisę sudarant kolektyvinę sutartį su profesinių sąjungų organizacija<sup>67</sup>. Todėl sudarant kolektyvinę sutartį darbdavys nėra kolektyvinės sutarties šalimi. Tomas Daulis darbdavių organizacijos vykdomam narių atstovavimui taiko analogiją profesinių sąjungų vykdomam darbuotojų atstovavimui<sup>68</sup>. Todėl pagal analogiją, profesinių sąjungų organizacijai nevykdant kolektyvinių susitarimų, dėl vienos įmonės darbuotojų kolektyvo kaltės ar net atskiro darbuotojo kaltės, naivu būtų šiai profesinių sąjungų organizacijai versti atsakomybę faktiniam kolektyvinių susitarimų pažeidėjui, - darbuotojų kolektyvui ar darbuotojui. Tokiu atveju atsakomybę už savo narių neteisėtą veikimą ar neveikimą turėtų prisiimti profesinių sąjungų organizacija, pavyzdžiui, pagal DK 85 straipsnio 1 dalį.

Atsižvelgiant į tai manytina, kad nevykdant aukštesnio nei įmonės lygio kolektyvinės sutarties, bet kokiu atveju reikalavimai turėtų būti įteikiami atitinkamai kolektyvinės sutarties šaliai, pagal DK 51 straipsnį, kuri prisiėmė įsipareigojimus vykdyti sutarties nuostatas, t. y. darbdavių organizacijai. Todėl nevykdant aukštesnio nei įmonės lygio kolektyvinės sutarties, visais atvejais ir nepriklausomai nuo kolektyvinės sutarties

---

<sup>65</sup> Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. I – II dalys. Vilnius: Justitia, 2003, p. 179-180.

<sup>66</sup> Ibid..

<sup>67</sup> DAVULIS, Tomas. Kai kurios darbdavių organizacijų teisinio statuso problemos. *Teisė* : Vilniaus universiteto I-kla, 2001, t. 39, p. 14.

<sup>68</sup> Ibid.

nevykdančio subjekto, streikas turėtų būti skelbiamas visose įmonėse, kurioms taikoma pažeista kolektyvinė sutartis.

DK 70 straipsnis nustato, kad reikalavimus gavęs subjektas privalo išnagrinėti juos ir per septynias dienas nuo gavimo dienos savo sprendimą raštu pranešti reikalavimus iškėlusiam subjektui. Jeigu subjekto, iškėlusio reikalavimus, sprendimas nepatenkino, kolektyvinis darbo ginčas toliau nagrinėjamas kolektyvinių darbo ginčų taikinimo komisijoje. Jeigu taikinimo komisijoje dėl visų ar dalies reikalavimų susitarti nepavyksta, komisija gali perduoti juos nagrinėti darbo arbitražui, trečiųjų teismui arba užbaigti taikinimo procedūrą protokolo dėl nesutarimo surašymu. Darbo arbitražo sudėtį, ginčo nagrinėjimo ir priimto sprendimo vykdymo tvarką nustato Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimas Nr. 1196 „Dėl Darbo arbitražo nuostatų ir Trečiųjų teismo nuostatų patvirtinimo“<sup>69</sup> (toliau – DGN). Pagal DGN 10 straipsnį darbo arbitražo sprendimas ginčo šalims yra privalomas, nenustatant išankstinio arbitražo sprendimo nepripažinimo išimčių, kurias reglamentavo Lenkijos įstatymų leidėjai. DGN 11 straipsnis nustato, kad jeigu darbuotojus tenkinantis darbo arbitražo sprendimas nevykdomas gali būti skelbiamas streikas. Ginčo nagrinėjimo trečiųjų teisme ir priimto sprendimo vykdymo tvarką nustato Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimas Nr. 1196 „Dėl Darbo arbitražo nuostatų ir Trečiųjų teismo nuostatų patvirtinimo“<sup>70</sup> (toliau – TTN). TTN 7 straipsnyje nustatyta, kad jeigu darbuotojus, pagal analogiją darbuotojų atstovus, tenkinantis trečiųjų teismo sprendimas nevykdomas gali būti skelbiamas streikas. Darytina išvada, kad darbdavį, pagal analogiją darbdavio atstovus, tenkinantis trečiųjų teismo sprendimas gali būti nevykdomas, t. y. profesinėms sąjungoms ir jų organizacijoms trečiųjų teismo sprendimas nėra privalomas.

DK 77 straipsnio 1 dalyje reglamentuotą nuostatą, kad priimti sprendimą skelbti streiką, taip pat įspėjamąjį, turi teisę profesinė sąjunga, reikėtų aiškinti sistemiškai taikant DK 18 - 21 straipsniuose įtvirtintą darbuotojų atstovavimo principą kartu su DK 49 ir 51 straipsniuose nustatytomis kolektyvinių sutarčių rūšimis ir jų šalimis. Lietuvos Respublikos Konstitucinis Teismas yra konstatavęs, kad profesinei sąjungai teisė skelbti streiką kyla iš Lietuvos Respublikos Konstitucijoje bei įstatymuose garantuotos darbuotojų teisės streikuoti<sup>71</sup>. Todėl sprendimą skelbti streiką turi darbuotojams atstovaujanti kolektyvinės sutarties šalis, o skelbiamo streiko rūšis turėtų tiesiogiai

<sup>69</sup> *Valstybės žinios*, 2003, Nr.93-4206.

<sup>70</sup> *Valstybės žinios*, 2003, Nr.93-4206.

<sup>71</sup> Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 1999 m. sausio 14 d. Nutarimas „Dėl Lietuvos Respublikos profesinių sąjungų įstatymo preambulės 2 dalies, 10 straipsnio 4 dalies, 17 straipsnio, 18 straipsnio 1 dalies, 21 straipsnio ir 23 straipsnio 2 dalies atitikimo Lietuvos Respublikos Konstitucijai“. *Valstybės žinios*. 1999, Nr. 9 - 199.

priklausyti nuo pažeistos kolektyvinės sutarties rūšies. Atsižvelgiant į tai, skelbti įmonės lygio streiką turėtų įmonėje veikianti profesinė sąjunga ar darbo taryba, o skelbti aukštesnio nei įmonės lygio streiką - profesinių sąjungų organizacija, pagal DK 77 straipsnio 1 dalį.

DK 77 straipsnyje reglamentuota streiko skelbimo tvarka ir turintis teisę skelbti streiką subjektas neišskiriami pagal streiko lygius. Todėl pagal analogiją, DK 77 straipsnyje nustatyta bendra tvarka taikytina skelbiant aukštesnio nei įmonės lygio streiką. Skelbiant aukštesnio nei įmonės lygio streiką reikėtų gauti darbuotojų pritarimą visose įmonėse, kurioms taikoma pažeista kolektyvinė sutartis ar būtų taikoma, nesutariant dėl šios sutarties sudarymo. Tačiau toks aukštesnio nei įmonės lygio streiko skelbimo reglamentavimas iš esmės prieštarautų asociacijų laisvės principui ir ribotų profesinių sąjungų organizacijų galimybes pasinaudoti teise į streiką aukštesniu nei įmonės lygiu, kadangi praktiškai gauti visų minėtų įmonių darbuotojų pritarimą būtų neįmanoma. Todėl darbo teisės doktrinoje reiškiamą nuomonę užpildyti šią teisės spragą nustatant specialias nuostatas, kurios būtų taikytinos skelbiant streiką aukštesnių nei įmonės lygiu<sup>72</sup>. Teisės spraga streiko skelbimo klausimu verčia abejoti dėl darbuotojų sutikimo, skelbiant aukštesnio nei įmonės lygio streiką, procedūros reikalingumo, kadangi aukštesnio nei įmonės lygio kolektyvinės sutarties šalimi nėra darbuotojų kolektyvas, pagal DK 51 straipsnį<sup>73</sup>. Darbo teisės doktrinoje išreikštame siūlyme užpildyti teisės spragą nedetalizuojama, ar streiko skelbimas aukštesnių nei įmonės lygiu turėtų būti reglamentuojamas vienodai visoms aukštesnio nei įmonės lygio streiko rūšims, ar kiekvienai aukštesnio nei įmonės lygio streiko rūšiai streiko skelbimo tvarka turėtų būti nustatyta skirtinga? Manytina, kad tikslinga būtų nustatyti skirtingą streiko skelbimo tvarką kiekvienai aukštesnio nei įmonės lygio streiko rūšiai, kadangi teritorinio ar šakinio streiko skelbimas apimtų mažesnę dalį įmonių, nei nacionalinio streiko skelbimo atveju. Kitu atveju, aukštesnio nei įmonės lygio streikų skelbimo tvarkos diferencijavimo kriterijumi galėtų tapti ne streiko rūšis, o darbuotojų, kuriems taikoma kolektyvinė sutartis, skaitlingumas. Atitinkamai, kuo didesniai skaičiui darbuotojų kolektyvinė sutartis būtų taikoma, tuo lengvesnė turėtų būti aukštesnio nei įmonės lygio streikų skelbimo tvarka. Šios aukštesnio nei įmonės lygio streikų skelbimo tvarkos nuostatos galėtų būti nustatytos DK Kolektyvinių darbo ginčų reglamentavimo skyriuje. Darbo teisės specialistai siūlo, užpildant šią teisės spragą, taikyti paprastos visų darbuotojų, kuriems taikomos atitinkamos kolektyvinės sutarties nuostatos, balsų daugumos kvorumo

<sup>72</sup> Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. I – II dalys. Vilnius: Justitia, 2003, p. 237.

<sup>73</sup> PETRYLAITĖ, Daiva. Kolektyvinių darbo ginčų samprata: teorinės prielaidos ir praktinės problemos. In 2003 m. spalio 16-18 d. Tarptautinės konferencijos medžiaga. Vilnius: „Forzacas“, 2004, p. 255.



principą<sup>74</sup>. Šio principo esmė yra nustatyti visose įmonėse įvykusio balsavimo vidurkį, pagal kurį streikas galėtų būti skelbiamas gavus pusę visų, būsimame streike dalyvausiančių įmonių, darbuotojų pritarimą.

DK 77 straipsnio 1 dalies aktualioje redakcijoje nustatyta, kad streikas skelbiamas, jeigu šiam sprendimui slaptu balsavimu pritarė du trečdaliai įmonės darbuotojų, skelbiant streiką įmonėje, arba du trečdaliai padalinio darbuotojų, bet ne mažiau kaip pusė visos įmonės darbuotojų, skelbiant streiką įmonės struktūriniame padalinyje.

DK nėra reglamentuojama kaip ilgai galioja darbuotojų išreikšta valia streikuoti, t. y. per kiek laiko, darbuotojams išreiškus valią skelbti streiką, subjektas turintis teisę skelbti streiką galėtų šia teise pasinaudoti? Darbuotojų išreikštos valios skelbti streiką galiojimo trukmės klausimą nagrinėjo Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių Bylų Skyrius (toliau – Lietuvos Aukščiausiasis Teismas) pripažinęs, kad darbuotojų kolektyvo pritarimas streikui įteisina streikavimą tuo atveju, jeigu nuo darbuotojų valios išreiškimo momento iki streiko dienos iš esmės nepasikeitė esminės sąlygos, kurioms esant kolektyvinio ginčo reikalavimai buvo iškelti<sup>75</sup>. Lietuvos Aukščiausiasis Teismas konstatavo, kad tuo atveju kai, DK 77 straipsnio 1 dalyje nustatyta tvarka darbuotojams išreiškus valią skelbti streiką, subjektas turintis teisę skelbti streiką derybų su darbdaviu metu nukėlė streiko datą, todėl numatytu metu streikas neįvyko, tai pakartotinai gauti darbuotojų pritarimą atidėto streiko skelbimui nereikalinga<sup>76</sup>. Todėl vienažart darbuotojams išreiškus valią skelbti streiką, atidėtas streikas gali būti skelbiamas bet koku metu, neribojant termino ir nereikalaujant pakartotinai gauti darbuotojų pritarimą atidėto streiko skelbimui tuo atveju, jeigu reikalavimai atidėto streiko skelbimo metu ir reikalavimų iškėlimo metu iš esmės nepasikeitė. Manytina, kad Lietuvos Aukščiausiajam Teismui apibrėžiant neriboto termino principą skelbiant atidėtą streiką buvo neatsižvelgta į darbuotojų kaitos galimybę, praėjus ilgam laikotarpiui nuo darbuotojų valios išreiškimo skelbti streiką momento iki atidėto streiko skelbimo. Esant minėtoms aplinkybėms, nuo darbuotojų valios išreiškimo skelbti streiką momento iki atidėto streiko skelbimo galėtų būti nutraukti darbo santykiai su dalimi darbuotojų ir į buvusiųjų darbuotojų darbo vietas priimti nauji darbuotojai. Esant tokiai aplinkybių tikimybei streikas būtų skelbiamas buvusiųjų darbuotojų išreikštos valios pagrindu, tuo pačiu naujiems darbuotojams neišreikus savo valios dėl streiko skelbimo. Šiuo atveju iškiltų streiko skelbimo teisėtumo klausimas. Tai ypatingai aktualu skelbiant streiką aukštesniu nei įmonės lygiu, kai dėl

<sup>74</sup> PETRYLAITĖ, Daiva. *Kolektyviniai darbo ginčai*. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2005, p. 211.

<sup>75</sup> Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių Bylų Skyriaus 2001 m. kovo 6 d. nutartis c. b. *Specialios paskirties UAB "Vilniaus autobusų parkas" v. Specialios paskirties UAB "Vilniaus autobusų parkas" darbininkų profsajunga*. Nr. 3K-3-32/2001, kat. 11. 2.

<sup>76</sup> Ibid.

didesnio darbuotojų skaičiaus darbuotojų kaitos tikimybė yra atitinkamai didesnė. Būtų tikslinga nustatyti DK Kolektyvinių darbo ginčų reglamentavimo skyriuje Lietuvos Aukščiausiojo Teismo apibrėžtą neriboto termino principą skelbiant atidėtą streiką, numatant išimtis ribojančias teisę skelbti atidėtą streiką pasikeitus tam tikrai daliai darbuotojų ir streiko skelbimo klausimu neišreiškus valios naujiems darbuotojams.

Lietuvos Aukščiausiojo Teismo nutartyje konstatuota, kad streiko atidėjimo faktą darbuotojai patvirtina konkliudentiniais veiksmais tuomet, kai dauguma darbuotojų dalyvauja atidėtame streike<sup>77</sup>. Iš šios nutarties dalies nėra pakankamai aišku ar daugumos darbuotojų dalyvavimo atidėtame streike aplinkybė yra Lietuvos Aukščiausiojo Teismo apibrėžta, kaip atidėto streiko skelbimo sąlyga? Manytina, kad tokia atidėto streiko skelbimo sąlyga galėtų paneigti DK 82 straipsnio 1 dalyje įtvirtintą nuostatą, kad niekas negali būti verčiamas dalyvauti arba atsisakyti dalyvauti streike. Teismui apibrėžus atidėto streiko skelbimo sąlygą reikalavimu daugumai darbuotojų dalyvauti atidėtame streike, galėtų būti paneigta balsavimu išreikšta darbuotojų valia skelbti streiką. Tokia sąlyga ypatingai apribotų atidėto streiko skelbimą aukštesniu nei įmonės lygiu, dėl didesnio darbuotojų skaičiaus.

Streiko metu nukenčia ne tik darbdavio ir visuomenės interesai, tačiau ir pačių darbuotojų interesai, kadangi DK 82 straipsnio 2 dalyje nustatyta tvarka streikuojantiems darbuotojams streiko metu nemokamas atlyginimas. Todėl siekiama garantuoti, kad asmenys, kurie galėtų nukentėti nuo streiko, būtų išanksto įspėti apie būsimo streiko pradžią. Išankstinio įspėjimo apie būsimo streiko pradžią tikslas – sušvelninti, minimalizuoti neigiamas streiko pasekmes. Kadangi streikas yra darbdavio spaudimo priemonė tenkinti iškeltus reikalavimus, darbdaviui suteikiama laiko apsispręsti dėl savo pozicijos kolektyviniame ginče sušvelninimo, siekiant kompromiso. Tai yra tam tikra gynybos priemonė prieš streiko neigiamas pasekmes. Šio išankstinio įspėjimo terminas privalo būti nustatytas pakankamas tam, kad darbdavys ir visuomenė galėtų išanksto pasiruošti streikui, imantis priemonių žalai sumažinti ar streiko išvengti. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo nutartyje numatyta, kad gavus išankstinį įspėjimą apie būsimą streiką, darbdaviui turėtų užtekti laiko prevenciniu ieškiniu kreiptis į teismą dėl streiko pripažinimo neteisėtu<sup>78</sup>. Išankstinio įspėjimo apie būsimo streiko pradžią prievolė nustatyta subjektui, kuris ruošiasi skelbti streiką. Iš DK 77 straipsnio 2 ir 4 dalyse nustatytos išankstinio darbdavio įspėjimo apie būsimo streiko pradžią tvarkos nėra aišku,

---

<sup>77</sup> Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių Bylų Skyriaus 2001 m. kovo 6 d. nutartis c. b. *Specialios paskirties UAB "Vilniaus autobusų parkas" v. Specialios paskirties UAB "Vilniaus autobusų parkas" darbininkų profsajunga*. Nr. 3K-3-32/2001, kat. 11. 2.

<sup>78</sup> Ibid.

koks subjektas privalo būti išanksto išpėjamas skelbiant aukštesnio nei įmonės lygio streiką? Šiuo atveju galimi du atvejai. Pirmuoju, subjektas skelbiantis streiką privalo išanksto išpėti apie būsimo streiko pradžią darbdavių organizaciją, kolektyvinio darbo ginčo šalį, o pastaroji savo ruožtu apie būsimą streiką išpėja savo narius, kurių įmonėse turėtų vykti streikai. Antruoju, subjektas skelbtis streiką privalo išanksto išpėti apie būsimo streiko pradžią darbdavių organizaciją, kolektyvinio darbo ginčo šalį, ir šios organizacijos narius, kurių įmonėse ruošiamasi skelbti streikus.

DK 77 straipsnio 2 dalyje nustatyta, kad skelbiant streiką galima kelti tik tuos reikalavimus, kurie nebuvo patenkinti taikinimo procedūros metu. Šiuo atveju reikėtų išskirti reikalavimų apimtį ir turinį. Derybų metu, tarp kolektyvinio darbo ginčo šalių, iškeltų pradinių reikalavimų objektas privalo sutapti su streiko reikalavimo objektu. Darbo teisės doktrina numato galimybę, kad iškeltų pradinių reikalavimų apimtį gali skirtis nuo streiko reikalavimų apimtį, streiko reikalavime iškeliant tik dalį iškeltų pradinių reikalavimų<sup>79</sup>, t. y. apimtį gali kisti iškeltų pradinių reikalavimų mažinimo linkme. Tačiau darbo teisės doktrina nenumato galimybės iškeltų pradinių reikalavimų turinio kitimo. Manytina, kad derybų metu galėtų būti koreguojamas iškeltų pradinių reikalavimų turinys, ieškant abiem pusėms priimtino kompromisinio sprendimo, t. y. pradinių reikalavimų švelninimo linkme. Pavyzdžiui, pradiniam reikalavimų variante, reikalavimą padidinti darbo užmokesčio valandinį tarifą nuo 10 litų, darbuotojų atstovai derybų metu galėtų sušvelninti iki 8 litų. Manytina, kad skelbiant streiką tikslinga būtų suteikti teisę ne tik mažinti pradinių reikalavimų apimtį, tačiau ir švelninti šių reikalavimų turinį.

DK 77 straipsnio 3 dalyje nustatyta teisė, bet ne pareiga, prieš streiką organizuoti išpėjamąjį streiką. Vadinas išpėjamasis streikas atlieka fakultatyvinę funkciją, kaip spaudimo priemonė darbdaviui, kurią darbuotojų atstovai gali taikyti savo nuožiūra. Pagal analogiją, išpėjamasis streikas gali būti skelbiamas, tiek prieš įmonės lygio streiką, tiek ir prieš aukštesnio nei įmonės lygio streiką.

DK 77 straipsnyje nustatyta, kad streikui vadovauja profesinės sąjungos atstovaujamas organas ar jos sudarytas streiko komitetas arba darbo taryba. Pagal analogiją, DK 77 straipsnyje nustatyta streiko vadovavimo tvarka taikytina ir profesinių sąjungų organizacijai, skelbiant aukštesnio nei įmonės lygio streiką. Streikui vadovaujantis organas nustatomas pagal profesinės sąjungos ar profesinių sąjungų organizacijos įstatuose nustatytą tvarką, o tuo atveju, jeigu tokios tvarkos nėra nustatyta, streikui vadovaujantį organą nustato profesinė sąjunga ar jos organizacija. Streikui

---

<sup>79</sup> Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. I – II dalys. Vilnius: Justitia, 2003, p. 240.

vadovaujantis organas gali būti nuolatinis profesinės sąjungos ar jos organizacijos vadovaujantis organas arba streiko komitetas, sudaromas iš streikuojančios įmonės darbuotojų. Organizuojant aukštesnio nei įmonės lygio streiką, vadovauti streikui būtų tikslinga sudaryti streiko komitetą iš visų streike dalyvaujančių įmonių atstovų. DK 77 straipsnio 5 dalyje nurodoma, kad priimant sprendimą skelbti streiką, tarp kitų aplinkybių, privalo būti nurodytas streikui vadovaujantis organas. Vadinasi streikui vadovaujantis organas privalo būti sudarytas dar iki darbuotojų balsavimo dėl pritarimo skelbti streiką, kuriuo streikui vadovaujančiam organui būtų suteikiamas legitimumas. Gavus darbuotojų pritarimą skelbti streiką, streikui vadovaujančiam organui yra suteikiama darbuotojų atstovavimo teisė streiko metu, reglamentuota DK 18-22 straipsniuose, t. y. ši teisė iš profesinių sąjungų ir jų organizacijų perduodama streikui vadovaujančiam organui. Streikui vadovaujančio organo teisės ir funkcijos yra išvestinės iš DK 22 straipsnyje nustatytų darbuotojų kolektyvinio atstovavimo teisių. Streikui vadovaujantis organas netenka darbuotojų atstovavimo įgaliojimų streikui pasibaigus, DK 84 straipsnyje nustatytais atvejais, ar streiką pripažinus neteisėtu, DK 81 straipsnyje nustatytais atvejais.

Nepriklausomai nuo to, kaip darbuotojas balsavo streiko skelbimo klausimu, dalyvavimas streike yra savanoriškas. Todėl niekas negali būti verčiamas dalyvauti arba atsisakyti dalyvauti streike. Streike dalyvaujančių darbuotojų pastangos versti dalyvauti streike kitus darbuotojus prieš jų valią gali būti vertinamos, kaip šiurkštūs darbo pareigų pažeidimai, pagal DK 235 straipsnį. Darbdavio ar jų organizacijų veiksmai trukdantys pasinaudoti darbuotojams teise į streiką vertinami, kaip darbo įstatymų pažeidimas, pagal Lietuvos Respublikos administracinių teisės pažeidimų kodekso (toliau – ATPK) 41 straipsnio 1 dalį<sup>80</sup> skiriant baudą<sup>81</sup>. Manytina, kad analogiškai, pagal ATPK 41 straipsnio 1 dalį, turėtų būti vertinami streikui vadovaujančių subjektų ar profesinių sąjungų organizacijų skelbiančių streiką veiksmai verčiant darbuotojus dalyvauti streike prieš jų valią.

Tai, kad Lietuvoje nebuvo aukštesnio nei įmonės lygio streikų praktikos lėmė dvi pagrindinės priežastys, - silpnas profesinių sąjungų judėjimas, kuris negali pakilti aukščiau įmonės lygio problemų, kad sudarytų atitinkamo lygio kolektyvines sutartis, ir streikų skelbimo teisinio reglamentavimo ypatumai, ribojantys teisę į streikus aukštesniu nei įmonės lygiu.

Lietuvos profesinės sąjungos ir jų organizacijos yra nevieningos, silpnos ir ne visada sugeba tinkamai atstovauti darbuotojams. Darbuotojai vengia dalyvauti profesinių

---

<sup>80</sup> *Valstybės žinios*, 1985, Nr. 1-1.

<sup>81</sup> *Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras*. I – II dalys. Vilnius: Justitia, 2003, p. 256.

sajungų veikloje. 2001 metų duomenimis Lietuvoje profesinių sąjungų nariais buvo apie 10 procentų visų darbuotojų<sup>82</sup>. 2003 metų pabaigoje profesinės sąjungų nariais buvo nuo 5 iki 15 procentų visų Lietuvos darbuotojų<sup>83</sup>. Lietuvos Respublikos Seimo nutarimu Nr. I-166 Dėl Lietuvos Respublikos įstatymo "Dėl buvusių Lietuvos TSR valstybinių profesinių sąjungų turto" įgyvendinimo<sup>84</sup> Lietuvos TSR valstybinių profesinių sąjungų turtas buvo perduotas naujai įsteigtoms profesinėms sąjungoms. Turto perdavimas profesinėms sąjungoms teigiamo rezultato nedavė, kadangi profsąjungos buvo nepasirengusios administruoti didelės vertės lėšas ir turtą. Didžioji dalis profesinėms sąjungoms perduoto turto buvo prarasta. Neturėdamos lėšų ir turto profesinės sąjungos negali suformuoti streikų fondų, todėl negali deramai organizuoti streiko.

Darbdavių organizacijos naudojasi darbuotojų atstovų neorganizuotumu, išvengdamos aukštesniu nei įmonės lygiu papildomų įsipareigojimų.

Dar viena priežastimi stabdančia aukštesnio nei įmonės lygio kolektyvinių sutarčių sudarymą laikytina DK 19 ir 21 straipsnių bei Lietuvos Respublikos darbo tarybų įstatymo 3 straipsnio<sup>85</sup> nuostata, kad darbo taryba, kaip darbuotojus atstovaujantis organas, esanti alternatyva įmonės lygio profesinei sąjungai. Darbo tarybos neturi įgaliojimų paveikti socialinę politiką ir tapti socialiniu partneriu aukštesniu nei įmonės lygiu<sup>86</sup>. Todėl įmonėse, kuriose darbo tarybos atstovauja darbuotojų interesams, negali būti sudaromos aukštesnio nei įmonės lygio kolektyvinės sutartys ir vykti atitinkamo lygio streikai. Darbo tarybų instituto atsiradimą Lietuvos darbo teisėje lėmė aplinkybė, kad DK 60 straipsnio 1 dalyje įmonės kolektyvinės sutarties šalimi laikomas darbuotojų kolektyvas, skirtingai nuo Lenkijos teisės normų bei TDO standartų, kur kolektyvinės sutarties šalimi pripažįstama profesinė sąjunga<sup>87</sup>.

Lietuvoje aukštesnio nei įmonės lygio kolektyvinės sutarties sudarymo galimybė valstybės tarnyboje nėra aiški. Darbdavys Valstybės tarnybos įstatymo 2 straipsnio 14 dalyje apibrėžiamas kaip valstybės ar savivaldybės institucija ar įstaiga, o DK 16 straipsnio 1 dalyje - įstaiga, organizacija ar kita organizacinė struktūra. Tačiau centrinės valstybės institucijos ir įstaigos pagal DK nėra pripažįstamos darbdavių organizacijomis.

---

<sup>82</sup> Socialinės ekonominės ir kultūrinės teisės [interaktyvus], [žiūrėta 2007 m. kovo 10 d.]. Prieiga per internetą: <[www3.lrs.lt/owa-bin/owarepl/inter/owa/U0103763.doc](http://www3.lrs.lt/owa-bin/owarepl/inter/owa/U0103763.doc)>.

<sup>83</sup> WOOLFSON, Charles; ir BECK, Matthias. A Socio – legal Analysis of the New Labour Code in Lithuania. In 2003 m. spalio 16-18 d. *Tarptautinės konferencijos medžiaga*. Vilnius: „Forzacas“, 2004, p. 229

<sup>84</sup> *Valstybės žinios*, 1993, Nr. 20-487.

<sup>85</sup> *Valstybės žinios*, 2004, Nr. 164-5972.

<sup>86</sup> PETRYLAITĖ, Daiva. Darbo tarybos – naujos kolektyvinių darbo santykių galimybės: praktiniai Darbo tarybų įstatymo įgyvendinimo aspektai. *Teisės žinios*, 2005, nr. 2-3, p. 10.

<sup>87</sup> KASILIAUSKAS, Nerijus. Kolektyvinių sutarčių reikšmė reguliuojant darbo santykius. *Justitia*, 2005, nr. 2 (56), p. 35.

Valstybės tarnybos įstatyme įmonės lygyje veikianti profesinė sąjunga laikoma vieninteliu valstybės tarnautojų atstovu kolektyvinėse derybose. Todėl aukštesnio nei įmonės lygio kolektyvinės sutarties sudarymas valstybės tarnyboje yra abejotinas dėl abiejų kolektyvinės sutarties šalių neapibrėžtumo bei nereglamentuotos teisės perduoti valstybės tarnautojų atstovavimą šakinei profesinei sąjungai<sup>88</sup>.

## 1. 5. Aukštesnio nei įmonės lygio streiko šalys

### 1. 5. 1. Profesinių sąjungų organizacijos

Darbuotojas yra silpnesnė darbo santykių šalis, o jo įtaką darbdaviui yra minimali. Tik organizuota darbuotojų grupė gali paveikti stipresnę kolektyvinių darbo ginčų šalį, siekiant apginti darbuotojų interesus<sup>89</sup>. Tam, kad sumažinti nelygiavertę darbuotojų ir darbdavio padėtį darbo teisiniuose santykiuose ir pasiekti pusiausvyrą tarp šių šalių, darbuotojams pripažįstama asociacijos laisvė jungtis į profesines sąjungas<sup>90</sup>.

Lietuvos Respublikos Konstitucijos 35 straipsnyje piliečiams laiduojama teisė laisva valia vienytis į bendrijas, politines partijas ar asociacijas. Profesinės sąjungos yra viena iš asociacijų rūšių<sup>91</sup>. Darbo teisės, bet ne konstitucinės teisės, atžvilgiu yra nepriimtina riboti teisę jungtis į asociacijas taikant pilietybės kriterijų. Lietuvos Respublikos Konstitucijos 50 straipsnyje profesinėms sąjungoms garantuojama kūrimosi ir savarankiškos veiklos laisvė, ginant darbuotojų profesines, ekonomines, socialines teises bei interesus. Lietuvos Respublikos Konstitucinis Teismas yra konstatavęs, kad profesinės sąjungos atstovaudamos savo nariams ir juos gindamos, įstatymo nustatytais atvejais, privalo ginti visus atitinkamos įmonės darbuotojus, taip pat ir nepriklausančius profesinei sąjungai<sup>92</sup>. Lietuvos Respublikos Konstitucijos 50 straipsnyje garantuojama visų profesinių sąjungų lygios teisės darbuotojų profesinių, ekonominių ir socialinių teisių bei interesų gynimo atžvilgiu. Tačiau šios teisės negali būti lygios visoms profesinėms sąjungoms, pavyzdžiui, aukštesnio nei įmonės lygio kolektyvinės sutarties sudarymo atžvilgiu.

LRPSĮ 1 straipsnyje nustatyta darbuotojų teisė laisvai jungtis į profesines sąjungas ir dalyvauti jų veikloje. LRPSĮ 11 straipsnyje nustatyta profesinių sąjungų teisė jungtis į

<sup>88</sup> KASILIAUSKAS, Nerijus. Kolektyvinės sutartys valstybės tarnyboje. *Teisė* : Vilniaus universiteto I-kl., 2005, t. 55, p. 45.

<sup>89</sup> PETRYLAITĖ, Daiva. Darbo tarybos – naujos kolektyvinių darbo santykių galimybės: praktiniai Darbo tarybų įstatymo įgyvendinimo aspektai. *Teisės žinios*, 2005, nr. 2-3, p. 8.

<sup>90</sup> *Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras*. I – II dalys. Vilnius: Justitia, 2003, p. 231.

<sup>91</sup> Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 1999 m. sausio 14 d. Nutarimas „Dėl Lietuvos Respublikos profesinių sąjungų įstatymo preambulės 2 dalies, 10 straipsnio 4 dalies, 17 straipsnio, 18 straipsnio 1 dalies, 21 straipsnio ir 23 straipsnio 2 dalies atitikimo Lietuvos Respublikos Konstitucijai“. *Valstybės žinios*. 1999, Nr. 9 - 199.

<sup>92</sup> Ibid.

susivienijimus. Profesinių sąjungų susivienijimai gali būti kuriami tik laisvu profesinių sąjungų susitarimu ir jų iniciatyva.

Europos socialinės chartijos (pataisytos) 5 straipsnyje, siekiant užtikrinti ir skatinti darbuotojų laisvę kurti vietines, nacionalines ar tarptautines organizacijas savo ekonominiams ar socialiniams interesams ginti, darbuotojams numatyta teisė jungtis į organizacijas. TESKTP 8 straipsnio 1 dalyje valstybės narės įpareigojamos užtikrinti kiekvieno žmogaus teisę steigti profesines sąjungas ar stoti į pasirinktą profesinę sąjungą savo ekonominiams bei socialiniams interesams tenkinti ir apsaugoti. Profesinės sąjungos turi teisę steigti nacionalines federacijas arba konfederacijas, o pastarosios turi teisę kurti tarptautines profesinių sąjungų organizacijas arba įstoti į tokias organizacijas.

TDO konvencijos Nr.87 "Dėl asociacijų laisvės ir teisės jungtis į organizacijas gynimo" 2 straipsnyje<sup>93</sup> darbuotojams suteikta teisė, be išankstinio leidimo, steigti ir stoti į organizacijas. Šios konvencijos 5 straipsnyje profesinėms sąjungoms suteikta teisė steigti federacijas ir konfederacijas bei stoti į jas. Profesinių sąjungų federacijos ar konfederacijos turi teisę prisijungti prie tarptautinių organizacijų. TDO konvencijos Nr.98 "Dėl teisės jungtis į organizacijas ir vesti kolektyvines derybas principų taikymo" 2 straipsnyje<sup>94</sup> profesinėms sąjungoms ir jų organizacijoms suteikiama nepriklausomos veiklos teisė, draudžiant darbdaviams ir jų organizacijoms kištis į profesinių sąjungų veiklą. Kišimusi yra laikomi veiksmai, kuriais skatinama steigti marionetines darbuotojų organizacijas vadovaujamas darbdavių arba jų organizacijų, taip pat remti darbuotojų organizacijas finansiškai ar kitokiu būdu siekiant, kad šios organizacijos taptų darbdavių arba jų organizacijų kontroliuojamos.

DK 77 straipsnio 1 dalyje nėra įvardinamas subjektas turintis teisę skelbti streiką aukštesniame nei įmonės lygyje. Todėl siekiant nustatyti šį subjektą yra svarbu apibrėžti kolektyvinės sutarties ir kolektyvinio darbo ginčo šalis, kadangi subjektas turintis teisę skelbti streiką yra išvestinis iš kolektyvinės sutarties ir kolektyvinio darbo ginčo šalies, atstovaujančios darbuotojų interesams.

Pagal DK 60 straipsnio 1 dalį įmonės kolektyvinės sutarties šalimis yra įmonės darbuotojų kolektyvas ir darbdavys. DK 60 straipsnyje pateikta darbuotojų kolektyvo sąvoka. Darbuotojų kolektyvą sudaro visi darbuotojai darbo santykiais susiję su darbdaviu. Vadinasi, tiek įmonėje veikiančios profesinės sąjungos nariai, tiek ir darbuotojai nepriklausantys profesinei sąjungai. Darbuotojų kolektyvas, kaip įmonės kolektyvinės sutarties šalis, darbo teises ir pareigas gali įgyti, pakeisti, jų atsisakyti ar jas

---

<sup>93</sup> *Valstybės žinios*, 1996, Nr. 27-653.

<sup>94</sup> *Valstybės žinios*, 1996, Nr. 28-674.

apginti per jiems atstovaujančius subjektus, DK 18 - 21 straipsniuose nustatyta tvarka ir pagrindais. Kolektyviniams darbo santykiams darbuotojų atstovavimas atsiranda be atskiro darbuotojo valios išreiškimo. Kolektyvinių darbo santykių prigimtis ir esminiai bruožai suponuoja būtinybę vadovautis kolektyvinio atstovavimo principu, kadangi akivaizdu, kad darbuotojų kolektyvas savarankiškai praktikoje realizuoti ir apginti savo darbinės teises yra nepajėgus<sup>95</sup>. DK 60 straipsnio 1 dalyje nustatyta, kad sudarant įmonės kolektyvinę sutartį darbuotojų kolektyvui atstovauja įmonėje veikianti profesinė sąjunga ar darbo taryba. DK 22 straipsnio 1 dalies 3 punkte, tarp kitų darbuotojų atstovų teisių, įvardinta teisė organizuoti ir vadovauti streikams.

Darbuotojų kolektyvas nėra laikomas aukštesnio nei įmonės lygio šalimi. DK 51 straipsnyje įvardintos aukštesnio nei įmonės lygio šalys. Nacionalinės kolektyvinės sutarties šalimi, pagal DK 18 - 21 straipsniuose nustatytą tvarką ir pagrindus atstovaujančią darbuotojų interesus, yra centrinės (respublikinės) profesinių sąjungų organizacijos: Lietuvos profesinių sąjungų konfederacija (toliau - LPSK), Lietuvos darbo federacija (toliau - LDF) ir Lietuvos profesinė sąjunga "Solidarumas" (toliau - LPSS). Pagal Lietuvos Respublikos trišalės tarybos nuostatų 4 punkto 1 dalį<sup>96</sup> darbuotojų atstovais Trišalėje taryboje (toliau - LRTT) laikomi Lietuvos profesinių sąjungų nacionaliniai (centriniai) susivienijimai. Kadangi LRTT veikloje dalyvauja LPSK, LDF ir LPSS, šios organizacijos yra priskirtinos darbuotojams atstovaujančiai nacionalinės kolektyvinės sutarties šaliai.

Šakinės bei teritorinės kolektyvinės sutarties šalimi atstovaujančia darbuotojų interesams gali tapti atitinkamai LPSK, LDF, LPSS nariai veikiantys šakiniu ar teritoriniu lygiu.

DK 68 straipsnyje įvardinamos kolektyvinio darbo ginčo šalys. Įmonės lygio kolektyvinis darbo ginčas kyla tarp įmonės profesinės sąjungos ar darbo tarybos ir darbdavio. DK 68 straipsnyje tiesiogiai nėra įvardinamos aukštesnio nei įmonės lygio kolektyvinio darbo ginčo šalys. Tačiau nustatyta, kad kolektyvinis darbo ginčas yra nesutarimai atsiradę vedant derybas, sudarant ir vykdant kolektyvinę sutartį. Todėl aukštesnio nei įmonės lygio kolektyvinio darbo ginčo šalys turėtų būti analogiškos atitinkamo lygio kolektyvinės sutarties šalims.

DK 76 straipsnyje streiko sąvoka apibrėžiama, kaip laikinas darbo nutraukimas, kai kolektyvinis ginčas neišspręstas arba darbuotojus tenkinantis kolektyvinius darbo ginčus

---

<sup>95</sup> PETRYLAITĖ, Daiva. Kolektyvinių darbo ginčų samprata: teorinės prielaidos ir praktinės problemos. In 2003 m. spalio 16-18 d. *Tarptautinės konferencijos medžiaga*. Vilnius: „Forzacas“, 2004, p. 256.

<sup>96</sup> Lietuvos Respublikos trišalės tarybos nuostatai [interaktyvus], [žiūrėta 2007 m. kovo 10 d.]. Prieiga per internetą: <[http://www.lrtt.lt/Nuostatai%20\(TT%20ir%20TTS\)/TT%20NUOSTATAI%202005-01%2025-originalas-Valstybes%20zinios.doc](http://www.lrtt.lt/Nuostatai%20(TT%20ir%20TTS)/TT%20NUOSTATAI%202005-01%2025-originalas-Valstybes%20zinios.doc)>.



nagrinėjančių organų sprendimas nevykdomas. Todėl subjektas turintis teisę skelbti streiką aukštesniame nei įmonės lygyje turėtų būti analogiškas atitinkamo lygio kolektyvinės sutarties šaliai atstovaujančiai darbuotojų interesams.

Iš to seka, kad nacionalinės, šakinės ir teritorinės kolektyvinės sutarties šalis, turinti teisę atstovauti darbuotojų interesams *ex officio*, įvykus DK 68 straipsnyje nustatytoms sąlygoms tampa kolektyvinio darbo ginčo šalimi, turinčią teisę atstovauti darbuotojų interesams *ex officio*, kuri įvykus DK 76 straipsnyje nustatytoms sąlygoms tampa subjektu turinčiu teisę skelbti streiką aukštesniu nei įmonės lygiu.

### 1. 5. 2. Darbdavių organizacijos

Darbdaviams ir jų organizacijos taikytina Lietuvos Respublikos Konstitucijos 35 straipsnyje piliečiams garantuota teisė laisva valia vienytis į bendrijas, politines partijas ar asociacijas.

DK 18 straipsnio 1 dalyje nustatyta, kad darbdaviai darbo teises ir pareigas gali įgyti, pakeisti, jų atsisakyti ar jas apginti per jiems atstovaujančius subjektus.

TDO konvencijos Nr.87 "Dėl asociacijų laisvės ir teisės jungtis į organizacijas gynimo" 2 straipsnyje darbdaviams suteikta teisė, be jokių išimčių, pasirinkti, steigti ir stoti į organizacijas, vadovaujantis tų organizacijų taisyklėmis. Remdamiesi minėtos TDO konvencijos 5 straipsniu darbdaviai turi teisę steigti federacijas ir konfederacijas bei stoti į jas, kurios turi teisę prisijungti prie tarptautinių darbdavių organizacijų. TDO konvencijos Nr.98 "Dėl teisės jungtis į organizacijas ir vesti kolektyvines derybas principų taikymo" 2 straipsnyje darbdavių organizacijoms suteikta nepriklausomos veiklos teisė, užtikrinant šių organizacijų nepriklausomą veiklą nuo bet kokio kišimosi į jų steigimo, veiklos bei valdymo reikalus. Teisiniu požiūriu TDO konvencijų tekstuose vartojamas žodis „organizacija“ vartojamas kaip universali teisinė definicija pažyminti junginį, susiformavusį darbdaviams įgyvendinant individualiąją teisę jungtis į organizaciją (*right to organise*), kuri yra vieną iš asociacijų laisvės instituto teisių<sup>97</sup>.

Skirtingai nei profesinių sąjungų atveju, darbdavių organizacijų steigimas bei veikla nėra įstatymiškai reglamentuota. Žvelgiant istoriniu retrospektyviniu požiūriu darbdaviai, skirtingai negu profesinės sąjungos, nekonfliktavo su vykdomąja valdžia. Atvirkščiai, tam tikru laipsniu vykdomoji valdžia per valdomą akcinį kapitalą ir biudžetinį sektorių tapo faktiniu darbdaviu. Skirtingai nei profesinės sąjungos, darbdaviai nematė tikslo kovoti dėl

---

<sup>97</sup> DAVULIS, Tomas. Kai kurios darbdavių organizacijų teisinio statuso problemos. *Teisė* : Vilniaus universiteto I-kla, 2001, t. 39, p. 9.

teisinio statuso reglamentavimo, turėdami ekonomines spaudimo priemones bei finansinio pranašumo svertus jautėsi pakankamai apsaugoti darbo teisiniuose santykiuose. Įstatymų leidėjo požiūriu tik darbuotojams, kaip silpnesnei darbo sutarties šaliai, asociacijų teisė privalo būti garantuota įstatimu.

Mūsų šalyje darbdaviai gali jungtis į organizacijas pagal Lietuvos Respublikos asociacijų įstatymą. Asociacijų įstatymo 2 straipsnyje<sup>98</sup> yra pateikta asociacijos samprata. Asociacija – savo pavadinimą turintis ribotos civilinės atsakomybės viešasis juridinis asmuo, kurio tikslas – koordinuoti asociacijos narių veiklą, atstovauti asociacijos narių interesams ir juos ginti.

Darbdavių organizacijos atskirimo nuo kitų asociacijų, įsteigtų ir veikiančių pagal Asociacijų įstatymą, kriterijumi laikytina šios organizacijos tikslinė funkcija ir veikla. Darbdavių organizacijos tikslinė funkcija pasireiškia kolektyviniu darbdavių atstovavimu palaikant darbo teisinius santykius, o veikla - darbo teisinių santykių srityje<sup>99</sup>.

Skirtingai nuo Lietuvos Respublikos Konstitucijos 50 straipsnyje ir DK 18 straipsnio 2 dalyje įtvirtinto *a priori* darbuotojų atstovavimo atsiradimo principo, darbdavių organizacijos savaime negauna darbdavių, savo narių, atstovavimo teisės sudarant kolektyvines sutartis ir kolektyviniuose darbo ginčiuose. DK nereglamentuotas *a priori* darbdavių atstovavimo principas nereiškia, kad darbdavių organizacijos nelaikomos darbdavių atstovais. Kolektyviniuose darbo santykiuose darbdavių organizacijos laikomos darbdavių atstovais ir turi tiek kompetencijos, teisių ir pareigų atstovauti darbdaviams, kiek joms yra perdavę jų nariai, – darbdaviai<sup>100</sup>. Tuo pačiu, darbdavių organizacijų kolektyvinio atstovavimo savo nariams darbo santykiuose tikslas turi būti nurodytas šios organizacijos įstatuose<sup>101</sup>. Darbdavių organizacijos įstatai lemia, ar organizacija turi bendrą darbdavių siekiamą tikslą, ar organizacija turi teisę atstovauti kolektyviniams savo narių interesams? Darbdavių organizacija įstatuose nenurodžiusi savo narių kolektyvinio atstovavimo darbo santykiuose tikslo neturės savo narių įgaliojimo sudaryti aukštesnio nei įmonės lygio kolektyvinio susitarimo, vesti kolektyvines derybas kilus ginčui dėl tokio susitarimo ar skelbti streiką. Darbdavių organizacija sudariusi aukštesnio nei įmonės lygio kolektyvinę sutartį, nesant įstatuose suteiktiems įgaliojimams atstovauti šios organizacijos nariams kolektyvinių susitarimų ir kolektyvių derybų srityje, tokie darbdavių organizacijos priiinti kolektyvinių susitarimų įsipareigojimai ir šios

<sup>98</sup> *Valstybės žinios*, 2004, Nr. 25-745.

<sup>99</sup> DAVULIS, Tomas. Kai kurios darbdavių organizacijų teisinio statuso problemos. *Teisė* : Vilniaus universiteto I-kla, 2001, t. 39, p. 10-11.

<sup>100</sup> PETRYLAITĖ, Daiva. *Kolektyviniai darbo ginčai*. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2005, p. 109.

<sup>101</sup> DAVULIS, Tomas. Kai kurios darbdavių organizacijų teisinio statuso problemos. *Teisė* : Vilniaus universiteto I-kla, 2001, t. 39, p. 11.

organizacijos įpareigojimai savo nariams vykdyti susitarimų nuostatas būtų niekiniai ir neįpareigojantys<sup>102</sup>. Tokiu atveju darbdavių organizacija negalėtų užtikrinti kolektyvine sutartimi priimtų prievolių vykdymo, kadangi šios organizacijos nariai neturėtų teisinės pareigos vykdyti darbdavių organizacijos priimtus įsipareigojimus, nes įstodami į tokią darbdavių organizaciją nedelegavo jai savo atstovavimo teisės. Nesant specialaus darbdavių organizacijų veiklą reglamentuojančio įstatymo, svarbiausiu darbdavių kolektyvinių interesų atstovavimo kriterijumi tampa darbdavių organizacijų įstatai, kuriuose turi būti tiksliai apibrėžta konkreti organizacijos organų kompetencija atstovauti savo nariams. Todėl, pavyzdžiui, darbdavių organizacijai sudarius nacionalinio lygio kolektyvinę sutartį ir šios organizacijos įstatuose esant tiksliai apibrėžtai organizacijos organų kompetencijai atstovauti savo nariams, organizacijos priimti įsipareigojimai būtų privalomi visiems nariams, nepriklausomai nuo to, ar toks individualus darbdavys, šakinė ar teritorinė darbdavių organizacija akceptuos visas sudarytos nacionalinės kolektyvinės sutarties nuostatas, ar tik jų dalį. Pagal tai, vieninteliu kriterijumi, kuriuo remiantis galima teigti, kad atitinkama aukštesnio nei įmonės lygio kolektyvinė sutartis turi būti taikoma vienoje ar kitoje įmonėje yra atitinkamo darbdavio priklausymas sutartį sudariusiai darbdavių organizacijai<sup>103</sup>.

1999 m. vasario 11 dieną Lietuvos Respublikos Vyriausybės, profesinių sąjungų ir darbdavių organizacijų susitarimą dėl trišalio bendradarbiavimo<sup>104</sup> pasirašė 3 darbdavių organizacijos. Tuo tarpu, 2002 metais Lietuvos Respublikos Vyriausybės, profesinių sąjungų ir darbdavių organizacijų susitarimą dėl trišalio bendradarbiavimo<sup>105</sup> pasirašė 2 darbdavių organizacijos - Lietuvos pramonininkų konfederacija (toliau – LPK) ir Lietuvos verslo darbdavių konfederacija (toliau – LVDK), kurios galėtų būti priskirtos nacionalinės kolektyvinės sutarties šaliai atstovaujantys darbdavys, pagal DK 51 straipsnio 1 dalį. Šakos bei teritorinės kolektyvinės sutarties šalimi atstovaujantys darbdavių interesams galėtų tapti LPK ir LVDK nariai veikiantys šakiniu ir teritoriniu lygiu. Manytina, kad bent vienam darbdavių organizacijos nariui nevykdant šios organizacijos aukštesnio nei įmonės lygio kolektyvinėje sutartyje priimtų įsipareigojimų, darbuotojams atstovaujanti aukštesnio nei įmonės lygio kolektyvinės

---

<sup>102</sup> DAVULIS, Tomas. Kai kurios darbdavių organizacijų teisinio statuso problemos. *Teisė* : Vilniaus universiteto I-kla, 2001, t. 39, p. 13; DAVULIS, Tomas. Kolektyviniai susitarimai: kolektyvinių darbo santykių reguliavimo problemos. *Teisė* : Vilniaus universiteto I-kla, 1999, t. 33 (1), p. 12.

<sup>103</sup> PETRYLAITĖ, Daiva. *Kolektyviniai darbo ginčai*. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2005, p. 110.

<sup>104</sup> Lietuvos Respublikos Vyriausybės, profesinių sąjungų ir darbdavių organizacijų susitarimas dėl trišalio bendradarbiavimo [interaktyvus], [žiūrėta 2007 m. kovo 10 d.]. Prieiga per internetą: <<http://www.lrtt.lt/susitarimai/Susit2.html>>.

<sup>105</sup> Lietuvos Respublikos Vyriausybės, profesinių sąjungų ir darbdavių organizacijų susitarimas dėl trišalio bendradarbiavimo 2002 metais [interaktyvus], [žiūrėta 2007 m. kovo 10 d.]. Prieiga per internetą: <<http://www.lrtt.lt/susitarimai/metinis%20susit.%202002%2005%2029.htm>>.

sutarties šalis, DK 68, 76 ir 77 straipsniuose nustatyta tvarka ir sąlygomis, turėtų įgytų teisę skelbti aukštesnio nei įmonės lygio streiką visose įmonėse, kuriose yra taikoma ši kolektyvinė sutartis, su sąlyga, kad šios darbdavių organizacijos įstatuose būtų apibrėžta konkreti organizacijos organų kompetencija atstovauti savo nariams kolektyviniuose darbo santykiuose.

Tuo tarpu pagal DK 59 straipsnio 1 dalį, lokalinės kolektyvinės sutarties šalimi yra darbdavys ir pastarajam nevykdant šios sutarties, DK 77 straipsnio 1 dalyje nustatytas subjektas įgytų teisę skelbti lokalinį streiką.

## 1. 6. Aukštesnio nei įmonės lygio streiko organizavimo Lietuvos Respublikoje galimybių analizė

Lietuvoje nebuvo aukštesnio nei įmonės lygio streikų praktikos. Kai kurios aukštesnio nei įmonės lygio streikų nebuvimo priežastys buvo įvardintos. Šiame darbo skyriuje bus tiriama, ar darbo rašymo metu Lietuvoje yra sąlygos aukštesnio nei įmonės lygio streiko organizavimo teorinę galimybę įgyvendinti praktikoje?

Kaip jau buvo minėta, Lietuvos įstatymų leidėjas nėra priėmęs specialaus darbdavių organizacijų veiklą reglamentuojančio įstatymo, todėl svarbiausiu darbdavių kolektyvinių interesų atstovavimo kriterijumi tampa darbdavių organizacijos įstatai, kuriuose turi būti tiksliai apibrėžta konkreti organizacijos organų kompetencija atstovauti savo nariams. Tuo atveju, kai darbdavių organizacijos įstatai nesuteikia įgaliojimų atstovauti organizacijos nariams aukštesnio nei įmonės lygio kolektyvinių susitarimų ir kolektyvių derybų srityje, tokie darbdavių organizacijos sudaryti kolektyviniai susitarimai neįpareigotų jos narių ir būtų niekiniai. Todėl norint atsakyti į iškeltą klausimą būtina nustatyti, ar Lietuvos darbdavių organizacijos turi kompetenciją sudaryti aukštesnio nei įmonės lygio kolektyvinius susitarimus, ar šių organizacijų įstatuose tokia kolektyvinė darbdavių atstovavimo forma yra nustatyta.

LPK įstatų priimtų 2005 m. birželio 17 dieną 1 skirsnyje<sup>106</sup> nurodyta, kad LPK yra ribotos civilinės atsakomybės viešasis juridinis asmuo, kurio teisinė forma – asociacija, savanoriškumo principu jungianti asociacijos narius. LPK turi ūkinį, finansinį, organizacinį ir teisinį savarankiškumą. LPK įgyja civilines teises, prisiima civilines pareigas ir jas įgyvendina per savo valdymo organus. LPK įstatų 2 skirsnyje, tarp kitų LPK uždavinių ir funkcijų, nurodyta, kad LPK atstovauja ir gina savo narių teises ir

---

<sup>106</sup> Lietuvos pramonininkų konfederacijos įstatai [interaktyvus], [žiūrėta 2007 m. kovo 20 d.]. Prieiga per internetą: <<http://www.lpk.lt/Default.asp?DL=L&TopicID=186>>.

interesus darbo ir socialinėje sferoje. LPK įstatų 4 skirsnyje nariai įpareigojami laikytis LPK priimtų įsipareigojimų. LPK įstatų funkcija nedviprasmiškai išreiškia asociacijos narių interesų atstovavimą darbo teisiniuose santykiuose. Pagal šį kriterijų LPK laikytina darbdavių organizacija. Tačiau, ar įstatai suteikia LPK kompetenciją sudaryti aukštesnio nei įmonės lygio kolektyvinius susitarimus? Tai, kad LPK įstatų 2 punkte abstrakčiai numatyta LPK atstovavimo savo nariams darbo teisiniuose santykiuose galimybė, palieka terpę interpretacijoms ir dviprasmiškam šios nuostatos aiškinimui. Atsižvelgiant į tai, kad LPK įstatai tiksliai neapibrėžia organizacijos organų kompetencijos atstovauti šios organizacijos nariams aukštesnio nei įmonės lygio kolektyvinių susitarimų ir kolektyvių derybų srityje turėtų įrodyti, kad LPK tokios kompetencijos neturi.

LVDK įstatų priimtų 2007 m. sausio 8 dieną 1 skirsnyje<sup>107</sup> nustatyta, kad LVDK yra ribotos civilinės atsakomybės viešasis juridinis asmuo, kurio teisinė forma yra asociacija. LVDK įstatų 2 skirsnyje, tarp kitų tikslų, numatyti šie: atstovauti savo narių interesams visose valstybės ir savivaldybių valdžios ir valdymo institucijose, asociacijose, kitose viešose ir privačiose įstaigose ir organizacijose; dalyvauti sudarant trišales sutartis su profesinėmis sąjungomis, Vyriausybe ir savivaldybėmis; narių prašymu, atstovauti jų interesams valstybinėse įstaigose, visuomeninėse ir tarptautinėse organizacijose. LVDK įstatuose taip pat nustatytas asociacijos narių interesų atstovavimas darbo teisiniuose santykiuose. Todėl pagal šį kriterijų LVDK priskirtina darbdavių organizacijoms. Nors LVDK įstatuose nustatyta galimybė sudaryti trišales sutartis, tačiau nėra numatyta kolektyvinių dvišalių darbo susitarimų sudarymo galimybė. Taikyti trišalių ir dvišalių sutarčių analogiją būtų klaidinga, kadangi, tiek teisės teorijoje, tiek ir tarptautinėje darbo teisėje trišalės sutartys nėra laikomos tapačiomis kolektyvinėms sutartims<sup>108</sup>. LVDK įstatų 3 skirsnyje, tarp LVDK narių teisių ir pareigų, nėra numatyta prievolė asociacijos nariams laikytis LVDK priimtų įsipareigojimų.

LPK ir LVDK įstatų analizė leidžia teigti, kad nacionaliniame lygyje veikiančios ir LRTT darbdaviams atstovaujančios šalys galėtų būti priskirtos darbdavių organizacijoms. Tačiau LPK ir LVDK neturi konkrečios kompetencijos atstovauti savo nariams sudarant kolektyvinius susitarimus ir vedant kolektyvines derybas<sup>109</sup>. Todėl šiuo metu Lietuvoje nacionaliniu lygiu veikiančių darbdavių organizacijų įstatai nesuteikia šioms organizacijoms teisės sudaryti nacionalines kolektyvines sutartis ir būti tokios kolektyvinės sutarties šalimi, pagal DK 51 straipsnio 1 dalį.

<sup>107</sup> Lietuvos verslo darbdavių konfederacijos įstatai [interaktyvus], [žiūrėta 2007 m. kovo 20 d.]. Prieiga per internetą: <<http://www.ldkonfederacija.lt/index.php?-1772434317>>.

<sup>108</sup> DAVULIS, Tomas. Kai kurios darbdavių organizacijų teisinio statuso problemos. *Teisė* : Vilniaus universiteto I-kl. 2001, t. 39, p. 15.

<sup>109</sup> *Ibid.*, p. 16.

Norint nustatyti ar darbdavių organizacijos veikiančios teritoriniu ir šakinių lygiu turi kompetenciją sudaryti aukštesnio nei įmonės lygio kolektyvinius susitarimus, būtų tikslinga apžvelgti teritorinių ir šakinių darbdavių organizacijų įstatus. Lietuvos chemijos pramonės įmonių asociacijos įstatų 3 skirsnyje<sup>110</sup> numatytas narių interesų atstovavimas ir gynimas Seime, valstybinėse institucijose, tarptautinėse organizacijose. Tačiau įstatai nesuteikia įgaliojimų asociacijai sudaryti aukštesnio nei įmonės lygio kolektyvines sutartis ir prisiimti kitokius kolektyvinius išpareigojimus darbo teisiniuose santykiuose. Lietuvos laivų statytojų ir remontininkų asociacijos (toliau - LLSRA) įstatų 3 skirsnyje<sup>111</sup> nustatyta, kad asociacija atstovauja narių interesams visuomeninėse, valstybinėse ir tarptautinėse institucijose ir organizacijose. LLSRA turi įgaliojimus sudaryti sutartis ir prisiimti išpareigojimus. Tačiau LLSRA įstatų 5 skirsnyje asociacijos nariams nenustatyta prievolė vykdyti LLSRA prisiimtus išpareigojimus. Lietuvos nacionalinės vežėjų automobiliais asociacijos „Linava“ (toliau – LNVAAL) įstatų 2 skirsnyje<sup>112</sup> nustatyta, kad LNVAAL atstovauja ir gina savo narių teises ir teisėtus interesus santykiuose su valstybinės valdžios ir valdymo organais, savivaldybėmis bei tarptautinėmis organizacijomis. LNVAAL atstovauja savo narių teisėms darbo ir socialinėje sferoje. LNVAAL įstatų 3 skirsnyje LNVAAL suteikti įgaliojimai sudaryti kolektyvines sutartis su darbuotojų atstovais. LNVAAL įstatų 4 skirsnyje, tarp kitų narių pareigų, LNVAAL nariams nustatyta prievolė laikytis asociacijos prisiimtų išpareigojimų. Lietuvos statybininkų asociacijos įstatų 6 skirsnyje<sup>113</sup> nustatyta, kad asociacija atstovauja narių interesams valstybės valdžios ir valdymo organuose.

Taigi daugumos apžvelgtų darbdavių organizacijų veikiančių teritoriniu ir šakinių lygiu įstatuose nėra suteikta įgaliojimų šioms organizacijoms sudaryti aukštesnio nei įmonės lygio kolektyvinius susitarimus. Tačiau faktas, kad kai kurių darbdavių organizacijų įstatuose suteikta kompetencija sudaryti aukštesnio nei įmonės lygio kolektyvinius susitarimus, leidžia teigti apie egzistuojančią galimybę Lietuvoje sudaryti šakines ir teritorines kolektyvines sutartis. Apžvelgtose darbdavių organizacijų įstatuose buvo nustatytas asociacijos narių interesų atstovavimo kriterijus darbo teisiniuose santykiuose, kas leidžia priskirti šias asociacijas darbdavių organizacijoms.

---

<sup>110</sup> Lietuvos chemijos pramonės įmonių asociacijos įstatai [interaktyvus], [žiūrėta 2007 m. kovo 20 d.]. Prieiga per internetą:

<[http://www.chemija.lt/2\\_bendras/2006-07-18\\_visuotinis\\_susirinkimas/LChPIA\\_istatai\\_2006-07-18.pdf](http://www.chemija.lt/2_bendras/2006-07-18_visuotinis_susirinkimas/LChPIA_istatai_2006-07-18.pdf)>.

<sup>111</sup> Lietuvos laivų statytojų ir remontininkų asociacijos įstatai [interaktyvus], [žiūrėta 2007 m. kovo 20 d.]. Prieiga per internetą: <<http://www.llsra.lt/?lt=1092104786>>.

<sup>112</sup> Lietuvos nacionalinės vežėjų automobiliais asociacijos „Linava“ įstatai [interaktyvus], [žiūrėta 2007 m. kovo 20 d.]. Prieiga per internetą: <<http://www.linava.lt/zinynas/istatai.htm>>.

<sup>113</sup> Lietuvos statybininkų asociacijos įstatai [interaktyvus], [žiūrėta 2007 m. kovo 20 d.]. Prieiga per internetą: <<http://www.statybininkai.lt/?id=278>>.

Atsižvelgiant į tai, kad Lietuvoje kai kurios darbdavių organizacijos turi kompetenciją sudaryti šakines ir teritorines kolektyvines sutartis, tikslinga būtų apžvelgti profesinių sąjungų organizacijų įstatus su tikslu nustatyti, ar kita šakinės ir teritorinės kolektyvinės sutarties šalis turi analogiškus įgaliojimus? LPSS įstatų 2 skirsnyje<sup>114</sup>, tarp kitų nustatytų tikslų, yra nurodytas atstovavimo savo nariams tikslas bendraujant su darbdaviais, jų organizacijomis, valstybinės valdžios ir valdymo institucijomis, tarptautinėmis organizacijomis. LPSS įstatų 3 skirsnyje, tarp kitų uždavinių, nurodytas kolektyvių derybų vedimas, kolektyvinių sutarčių sudarymas, sutarčių vykdymo kontroliavimas, dalyvavimas kolektyvinių ginčų procedūrose. LPSS įstatų 9 skirsnyje nustatytos funkcijos ir teisės LPSS narių veikiančių šakiniu ar teritoriniu lygiu, kurie galėtų tapti šakinės ar teritorinės kolektyvinės sutarties šalimi. LPSS nariai veikiantys šakiniu ar teritoriniu lygiu gina LPSS padalinio narių darbo, socialines, ekonomines teises bei interesus, atstovauja LPSS padalinio profesinėms sąjungoms dvišalėse ir trišalėse derybose, pasirašo dvišalius ar trišalius susitarimus, dalyvauja sprendžiant kolektyvinius darbo ginčus.

LPSK įstatų 2 skirsnyje<sup>115</sup> nustatyta, kad LPSK gina darbuotojų ir LPSK narių teises ir teisėtus interesus darbo, ekonomiais, socialiniais klausimais. LPSK atstovauja savo nariams, taip pat į LPSK sudėtį įeinančių profesinių sąjungų narių interesams, derybose su valstybės ir savivaldybių institucijomis, darbdavių organizacijomis ir sudarant kolektyvines sutartis. LPSK organizuoja streikus ir kitas protesto akcijas LPSK narių bei kitų darbuotojų teisėms ir teisėtiems interesams ginti. LPSK įstatų 3 skirsnyje, tarp kitų LPSK narių teisių ir pareigų, nustatyta, kad LPSK nariai dalyvauja kitų LPSK narių organizuojamose akcijose, mitinguose, piketuose, streikuose ir juos remia, taip pat nustatyta pareiga netrukdyti tokioms akcijoms, jeigu LPSK narys tokiam streikui nepritaria.

Kadangi nacionalinio lygio Lietuvos darbdavių organizacijų įstatatai nesuteikia kompetencijos sudaryti kolektyvines sutartis nacionaliniu lygiu darytina išvada, kad darbo rašymo metu Lietuvoje nėra sąlygų nacionalinio streiko organizavimo teorinę galimybę įgyvendinti praktikoje.

Kadangi Lietuvos profesinių sąjungų organizacijos ir kai kurios darbdavių organizacijos turi kompetenciją sudaryti šakines ir teritorines kolektyvines sutartis darytina išvada, kad Lietuvoje šakinio ir teritorinio lygio streiko organizavimo teorinė galimybė galėtų būti įgyvendinta praktikoje. Ši teiginį patvirtina tai, kad vyksta derybos

---

<sup>114</sup> Lietuvos profesinės sąjungos „Solidarumas“ įstatatai [interaktyvus], [žiūrėta 2007 m. kovo 20 d.]. Prieiga per internetą: <<http://www.lps.lt/index.php?s=104>>.

<sup>115</sup> Lietuvos profesinių sąjungų konfederacijos įstatatai [interaktyvus], [žiūrėta 2007 m. kovo 20 d.]. Prieiga per internetą: <<http://www.lpsk.lt/?lang=lt&mID=6>>.

dėl šakinės kolektyvinės sutarties sudarymo tarp Lietuvos lengvosios pramonės profesinės sąjungos ir Lietuvos aprangos ir tekstilės įmonių asociacijos<sup>116</sup>. Analogiškas derybas pradeda Lietuvos policijoje veikiančios profesinės sąjungos<sup>117</sup>. Lietuvos paslaugų sferos darbuotojų profesinė sąjunga ruošiasi pradėti derybas dėl šakinės kolektyvinės sutarties sudarymo<sup>118</sup>. 1994 -1999 metais Lietuvos teisingumo ministerijoje buvo užregistruota vos keletas šakinių ir teritorinių kolektyvinių susitarimų, tuo tarpu Lenkijoje vien 1992 metais buvo registruotas apie 10 tokio lygio kolektyvinių susitarimų<sup>119</sup>. 2003 metų pabaigoje Lietuvoje ne daugiau 10 procentų įmonių turėjo galiojančias įvairaus lygio kolektyvines sutartis<sup>120</sup>.

Vadovaujantis Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimu Nr. 1815 „Dėl Nacionalinių, šakos ir teritorinių kolektyvinių sutarčių registravimo tvarkos patvirtinimo“<sup>121</sup> nuo 2002 m. lapkričio 19 dienos Socialinės apsaugos ir darbo ministerija registruoja nacionalines, šakines ir teritorines kolektyvines sutartis. 2005 metais Socialinės apsaugos ir darbo ministerija įregistravo pirmą Lietuvoje šakinę kolektyvinę sutartį pasirašytą tarp Lietuvos žemės ūkio darbuotojų profesinių sąjungų federacijos ir Lietuvos žemės ūkio bendrovių asociacijos<sup>122</sup>.

---

<sup>116</sup> Lietuvos profsąjungos [interaktyvus], [žiūrėta 2007 m. kovo 20 d.]. Prieiga per internetą: <<http://www.lprofsajungos.lt/?lang=lt&mID=1&id=1349>>.

<sup>117</sup> Lietuvos profsąjungos [interaktyvus], [žiūrėta 2007 m. kovo 20 d.]. Prieiga per internetą: <<http://www.lprofsajungos.lt/?lang=lt&mID=1&id=1264>>.

<sup>118</sup> Lietuvos profsąjungos [interaktyvus], [žiūrėta 2007 m. kovo 20 d.]. Prieiga per internetą: <<http://www.lprofsajungos.lt/?lang=lt&mID=1&id=1167>>.

<sup>119</sup> DAVULIS, Tomas. Kolektyviniai susitarimai: kolektyvinių darbo santykių reguliavimo problemos. *Teisė*: Vilniaus universiteto I-kl. 1999, t. 33 (1), p. 6.

<sup>120</sup> WOOLFSON, Charles; ir BECK, Matthias. A Socio - legal Analysis of the New Labour Code in Linthuania. In *2003 m. spalio 16-18 d. Tarptautinės konferencijos medžiaga*. Vilnius: „Forzacas“, 2004, p. 229.

<sup>121</sup> *Valstybės žinios*, 2002, Nr. 112-5010.

<sup>122</sup> 2005-2006 metų Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos socialinis pranešimas [interaktyvus], [žiūrėta 2007 m. kovo 20 d.]. Prieiga per internetą: <<http://www.socmin.lt/index.php?778455860>>.



2. Aukštesnio nei įmonės lygio streikų organizavimo ypatumai Lenkijos Respublikos teisės aktuose

### 2. 1. Teisės streikuoti reglamentavimas

Lenkijos Respublikos Konstitucijos 59 straipsnio 3 dalyje<sup>123</sup> profesinėms sąjungoms suteikta teisė skelbti ir organizuoti darbuotojų streikus ir kitas protesto formas, specialiųjų įstatymų nustatyta tvarka.

Konstitucinės teisės streikuoti įgyvendinimo sąlygas ir tvarką reglamentuoja Lenkijos Respublikos kolektyvinių darbo ginčų sprendimo įstatymas<sup>124</sup> (toliau - KDGSĮ).

### 2. 2. Teisės streikuoti apribojimai

Vardan visuomenės saugumo, rimties ir socialinės santarvės Lenkijos Respublikos Konstitucijos 59 straipsnio 3 dalyje numatyti konstitucinės teisės skelbti ir organizuoti streikus apribojimai.

KDGSĮ 19 straipsnyje yra išvardinti teisės į streikus apribojimai. Draudžiama skelbti streiką įmonėse ir organizacijose ar valstybės valdžios institucijose, kurių veiklos nutraukimas galėtų grėsti žmonių gyvybei, sveikatai ar valstybės saugumui. Skelbti streiką draudžiama policijos, karinių pajėgų, priešgaisrinės apsaugos, valstybės sienos apsaugos daliniuose, įkalinimo įstaigose, valstybės saugumo tarnyboje, taip pat pareigūnams dirbantiems valstybės valdymo organuose, valstybinio ir savivaldos administravimo institucijose, teismuose ir prokuratūroje.

Kadangi streikas yra kraštutinė kolektyvinių darbo ginčų sprendimo forma, todėl negali būti skelbiamas iškeltų reikalavimų neišnagrinėjus privalomuose taikinimo procedūrose KDGSĮ 7-14 straipsniuose nustatytą tvarka. KDGSĮ 17 straipsnio 2 dalyje nustatyta, kad streikas gali būti skelbiamas neįvykdžius minėtų sąlygų tais atvejais, kai darbdavys, kolektyvinių darbo ginčų taikinimo proceso metu, neteisėtais veiksmais užkirto galimybę nagrinėti profesinių sąjungų iškeltus reikalavimus ar trukdė šių reikalavimų nagrinėjimui tarpininkaujant mediatoriui arba darbdaviui nutraukus darbo santykius su profesinių sąjungų veikėju atstovaujančiu kolektyvinių darbo ginčų šaliai.

Streiko pagrindu negali tapti aplinkybės neišvardintos KDGSĮ 1 ir 4 straipsniuose, kurios privalo būti susijusios su kolektyvinėje sutartyje įtvirtintomis nuostatomis ar vykstant deryboms dėl šių nuostatų. Tikrai socialiniai ir ekonominiai darbuotojų interesai

---

<sup>123</sup> *Dziennik Ustaw Rzeczypospolitej Polskiej*, 1997, Nr. 78-483.

<sup>124</sup> *Dziennik Ustaw Rzeczypospolitej Polskiej*, 1991, Nr. 55-236.

galėtų tapti streiko skelbimo priešastimi<sup>125</sup>. KDGSĮ 4 straipsnis nustato, kad kolektyvinių darbo ginčų sprendimo metodais negalima spręsti individualių darbo ginčų tuo atveju, jeigu darbuotojo teisių gynimo klausimas galėtų būti sprendžiamas individualius darbo ginčus nagrinėjančio organo.

Politiniai reikalavimai negali tapti teisėto streiko priešastimi. Politinių reikalavimų iškėlimas prieštarautų profesinių sąjungų politinio neutralumo principui<sup>126</sup>. Tačiau politinio streiko sąvoka nėra tiksliai apibrėžta ir vienodai suvokiama. Rinkos ekonomikos sąlygomis valstybė ir savivaldybės valdo įmonių akcijas, tokiu būdu tapdamos faktiniais darbdaviais. Darbuotojų atstovų reikalavimai tokiose įmonėse *de facto* adresuojami vykdomajai valstybės valdžiai. Todėl formaliai toks streikas galėtų būti traktuojamas kaip politinis, nors juo siekiama ginti socialinius ir ekonominius darbuotojų interesus. Politinio streiko pagrindinis tikslas – daryti poveikį valstybės institucijoms, kad būtų vykdomos streikuojantiems palankios politinės sistemos reformos<sup>127</sup>.

Pagrindinė konstitucinės teisės į streiką ribojimo taisyklė draudžia profesinėms sąjungoms ar jų organizacijoms organizuoti ir skelbti streiką, kai kita kolektyvinės sutarties šalis vykdo šią sutartį. Kai kurie streiko organizavimo draudimai įtvirtinti teisės aktuose, kaip valstybės socialinės politikos dalis užtikrinanti socialinę santarvę darbo santykiuose. KDGSĮ 4 straipsnyje nustatyta, kad kolektyvinės sutarties keitimo metu kolektyviniai darbo ginčai ar streikai dėl šios sutarties galimi tiktai paskelbus apie kolektyvinės sutarties keitimo pabaigą. Draudžiama iškelti reikalavimus ir pradėti kolektyvinius darbo ginčus kolektyvinės sutarties registravimo metu, jei taip buvo susitarta šioje sutartyje<sup>128</sup>. Streikas negali būti organizuojamas ir skelbiamas kolektyvinių darbo ginčų stadijoje, kai kolektyvinės darbo sutarties normos derinamos su teisės aktais<sup>129</sup>.

Lenkijos darbo teisės normose nustatyti teisės į streiką apribojimai neprieštarauja tarptautinėms sutartims ir Lenkijos priimtiems įsipareigojimams. Skirtumai tarp Lenkijos ir tarptautinių teisės normų pastebimi neesminėse detalėse, tačiau ne pagrindiniuose principuose<sup>130</sup>.

---

<sup>125</sup> WAGNER, Barbara. The legality of the strike in polish Labour law. *Teisė* : Vilniaus universiteto 1-kla, 1993, t. 27, p. 98.

<sup>126</sup> Ibid.

<sup>127</sup> Ibid., p. 99.

<sup>128</sup> Ibid., p. 101-102.

<sup>129</sup> Ibid., p. 102.

<sup>130</sup> Ibid., p. 103.

## 2. 3. Streiko samprata

KDGSĮ 17 straipsnyje apibrėžta streiko sąvoka. Streikas – kolektyvinis darbuotojų atsisakymas atlikti darbinės funkcijas, organizuojamas tikslu išspręsti kolektyvinį darbo ginčą tarp profesinių sąjungų ir darbdavio, pagal analogiją tarp jų organizacijų, dėl darbo ir atlyginimo už darbą sąlygų ir dydžio ar socialinių garantijų, taip pat dėl asociacijų laisvės, profesinių sąjungų teisių ir laisvių suvaržymų bei darbuotojų teisės jungtis į profesines sąjungas apribojimo. Lenkijos teisės specialistai streiką apibūdina netradiciniu požiūriu, kaip natūralią laisvės išraišką ir neordinarius socialinių konfliktų sprendimo metodus<sup>131</sup>. KDGSĮ suformuluotoje streiko sąvokoje tiksliau apibrėžiami KDGSĮ 1 ir 4 straipsniuose nustatyti kolektyvinių darbo ginčų pagrindai. Tiksliai šiuose straipsniuose nustatytomis aplinkybėmis darbuotojų atstovai gali remtis, iškeldami reikalavimus darbdaviams ar jų atstovams, kurių nepatenkinus kils kolektyviniai darbo ginčai<sup>132</sup>.

Lenkijos darbo teisės specialistai išskiria dviejų rūšių kolektyvines sutartis, - sudarytas įmonės ir aukštesniame nei įmonės lygyje<sup>133</sup>. Lenkijos Respublikos darbo kodekse<sup>134</sup> (toliau – LRDK) kolektyvinės sutartys skirstomos į įmonės lygio ir aukštesnio nei įmonės lygio. Išskirtinis Lenkijos kolektyvinių sutarčių bruožas yra tas, kad galiojanti įmonės lygio kolektyvinė sutartis, kolektyvinės sutarties šalių sutarimu, gali būti išplėsta į aukštesnio nei įmonės lygio kolektyvinę sutartį<sup>135</sup>. Aukštesnio nei įmonės lygio streikas gali būti skelbiamas, kai buvo nevykdoma aukštesnio nei įmonės lygio kolektyvinė sutartis. Atitinkamai įmonės lygio streikas gali būti skelbiamas, kai buvo nevykdoma įmonės lygyje sudaryta kolektyvinė sutartis. LRDK 238 straipsnio 2 dalyje nurodoma, kad prieš sudarant kolektyvines sutartis aukštesniame nei įmonės lygyje, profesinių sąjungų organizacijos privalo susitarti dėl šios sutarties sąlygų su kiekvienoje įmonėje, kuriai ši sutartis būtų taikoma, veikiančią profesinę sąjungą. Aukštesnio nei įmonės lygio kolektyvinė sutartis privalo būti registruojama Darbo ir socialinės apsaugos ministerijoje, tuo tarpu įmonės lygyje sudarytą kolektyvinę sutartį registruoja darbo inspektorius<sup>136</sup>. KDGSĮ 3 straipsnis reglamentuoja atvejus kai įmonėje veikia daugiau nei viena profesinė sąjungą ar profesinės sąjungos nėra. Tokiu atveju, viena iš įmonėje veikiančių profesinių

<sup>131</sup> WAGNER, Barbara. The legality of the strike in polish Labour law. *Teisė* : Vilniaus universiteto I-klasė, 1993, t. 27, p. 103.

<sup>132</sup> Ibid., p. 98.

<sup>133</sup> SWIATKOWSKI Andrzej Marian. Implementation of European Union labour legislation via collective bargaining in Poland. *Jurisprudencija*, 2002, t. 25(17), p. 121.

<sup>134</sup> *Dziennik Ustaw Rzeczypospolitej Polskiej*, 1974, Nr. 24-141.

<sup>135</sup> SWIATKOWSKI Andrzej Marian. Implementation of European Union labour legislation via collective bargaining in Poland. *Jurisprudencija*, 2002, t. 25(17), p. 121.

<sup>136</sup> SEWERYNSKI, Michal. Evolution of Polish collective Labour Law after 1989. Vilniaus universiteto mokslo darbai: *Teisė*, 1999, t. 33 (1), p. 56.

sajungų bendru sutarimu prisiima visų įmonės darbuotojų atstovavimo ir gynimo funkciją, kurią gali perleisti profesinių sąjungų organizacijai, sudarant aukštesnio nei įmonės lygio kolektyvinę sutartį. Įmonėje veikiančios profesinės sąjungos taip pat gali susitarti bendrai veiklai atstovaujant darbuotojų interesams sudarydamos įmonės profesinių sąjungų jungtinį susivienijimą, kuris gali tapti profesinių sąjungų organizacijų nariu, perleidžiant įmonės darbuotojų atstovavimo funkciją profesinių sąjungų organizacijoms, sudarant kolektyvinę sutartį bei vykstant kolektyviniams darbo ginčams aukštesniame nei įmonės lygyje. Tuo atveju, kai įmonėje darbuotojai nėra atstovaujami profesinės sąjungos, darbuotojai gali deleguoti savo atstovavimo teisę pasirinktai profesinių sąjungų organizacijai, kuri atstovaus šios įmonės darbuotojus aukštesniame nei įmonės lygyje. KDGSĮ 4 straipsnis nustato, kad įmonėje vykstant deryboms dėl darbuotojų interesų atstovavimo tarp profesinių sąjungų, kolektyvinių darbo ginčų klausimai gali būti sprendžiami tikrai pasibaigus šioms deryboms.

KDGSĮ 7 straipsnis apibrėžia kolektyvinių darbo ginčų pradžios momentą. Profesinei sąjungai iškėlus reikalavimus darbdaviui, pagal analogiją *mutantis mutantis* profesinių sąjungų organizacijai iškėlus reikalavimus darbdavių organizacijai, ir pastarajam nepatenkinus šių reikalavimų per nustatytą terminą laikoma, kad prasideda kolektyviniai darbo ginčai. Pirmoji ir privaloma kolektyvinių darbo ginčų nagrinėjimo stadija - konsultacijos. Taikinimo procedūra yra konstitucinė kolektyvinių darbo ginčo šalių teisė. Lenkijos Respublikos Konstitucijos 59 straipsnio 2 dalyje garantuojama profesinių sąjungų ir darbdavių teisė spręsti kolektyvinius darbo ginčus abipusių derybų būdu.

KDGSĮ atskiria įmonės lygio ir aukštesnio nei įmonės lygio streikus. KDGSĮ streikų organizavimo ir skelbimo sąlygos reglamentuojamos atskirai, tiek įmonės lygio, tiek ir aukštesnio nei įmonės lygio streikams, pavyzdžiui, KDGSĮ 20 straipsnyje nustatant streiko skelbimo sąlygas ir tvarką.

Teisės literatūroje aukštesnio nei įmonės lygio streikai klasifikuojami į nepriklausomus ir solidarumo streikus<sup>137</sup>. Nepriklausomas streikas atitinka Lietuvos Respublikos darbo kodekse apibrėžtą tikrųjų streikų rūšį<sup>138</sup>. Tuo tarpu solidarumo streiko Lietuvos darbo teisė nenumato. Ši streikų klasifikacija nėra nusistovėjusi ir visuotinai pripažinta Lenkijos darbo teisėje. Michal Sewerynski klasifikuoja streikų rūšis į streiką (pagrindinį) ir streiko specifines formas, įspėjamuosius ir solidarumo streikus<sup>139</sup>.

---

<sup>137</sup> WAGNER, Barbara. The legality of the strike in polish Labour law. *Teisė* : Vilniaus universiteto I-kl., 1993, t. 27, p. 99.

<sup>138</sup> *Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras*. I – II dalys. Vilnius: Justitia, 2003, p. 234.

<sup>139</sup> SEWERYNSKI, Michal. Evolution of Polish collective Labour Law after 1989. Vilniaus universiteto mokslo darbai: *Teisė*, 1999, t. 33 (1), p. 61.

KDGSĮ 18 straipsnis apibrėžia solidarumo streiko sąvoką. Solidarumo streikas organizuojamas profesinių sąjungų, pagal analogiją jų organizacijų, ginant teises ir interesus darbuotojų, kurių teisė į streiką yra apribota. Solidarumo streiko organizatoriumi gali tapti įmonės profesinė sąjunga, kuriai nepriklauso darbuotojai, kurių teisių ir interesų gynimo tikslu yra skelbiamas solidarumo streikas<sup>140</sup>. Vadinasi, solidarumo streikas negali būti skelbiamas ir vykdomas toje įmonėje ar įmonėse, kurioje dirba darbuotojai, kurių teisių ir interesų gynimo tikslu yra organizuojamas solidarumo streikas. Manytina, kad profesinių sąjungų organizacijos gali skelbti solidarumo streiką kitose įmonėse aukštesniu nei įmonės lygiu savo atstovaujамų darbuotojų teisėms ir interesams ginti. Solidarumo streikas negali vykti ilgiau nei trunka streikuojančių darbuotojų pusė darbo dienos. Kaip jau anksčiau minėta, išskelti reikalavimai neturėtų peržengti KDGSĮ 1, 4 ir 17 straipsniuose nustatytų kolektyvinių darbo ginčų pagrindų ribų. Tačiau solidarumo streiko tikslas neatitinka KDGSĮ nustatytų kolektyvinių darbo ginčų pagrindų. B. Wagner nuomone, solidarumo streiko institutas nėra naudingas nei Lenkijos teisei, kaip kolektyvinių darbo ginčų sprendimo forma, nei ekonomikai, dėl žalingo ekonominio poveikio darbdaviams, kurie vykdo kolektyvinę sutartį. Todėl nėra pagrindo teisinti streiko pagrindų praplėtimą, tokiu būdu išskiriant solidarumo streikus iš kitų streikų<sup>141</sup>. Diskutuotinas pats solidarumo streiko tikslas. Solidarumo streiko tikslas nėra darbuotojų interesų gynimas, kadangi šią funkciją atlieka nepriklausomi streikai. Šis streikas organizuojamas sudaryti sąlygas nepriklausomo streiko skelbimui, solidarumo streikui tarsi priskiriant išpėjamojo streiko funkciją<sup>142</sup>. Solidarumo streikų padariniai gali pasireikšti ypatingai neigiamomis pasekmėmis, anarchija ekonomikoje ir socialinės įtampos eskalavimu<sup>143</sup>.

KDGSĮ 9 straipsnis nustato, kad kolektyvinį darbo ginčą nepavykus išspręsti tarpininkaujant mediatoriui, profesinių sąjungų organizacija gali surengti išpėjamąjį streiką, kuris negali trukti ilgiau kaip dvi valandas. Išpėjamasis streikas reikšmingas, tiek socialiniu, tiek ir ekonominiu aspektu. Profesinių sąjungų organizacija skelbianti išpėjamąjį streiką demonstruoja, kad yra pasiryžusi imtis kraštutinių priemonių siekiant išskeltų reikalavimų. Išpėjamasis streikas atlieka darbdavio turto apsaugos funkciją, kadangi apsaugo darbdavį nuo didesnių ekonominių praradimų, kurie būtų neišvengiami įvykus (nepriklausomam) streikui. Darbdavio patirti ekonominiai nuostoliai išpėjamojo

---

<sup>140</sup> SEWERYNSKI, Michal. Evolution of Polish collective Labour Law after 1989. Vilniaus universiteto mokslo darbai: *Teisė*, 1999, t. 33 (1), p. 61.

<sup>141</sup> WAGNER, Barbara. The legality of the strike in polish Labour law. *Teisė*: Vilniaus universiteto I-kla., 1993, t. 27, p. 99- 100.

<sup>142</sup> Ibid., p. 100.

<sup>143</sup> Ibid.

streiko metu yra minimalūs palyginus su galimais ekonominiais praradimais, kurie būtų patirti kilus (nepriklausomam) streikui. Todėl išpėjamas streikas, tiek darbdaviui, tiek ir socialinei santarvei yra kur kas mažesnė blygybė lyginant su gresiančiais nepriklausomojo streiko praradimais<sup>144</sup>. Mažesnius praradimus lemia išpėjamojo streiko trumpalaikiškumas. Kadangi darbdavio veiklos vienas iš pagrindinių tikslų yra ekonominė nauda, todėl susidūręs su išpėjamojo streiko ekonominiais praradimais, darbdavys turėtų realiau vertinti ateities praradimus sukeltus (nepriklausomo) streiko. Minimalūs ekonominiai praradimai turėtų paskatinti darbdavį eiti į kompromisus arba visiškai patenkinti iškeltus reikalavimus. Todėl išpėjamąjį streiką reikėtų vertinti kaip priemonę greitesniam susitarimui pasiekti tarp kolektyvinio darbo ginčo šalių.

Įstatymų leidėjas nėra apibrėžęs streiko vykdymo formų įvairovės. Lenkijos streikų praktikoje dažniausiai pasitaikantys yra okupaciniai streikai. Be pastarųjų, pagal pobūdį streikai klasifikuojami į rotacinius, šliaužiančiuosius, šachmatinius ar streikus nebūnant darbo vietoje ir kitus. Okupacinis streikas yra testinis darbuotojų budėjimas savo darbo vietose iki reikalavimų patenkinimo. Ożarów Cable Factory darbuotojai tokiu būdu streikavo net 219 dienas<sup>145</sup>.

Streikas Lenkijos darbo teisėje reiškia laikiną darbo sustabdymą streiko metu. Tačiau teisės literatūroje reiškiamos nuomonės keisti streiko sąvoką, numatant liberalesnes, su visišku darbo funkcijų nutraukimu nesusijusias, streiko rūšis, pavyzdžiui, tokias, kaip streikas dirbant lėtesniu nei įprasta darbo tempu<sup>146</sup>.

KDGSĮ 18 straipsnyje darbuotojams ir profesinėms sąjungoms, pagal analogiją jų organizacijoms, nustatyta teisė organizuoti kitokio pobūdžio nei streikai protesto akcijas, ginant darbuotojų pažeistas teises ir interesus, nenutraukiant darbo, nepažeidžiant įstatymų, nekeliant grėsmės žmonių sveikatai ir gyvybei. Pastarąsias protesto akcijas taip pat turi teisę organizuoti darbuotojai, kurių teisės į streiką yra apribotos.

#### 2. 4. Aukštesnio nei įmonės lygio streikų organizavimas, skelbimo sąlygos ir tvarka

KDGSĮ 9 straipsnis numato, kad nepavykusios derybos tarpininkaujant mediatoriui suteikia teisę profesinių sąjungų organizacijai skelbti streiką arba reikalavimus perduoti nagrinėti arbitražui. KDGSĮ 16 straipsnio 2 dalyje reglamentuojamas aukštesnio nei

---

<sup>144</sup> WAGNER, Barbara. The legality of the strike in polish Labour law. *Teisė*: Vilniaus universiteto I-kl., 1993, t. 27, p. 100.

<sup>145</sup> Workers' Initiative Poland [interaktyvus], [žiūrėta 2007 m. kovo 10 d.]. Prieiga per internetą: Prieiga internete: <<http://paspartoo.w.interia.pl/ozarow%20news.htm>>.

<sup>146</sup> WAGNER, Barbara. The legality of the strike in polish Labour law. *Teisė*: Vilniaus universiteto I-kl., 1993, t. 27, p. 103.

įmonės lygio kolektyvinių darbo ginčų nagrinėjimas Visuomeninio arbitražo kolegijoje prie Aukščiausiojo Teismo (*Kolegium Arbitrazu Społecznego przy Sądzie Najwyższym*). Įmonės lygio kolektyviniai darbo ginčai nagrinėjami Visuomeninio arbitražo kolegijoje prie Vaivadijos Teismo.

KDGSĮ 20 straipsnio 2 dalis reglamentuoja streiko skelbimo sąlygas ir tvarką aukštesniame nei įmonės lygyje. Priimti sprendimą skelbti streiką aukštesniame nei įmonės lygyje turi teisę profesinių sąjungų organizacijos įstatuose nustatytas organas, kurio funkcijai priskirta teisė skelbti streiką. Streikas gali būti paskelbtas, jeigu šiam sprendimui pritarė dauguma įmonių darbuotojų, kuriose rengiamasi skelbti streiką, tačiau tik tuo atveju, jei kiekvienoje iš šių įmonių balsavo ne mažiau kaip 50 procentų visų darbuotojų. Tuo tarpu KDGSĮ 20 straipsnio 1 dalyje nustatyta, kad streiką įmonės lygyje skelbia įmonėje veikianti profesinė sąjunga, jeigu sprendimui skelbti streiką pritarė dauguma įmonės darbuotojų, tuo atveju, jei balsavo ne mažiau kaip 50 procentų visų įmonėje dirbančių darbuotojų. Apie streiko pradžią darbdavys turi būti įspėtas ne vėliau kaip prieš penkias dienas.

Streikas gali būti skelbiamas nepažeidžiant ekonominio racionalumo taisyklės nustatytos KDGSĮ 17 straipsnio 3 dalyje, t. y. darbuotojų atstovams atsakingai įvertinus galimos streiko naudos ir praradimų santyki<sup>147</sup>. Lietuvos darbo teisėje ekonominio racionalumo taisyklė prilygsta racionalumo principo taikymui. Nors tiesiogiai KDGSĮ 17 straipsnyje akcentuojama tikrai streiko sukeliama ekonominės žalos darbdaviui aplinkybė, tačiau teisės literatūroje streiko ekonominė žala aiškinama plečiamai apimant, tiek streiko naudos, tiek ir praradimų analizę. Streiko „naudos“ sąvoka šiame kontekste reiškia naudą, kuria darbuotojai ir jų atstovai galėtų gauti patenkinus jų išskeltus reikalavimus. Streiko „praradimų“ sąvoka reiškia galimą ekonominę žalą, kurią darbdavys patirtų streiko metu. Tuo atveju, kai streiko tariama nauda būtų kur kas mažesnė už praradimus, t. y. naudos ir praradimų santykyje praradimai nusvertų galimą naudą, streiko skelbimo teisė taptų abejotina, kaip ir pats streiko teisėtumas. Gali kilti abejonių ar ekonominio racionalumo taisyklės privalomas laikymasis skelbiant streiką negalėtų būti įstatymų leidėjo apgalvota priemonė, kuri įgalintų ne tikrai apriboti streikų mastą, bet ir faktiškai paneigtų bet kokio streiko teisėtumą<sup>148</sup>. Būtina atsižvelgti ir į aukštesnio nei įmonės lygio streikų specifiką, kadangi šie streikai padaro didesnę žalą darbdaviams, šalies ekonomikai ir socialinei santarvei, lyginant su įmonės lygio streikais. Todėl aukštesnio nei įmonės lygio streikų organizavimo teisėtumas, taikant ekonominio racionalumo taisyklę, būtų labiau

---

<sup>147</sup> WAGNER, Barbara. The legality of the strike in polish Labour law. *Teisė*: Vilniaus universiteto I-klasė, 1993, t. 27, p. 103.

<sup>148</sup> *Ibid.*, p. 100.

pažeidžiamas, negu lokalinių streikų atveju. Ekonominio racionalumo taisyklės įgyvendinimas praktikoje gali būti komplikuoatas, kadangi kolektyvinių darbo ginčų metu įvertinti streiko pasekmes nežinant streiko trukmės yra sunkiai įvykdoma užduotis. Šios užduoties įvykdymas tampa dar labiau abejotinas esant tikimybei, kad pirminiai iškelti reikalavimai derybų metu gali pasikeisti<sup>149</sup>. KDGSĮ nustatyta tvarka gautas darbuotojų sutikimas streikuoti suteikia streiko organizatoriams teisę skelbti streiką, todėl ekonominio racionalumo taisyklės taikymas galėtų paneigti darbuotojų išreikštą valią, t. y. panaigtų konstitucinę darbuotojų teisę į streiką. Todėl nuostata įvertinti galimą streiko naudos ir praradimų santykį negalėtų reikšti pareigos susilaikyti nuo streiko skelbimo tuo atveju, kai streiko naudos ir praradimų santykyje praradimai nusvertų galimą naudą<sup>150</sup>.

KDGSĮ 24 straipsnyje nustatyta, kad streiko laikotarpiu darbuotojai gali būti finansiškai remiami iš profesinių sąjungų, pagal analogiją iš jų organizacijų, streikų fondų. Streikų fondai steigiami ir jų lėšos naudojamos profesinių sąjungų ar jų organizacijų įstatuose nustatyta tvarka. Manytina, kad šios nuostatos taikymas priskirtinas profesinių sąjungų organizacijoms, turinčioms santykinai daug narių ir galinčioms iš nario mokesčio sukaupti santykinai nemažas sumas, iš kurių dalies sudarydamos streikų fondus. KDGSĮ 24 straipsnyje profesinių sąjungų organizacijos įpareigojamos naudoti streikų fondų lėšas pagal paskirtį bei nustatomi apribojimai taikomi išieškojimams iš streikų fondų.

Įstatymų leidėjas suteikia teisę darbdavių organizacijoms kreiptis į teismą, kai jų nuomonę streikas yra neteisėtas, reikalaujant ekonominės kompensacijos, kuria turėtų atlyginti streikui vadovavusios profesinių sąjungų organizacijos. Teisme nagrinėjant streiko teisėtumo ir ekonominės kompensacijos klausimus yra būtinas atsakovo, profesinių sąjungų organizacijos vadovo, dalyvavimas<sup>151</sup>. Teisėti streikai skelbiami įstatymų nustatyta tvarką<sup>152</sup>.

Teisės literatūroje reiškiamą nuomonę, kad socialinės santarvės neskatina darbdavių ar jų organizacijų teisėtų gynybos priemonių prieš streikus nebuvimas. Darbdavių organizacijos, siekdamos lokautų įteisinimo, šią situaciją įvardija kaip teisės spragą, tuo

---

<sup>149</sup> WAGNER, Barbara. The legality of the strike in polish Labour law. *Teisė*: Vilniaus universiteto I-kl., 1993, t. 27, p. 101.

<sup>150</sup> Ibid.

<sup>151</sup> CASALE, Giuseppe. Labour disputes settlement in selected Central and Eastern European countries. *Teisė*: Vilniaus universiteto I-kl., 1999, t. 33 (3), p. 13.

<sup>152</sup> WAGNER, Barbara. The legality of the strike in polish Labour law. *Teisė*: Vilniaus universiteto I-kl., 1993, t. 27, p. 97.



tarpu profesinių sąjungų organizacijos yra linkusios išsaugoti dabartinę, jiems palankią, padėtį, blokuodamos lokautų įteisinimo iniciatyvas<sup>153</sup>.

Lenkijos teisės specialistai KDGSĮ vertina kaip nepakankami efektyvią teisinę priemonę socialinei santarvei pasiekti, t. y. priemonę kolektyvinių darbo ginčų išsprendimui ir streikų išvengimui<sup>154</sup>. Šis vertinimas grindžiamas streikų banga nusiritusia per Lenkiją. Akivaizdu, kad dalis kolektyvinių darbo ginčų nesibaigia šalių sutarimu. Tenka pripažinti ir tai, kad didžiaja dalimi streikų gausą Lenkijoje lemia ne teisinio reglamentavimo spragos, bet socialinės priežastys<sup>155</sup>. Neišspręstų socialinių problemų gausa lemia didžiosios daugumos streikų spontanišką pobūdį, kaip darbuotojų reakciją į patirtus praradimus ekonomikos transformavimo iš komandinės, planinės į laisvosios rinkos ekonomiką laikotarpiu.

Nemažiau reikšminga įstatymų neefektyvumo priežastimi socialinei santarvei pasiekti laikytina Lenkijos Vyriausybės nuolaidžiauojanti pozicija ir netgi tolerancija nelegalių streikų atžvilgiu. Lenkijos Vyriausybė, stengdamasi prislopinti socialines aistras ir visuomenės nepasitenkinimo kylimą, faktiškai veda derybas su nelegalių streikų organizatoriais<sup>156</sup>. Neretai šios derybos baigiasi nelegalių streikų iškeltų reikalavimų visišku ar daliniu patenkinimu, kas savo ruožtu skatina dar didesnę nelegalių streikų bangą šalyje.

Socialinei santarvei pasiekti, priimtų įstatymų neefektyvumą iš dalies lemia baudžiamojo pobūdžio poveikio priemonių sistemos neišbaigtumas streikų teisėtumui užtikrinti<sup>157</sup>. Šios baudžiamojo pobūdžio poveikio priemonės įvardinamos kaip streiko teisėtumo kontrolė.

KDGSĮ spraga laikytinas ilgalaikių kolektyvinių darbo ginčų sprendimo nereglamentavimas, kai ginčo šalys jau yra išsėmusios visas taikinimo priemones ginčui išspęsti ir kai kolektyvinio darbo ginčo pobūdis tampa grėsme visuomenės interesams. Michal Sewerynski nuomone ilgalaikio kolektyvinio darbo ginčo tinkamiausia sprendimo forma būtų arbitražas, kurio sprendimas turėtų privalomos teisinės galios abiem ginčo šalims, tuo pačiu KDGSĮ reglamentavus privalomą arbitražo, kaip kolektyvinių darbo ginčų taikinimo procedūrą<sup>158</sup>. KDGSĮ 16 straipsnio 2 dalyje nustatyta, kad arbitražo sprendimas ginčo šalims yra privalomas, išskyrus atveji, jeigu prieš reikalavimų

---

<sup>153</sup> SEWERYNSKI, Michal. Evolution of Polish collective Labour Law after 1989. Vilniaus universiteto mokslo darbai: *Teisė*, 1999, t. 33 (1), p. 62.

<sup>154</sup> Ibid..

<sup>155</sup> Ibid.

<sup>156</sup> Ibid.

<sup>157</sup> Ibid.

<sup>158</sup> Ibid.

perdavimą nagrinėti arbitražui, bent viena šalis pareiškė išankstinį arbitražo sprendimo nepripažinimą.

## 2. 5. Aukštesnio nei įmonės lygio streiko šalys

### 2. 5. 1. Profesinių sąjungų organizacijos

Lenkijos Respublikos Konstitucijos 12 straipsnis garantuoja profesinių sąjungų bei jų organizacijų steigimo ir veikimo laisvę. Lenkijos Respublikos Konstitucijos 59 straipsnio 1 dalyje darbuotojams garantuojama laisvė jungtis į profesines sąjungas. Lenkijos Respublikos Konstitucijos 59 straipsnio 4 dalyje deklaruojama, kad teisė jungtis į profesines sąjungas bei jų organizacijas įstatymu gali būti apribota tiek, kiek tokių ribojimų yra nustatyta tarptautinėse sutartyse, kurios įpareigoja Lenkijos Respubliką.

LRDK 9<sup>1</sup> straipsnio 2 dalis nustato aukštesnio nei įmonės lygio kolektyvinės sutarties šalį. Darbuotojams atstovauja profesinių sąjungų organizacijos. Kolektyvinę sutartį sudariusi darbuotojams atstovaujanti profesinių sąjungų organizacija *mutantis mutantis* skelbia aukštesnio nei įmonės lygio streiką<sup>159</sup>. Analogiškai LRDK, KDGSĮ įstatymo 2 straipsnio 1 dalis nustato, kad darbuotojams kolektyviniuose darbo ginčiuose atstovauja profesinės sąjungos. Todėl tik profesinėms sąjungoms ar jų organizacijoms yra suteikta streiko organizavimo ir skelbimo teisė. Streikas laikomas neteisėtu, jeigu streiką skelbia su profesinėmis sąjungomis ar jų organizacijomis glaudžiai bendradarbiaujančios ar bendra veikla susietos organizacijos, tačiau teisės aktų nustatyta tvarka nepriskiriamos profesinėms sąjungoms ar jų organizacijoms, pavyzdžiui, streikų komitetai<sup>160</sup>.

Lenkijos Respublikos profesinių sąjungų įstatymo (toliau - PSĮ) 1 straipsnio 1 punkte<sup>161</sup> pateikta profesinių sąjungų samprata. Profesinė sąjunga atstovauja darbuotojams, gina jų teises, darbinius ir socialinius interesus. PSĮ 7 straipsnio 1 punktas apibrėžia profesinių sąjungų organizacijų atstovaujamus darbuotojus. Profesinių sąjungų atstovavimo darbuotojams principas yra absoliutus ir neturi išimčių. Profesinės sąjungos, pagal analogiją jų organizacijos, kolektyvinių darbo ginčų ir streiko metu atstovauja ne tik profesinių sąjungų nariams, bet visiems įmonių darbuotojams, kuriose taikoma kolektyvinė sutartis sudaryta profesinės sąjungos ar jų organizacijos. Taip apibrėžiamas profesinių sąjungų ar jų organizacijų kolektyvinio atstovavimo darbuotojams principas. Vadinasi profesinių sąjungų ar jų organizacijų kolektyvinėse derybose ar streiko metu

<sup>159</sup> SEWERYNSKI, Michal. Evolution of Polish collective Labour Law after 1989. Vilniaus universiteto mokslo darbai: *Teisė*, 1999, t. 33 (1), p. 61.

<sup>160</sup> WAGNER, Barbara. The legality of the strike in polish Labour law. *Teisė*: Vilniaus universiteto I-kl., 1993, t. 27, p. 100.

<sup>161</sup> *Dziennik Ustaw Rzeczypospolitej Polskiej*, 1991, Nr. 55-234.

pasiekti tam tikri darbuotojų padėti gerinantys laimėjimai būtų taikomi ne tik tai šių profesinių sąjungų nariams, bet visiems įmonių darbuotojams, nepriklausomai nuo to ar jie dalyvavo streike.

Atstovaujamojo darbuotojų ratas Lenkijos darbo teisėje yra platesnis negu numatyta Lietuvos įstatymuose. Platesnis atstovaujamojo darbuotojų ratas neretai reiškia profesinės priklausomybės principu sudaromų profesinių sąjungų organizacijų įvairovę šakiniu pagrindu. Į atstovaujamojo darbuotojų ratą Lenkijos darbo teisė įtraukia žemės ūkio kooperatyvų (bendrovių) narius bei neesančius darbdaviais agentus (atstovus, komisionierius, tarpininkus), kurie dirba sudarę darbo sutartį<sup>162</sup>.

PSĮ 1 straipsnio 2 punktas profesinių sąjungų organizaciją apibrėžia, kaip nepriklausomą organizaciją nuo darbdavių, valstybinės administracijos, savivaldos institucijų bei nuo bet kokių kitų organizacijų. „Kitų organizacijų“ sąvoka pirmiausiai turėtų būti taikoma politinėms partijoms, nuo kurių profesinių sąjungų organizacijų nepriklausomumas yra ypatingai svarbus Lenkijai, kadangi XX amžiaus antrojoje pusėje profesinės sąjungos buvo komunistinės ideologijos rupu<sup>163</sup>.

PSĮ 1 straipsnio 3 punktas nustato, kad darbdaviai bei valstybės ir savivaldybės institucijos visos profesinių sąjungų organizacijas privalo vertinti lygiavertiškai, todėl negali būti atskirų organizacijų diskriminacijos. Pastaroji nuostata ypatingai svarbi tuo, kad darbdaviai negali atsisakyti sudaryti kolektyvines sutartis su profesinių sąjungų organizacijomis netinkančiomis ar nepatinkančiomis darbdavių organizacijoms dėl subjektyvių ar objektyvių priežasčių.

PSĮ 11 straipsnis nustato profesinių sąjungų organizacijų struktūrą. Profesinės sąjungos veikiančios įmonės lygiu užima kertinę vietą profesinės sąjungos organizacijos hierarchijoje, tuo pačiu sudarydamos mažiausią profesinės sąjungos organizacijos organizacinės sistemos vienetą<sup>164</sup>. Profesinės sąjungos gali kurti visą šalį apimančias profesinių sąjungų federacijas, kurios savo ruožtu gali kurti profesinių sąjungų konfederacijas (tarpsąjungines profesinių sąjungų organizacijas). Profesinių sąjungų federacijos ir konfederacijos turi teisę jungtis į tarptautines profesinių sąjungų organizacijas. LRDK 241.17 straipsnio 3 dalyje nustatyta, kad įmonėse veikiančioms profesinėms sąjungoms atstovauja profesinių sąjungų federacijos, o pastarosioms - profesinių sąjungų konfederacijos. Aukštesnio nei įmonės lygio profesinių sąjungų organizacijos atstovauja įmonių profesinėms sąjungoms, o per šioms suteiktus įgaliojimus

---

<sup>162</sup> WAGNER, Barbara. The legality of the strike in polish Labour law. *Teisė*: Vilniaus universiteto I-kl., 1993, t. 27, p. 97.

<sup>163</sup> SEWERYNSKI, Michal. Evolution of Polish collective Labour Law after 1989. Vilniaus universiteto mokslo darbai: *Teisė*, 1999, t. 33 (1), p. 53.

<sup>164</sup> Ibid.

atstovauti darbuotojus, tuo pačiu atstovauja darbuotojų interesams. LRDK 241.15 straipsnyje nustatyta, kad teisę priimti sprendimą įkurti aukštesnio nei įmonės lygio profesinių sąjungų organizaciją turi bet kuri įmonėje veikianti profesinė sąjunga, atstovaujanti tos įmonės darbuotojams. Todėl profesinių sąjungų federacijos gali būti kuriamos pagal gamybos ar paslaugų kriterijų panašių įmonių darbuotojų atstovavimo tikslu. Manytina, kad šis aukštesnio nei įmonės lygio profesinių sąjungų organizacijos kūrimo principas turėtų būti taikomas kuriant šakinio pobūdžio profesinių sąjungų organizaciją. Jeigu įmonėje veikia daugiau nei viena profesinė sąjunga, LRDK 241.15 straipsnyje nustatyta tvarka profesinių sąjungų organizaciją įkuria bendra įmonėje veikiančių profesinių sąjungų jungtinė atstovybė. Profesinių sąjungų organizaciją gali įkurti skirtingų įmonių profesinės sąjungos, dalyvavusios derybose dėl šios organizacijos įkūrimo. LRDK 241.14 straipsnio 1 dalis nustato, kad aukštesnio nei įmonės lygio profesinių sąjungų organizacijai vadovauja šios organizacijos įstatuose nustatytas organas. LRDK 241.19 straipsnyje nustatyta, kad profesinių sąjungų organizacijai iširus ar susijungus su kita profesinių sąjungų organizacija šios organizacijos teises ir prisiimtus įsipareigojimus privalo perimti organizacijos atsiradusios iš pastarosios ar susijungusios su pastarąja organizacija.

LRDK 241.17 straipsnyje nustatomi įkurtos profesinių sąjungų organizacijos teisinio statuso pripažinimo reikalavimai. Profesinių sąjungų organizacija gali būti laikoma profesinė sąjunga atstovaujanti ne mažiau kaip pusei milijono darbuotojų, t. y. šie darbuotojai turi dirbti įmonėse, kuriuose veikia įmonių profesinės sąjungos esančios profesinių sąjungų organizacijos narėmis. Profesinių sąjungų organizacija taip pat gali būti laikoma tokia profesinė sąjunga, kurios bendras atstovaujamų narių skaičius negali būti mažesnis kaip penki tūkstančiai darbuotojų. LRDK 241.17 straipsnyje nustatytas privalomas profesinių sąjungų organizacijos atstovavimo darbuotojams fakto teisėtumo patvirtinimas Varšuvos vaivadijų teisme (*Sąd Wojewódzki w Warszawie*). Teismas sprendimą dėl atstovavimo teisėtumo fakto patvirtinimo priima per 30 dienų nuo prašymo pateikimo.

Profesinių sąjungų federacijos ir konfederacijos sudaro aukštesnio nei įmonės lygio kolektyvines sutartis su darbdavių organizacijomis, nevykdant šių sutarčių iškelia reikalavimus ir tampa aukštesnio nei įmonės lygio darbo ginčo šalimi, skelbia ir organizuoja aukštesnio nei įmonės lygio streikus nepavykus darbo ginčo išspęsti privalomomis taikinimo procedūromis. PSĮ 35 straipsnio 3 punktas nustato profesinių sąjungų organizacijų atsakomybę vadovavimo neteisėtam streikui atveju.

LRDK nustatyta profesinių sąjungų organizacijų atstovavimo profesinėms sąjungoms ir darbuotojams tvarka Lenkijos teisės literatūroje vertinama pozityviai, kadangi profesinių sąjungų judėjimo stambinimas turėtų užtikrinti glaudesni bendradarbiavimą tarp profesinių sąjungų, koordinuoti jų veiklą, o profesinių sąjungų organizacijų dydis turėtų lemti šių organizacijų didesnes finansines galimybes bei galimybę įtakoti politinį ir socialinį šalies gyvenimą bendram profesinių sąjungų tikslui siekti<sup>165</sup>.

Skirtingai negu profesinių sąjungų organizacijų atveju, Lenkijos darbo teisė minimaliai nustato įmonės lygio profesinių sąjungų kūrimo ir veiklos klausimus. PSĮ 12 straipsnis reglamentuoja įmonės lygio profesinių sąjungų kūrimo klausimą tik tiek, kad įmonės profesinę sąjungą gali įkurti ne mažiau kaip dešimt darbuotojų, dirbančių toje įmonėje. Savarankiškų valdymo organų sudarymo bei jų kompetencijos nustatymo, sprendimų priėmimo procedūrų, teisės savarankiškai pasirinkti organizacinę struktūrą ir narystės reikalavimų klausimų neapibrėžtumas įmonės profesinių sąjungų atžvilgiu neigiamai įtakoja TDO konvencijos Nr.87 "Dėl asociacijų laisvės ir teisės jungtis į organizacijas gynimo" principų įgyvendinimą Lenkijoje<sup>166</sup>.

#### 2. 5. 2. Darbdavių organizacijos

Lenkijos Respublikos Konstitucijos 59 straipsnio 1 dalyje darbdaviams garantuojama teisė jungtis į darbdavių organizacijas. Lenkijos Respublikos Konstitucijos 59 straipsnio 4 dalyje deklaruojama, kad teisė jungtis į darbdavių organizacijas įstatymu gali būti ribojama atitinkamai tiek, kiek tokių apribojimų yra nustatyta tarptautinėse sutartyse, kurios įpareigoja Lenkijos Respubliką.

LRDK 9<sup>1</sup> straipsnio 2 dalis nustato, kad aukštesnio nei įmonės lygio kolektyvinės sutarties šalimi yra darbdavių organizacijos, atstovaujančios darbdavių interesams. KDGSĮ 2 straipsnis nustato, kad darbdavių organizacijos darbo ginčiuose atstovauja darbdaviams.

Lenkijos Respublikos darbdavių organizacijų įstatymo (toliau - DOĮ) 1 straipsnis<sup>167</sup> suteikia darbdaviams teisę kurti ir jungtis savo nuožiūra į darbdavių organizacijas, jei šių organizacijų įstatai bei tikslai tenkina darbdavių lūkesčius. DOĮ darbdavį apibrėžia, kaip fizinį arba juridinį asmenį. DOĮ 2 straipsnis nustato darbdavių organizacijų struktūrą. Darbdavių organizacijos turi teisę kurti ar jungtis į darbdavių organizacijų federacijas,

<sup>165</sup> FLOREK, Liudvik. Collective bargaining in Poland. 2003 m. spalio 16-18 d. In *2003 m. spalio 16-18 d. Tarptautinės konferencijos medžiaga*. Vilnius: „Forzacas“, 2004, p. 188.

<sup>166</sup> SEWERYNSKI, Michal. Evolution of Polish collective Labour Law after 1989. Vilniaus universiteto mokslo darbai: *Teisė*, 1999, t. 33 (1), p. 53.

<sup>167</sup> *Dziennik Ustaw Rzeczypospolitej Polskiej*, 1991, Nr 55-235.

kurios savo ruožtu gali kurti ar jungtis į konfederacijas. Darbdavių organizacijų konfederacijos atstovauja šių organizacijų federacijoms, kurios atstovauja darbdavių organizacijoms<sup>168</sup>. Darbdavių organizacijų federacijos ir konfederacijos turi teisę jungtis į tarptautines darbdavių organizacijas.

LRDK 241.15 straipsnyje nustatyta, kad teisę priimti sprendimą įkurti aukštesnio nei įmonės lygio darbdavių organizaciją turi privataus kapitalo įmonių darbdavių organizacijos ar atitinkamai vyriausybės paskirtas ministras bei savivaldybės tarybos vadovas. LRDK 241.14 straipsnyje nustatyta, kad privataus kapitalo įmonių darbdavių organizacijoms vadovauja šios organizacijos įstatuose nustatytas organas, o atitinkamai valstybinių biudžetinių įmonių darbdavių organizacijoms - vyriausybės paskirtas ministras, savivaldybės biudžetinių įmonių darbdavių organizacijoms - savivaldybės tarybos vadovas. Vadinasi privataus kapitalo, valstybės ir savivaldybės biudžetinių įmonių darbdaviai negali kurti bendrų darbdavių organizacijų. Kaip nepakankamai apibrėžtą galėtume laikyti biudžetinių įmonių darbdavio klausimą. Teisės praktika tokių įmonių darbdavio funkciją priskiria ne įmonės vadovui, tačiau atitinkamai valstybinei institucijai, remiantis šakiniu ar instituciniu pavaldumo kriterijumi<sup>169</sup>.

DOĮ 2 skyrius reglamentuoja būtinas sąlygas darbdavių organizacijai įsteigti. Darbdavių organizacija laikoma įsteigta, kai ne mažiau dešimties darbdavių pareiškia apie organizacijos įsteigimą, priimdami organizacijos įstatus ir išrinkdami mažiausiai trijų narių darbdavių organizacijos komitetą. Darbdavių organizacijos komitetas privalo įregistruoti organizaciją Valstybiniame teismo registre (*Krajowy Rejestr Sądow*) per 30 dienų nuo organizacijos įsteigimo. Darbdavių organizacija įgauna teisinį statusą bei teisę būti kolektyvinės sutarties ar kolektyvinio darbo ginčo šalimi nuo organizacijos įregistravimo momento.

Lenkijos teisės specialistai išreiškė nuomonę praplėsti įstatymuose suformuluotą darbdavių organizacijos sampratą, priskiriant prie darbdavių organizacijų verslo klubus, ekonominius ar prekybos rūmus ir panašius darbdavių sambūrius, kurie neatitinka DOĮ ir LRDK keliamų sąlygų darbdavių organizacijoms įsteigti<sup>170</sup>. Pastaroji nuomonė grindžiama TDO konvencijos Nr. 154 5 straipsnio 2 dalimi reikalaujančia užtikrinti darbdavių teisių gynimą sudarant kolektyvines darbo sutartis ar kolektyvinių darbo ginčų metu.

---

<sup>168</sup> FLOREK, Liudvik. Collective bargaining in Poland. In 2003 m. spalio 16-18 d. *Tarptautinės konferencijos medžiaga*. Vilnius: „Forzacas“, 2004, p. 188.

<sup>169</sup> SEWERYNSKI, Michal. Evolution of Polish collective Labour Law after 1989. Vilniaus universiteto mokslo darbai: *Teisė*, 1999, t. 33 (1), p. 66.

<sup>170</sup> FLOREK, Liudvik. Collective bargaining in Poland. In 2003 m. spalio 16-18 d. *Tarptautinės konferencijos medžiaga*. Vilnius: „Forzacas“, 2004, p. 187.

Darbdavių organizacijų federacijos ir konfederacijos sudaro aukštesnio nei įmonės lygio kolektyvines sutartis su profesinių sąjungų organizacijomis, o nevykdant šių sutarčių tampa aukštesnio nei įmonės lygio darbo ginčo šalimi.

DOI 3 straipsnis garantuoja darbdavių organizacijų federacijoms ir konfederacijoms nepriklausomumą ir savarankiškumą nuo valstybės administracijos, savivaldos institucijų ir nuo bet kokių kitų organizacijų.

DOI 5 straipsnyje suformuluotas visų lygių darbdavių organizacijų tikslas, - ginti darbdavių teises ir atstovauti jų interesams. Darbdavių organizacijų pagrindinės veiklos kryptys yra plačios: bendradarbiavimas su kitomis darbdavių bei profesinių sąjungų organizacijomis; derybų vedimas dėl kolektyvinių sutarčių sudarymo ir keitimo su profesinių sąjungų organizacijomis; organizacijos narių konsultavimas teisiniais ir organizaciniais klausimais; organizacijos narių atstovavimas ir gynimas<sup>171</sup>.

Dėl palyginus neseniai pradėtų ekonominių rinkos reformų ir veiklos patirties stokos, Lenkijos darbdavių organizacijos yra silpnos ir šiuo atžvilgiu ženkliai atsilieka nuo Vakarų šalių darbdavių organizacijų<sup>172</sup>.

## 2. 6. Aukštesnio nei įmonės lygio streikų praktika Lenkijos Respublikoje

Per pastaruosius metus Lenkijoje įvyko keletas streikų, kuriuos, turint skurdžią informaciją, galėtume priskirti aukštesnio nei įmonės lygio streikams. 2006 m. gegužės 10 dieną Lenkijoje vyko medicinos darbuotojų streikas, kuriame dalyvavo apie 8 tūkstančius medikų<sup>173</sup>. 2006 m. lapkričio 24 - 27 dienomis „Solidarumo“ pašto darbuotojų šakinės profesinių sąjungų organizacijos organizuotas pašto darbuotojų streikas paralyžavo korespondencijos pristatymą visoje šalyje<sup>174</sup>.

2007 metais Lenkijos profesinių sąjungų organizacijos ruošiasi organizuoti keletą aukštesnio nei įmonės lygio streikų. Lenkijos šachtininkai balsavimu pritarė visos šalies angliakasių streikui<sup>175</sup>. Daugiau kaip 80 procentų Lenkijos mokytojų pritarė streiko skelbimui. Mokytojai atvyktų į mokyklas, tačiau pamokų nevestų. Lenkijos mokytojų

<sup>171</sup> Ogólnopolskiego Związku Pracodawców Transportu Samochodowego [interaktyvus], [žiūrėta 2007 m. kovo 20 d.]. Prieiga per internetą: <<http://www.ozpts.home.pl/>>.

<sup>172</sup> FLOREK, Liudvik. Collective bargaining in Poland. In *2003 m. spalio 16-18 d. Tarptautinės konferencijos medžiaga*. Vilnius: „Forzacas“, 2004, p. 187.

<sup>173</sup> Lietuvos profsąjungos [interaktyvus], [žiūrėta 2007 m. kovo 20 d.]. Prieiga per internetą: <<http://www.lprofsąjungos.lt/?lang=lt&mID=1&id=604>>.

<sup>174</sup> Lietuvos profsąjungos [interaktyvus], [žiūrėta 2007 m. kovo 20 d.]. Prieiga per internetą: <<http://www.lprofsąjungos.lt/?lang=lt&mID=1&id=1220>>.

<sup>175</sup> Lietuvos profsąjungos [interaktyvus], [žiūrėta 2007 m. kovo 20 d.]. Prieiga per internetą: <<http://www.lprofsąjungos.lt/?lang=lt&mID=1&id=1322>>.

profsajunga (*Związek Nauczycielstwa Polskiego*) iškėlė reikalavimą padidinti mokytojų atlyginimą 7 procentais<sup>176</sup>.

---

<sup>176</sup> Lietuvos profsajungos [interaktyvus], [žiūrėta 2007 m. kovo 20 d.]. Prieiga per internetą: <<http://www.lprofsajungos.lt/?lang=lt&mID=1&id=1414>>.



## Išvados

1. Lietuvoje aukštesnio nei įmonės lygio streikų organizavimas ir skelbimas įteisintas 1994 metais Kolektyvinių susitarimų ir sutarčių įstatymu. 2002 metais įsigaliojusiame DK netiesiogiai reglamentuota aukštesnio nei įmonės lygio streikų organizavimo ir skelbimo tvarka, kuri išskiriama taikant loginės analizės, sintezės ir lyginamąjį teisės mokslo metodus bei analogijos principą. Todėl darytina išvada, kad Lietuvos įstatymai pripažįsta darbuotojų atstovams teisę į aukštesnio nei įmonės lygio streiko organizavimą.

2. Atsižvelgiant į aukštesnio nei įmonės lygio streiko specifiką ir ypatumus pasireiškiančius didesne žala darbdaviams, šalies ekonomikai ir socialinei santarvei, lyginant su įmonės lygio streikais, darytina išvada, kad daugeliu atveju aukštesnio nei įmonės lygio ir lokalinių streikų analogiška organizavimo ir skelbimo tvarka yra netinkama. Manytina, kad vienu atveju, streiko organizavimo ir skelbimo tvarka taikytina aukštesniu nei įmonės lygiu turėtų būti griežtesnė už lokalinio streiko organizavimo ir skelbimo tvarką, kitu atveju, įstatyme nustatyti streiko organizavimo ir skelbimo ribojimo barjerai turėtų būti žemesni, kad nebūtų paneigtas darbuotojų teisės į streiką konstitucinis principas.

3. Remiantis darbe atliktu tyrimu buvo nustatyti aukštesnio nei įmonės lygio streiko organizavimo ir skelbimo teisinio reglamentavimo trūkumai bei teisės spragos. Darbe pateikti galimi sprendimo variantai nustatytiems trūkumams ištaisyti ir teisėms spragoms užpildyti.

3. 1. Pagal DK 69 straipsnio 1 dalį, aukštesnio nei įmonės lygio kolektyvinės sutarties nevykdymo atveju nėra aišku, kokiam subjektui turėtų būti įteikiami reikalavimai, kai ši kolektyvinė sutartis nevykdoma ne dėl darbdavių organizacijos, kaip atitinkamo lygio kolektyvinės sutarties šalies, bet dėl atskirų jos narių kaltės. Manytina, kad nevykdant aukštesnio nei įmonės lygio kolektyvinės sutarties, nepriklausomai nuo nevykdančio kolektyvinės sutarties subjekto, reikalavimai galėtų būti įteikiami atitinkamai kolektyvinės sutarties šaliai, nustatyta DK 51 straipsnyje, kuri prisiėmė įsipareigojimus vykdyti sutarties nuostatas. Todėl streikas turėtų būti skelbiamas visose įmonėse, kurioms taikoma pažeista aukštesnio nei įmonės lygio kolektyvinė sutartis.

3. 2. DK 77 straipsnio 1 dalis nustato streiko skelbimui reikalingą visų įmonės darbuotojų minimalų pritarimo lygį, išreikštą procentais. Atsižvelgiant į aukštesnio nei įmonės lygio streiko specifiką ir ypatumus manytina, kad tikslinga būtų nustatyti skirtingą streiko skelbimo tvarką kiekvienai aukštesnio nei įmonės lygio streiko rūšiai, kadangi teritorinio ar šakinio streiko skelbimas apimtų mažesnę dalį įmonių, nei nacionalinio

streiko skelbimo atveju. Alternatyva šiam siūlymui, taikyti kitą nei streiko rūšies kriterijų aukštesnio nei įmonės lygio streiko skelbimo tvarkai nustatyti. Manytina, kad galėtų būti taikomas įmonių darbuotojų, kurioms taikoma kolektyvinė sutartis, skaitlingumo kriterijus. Atitinkamai, kuo didesniai darbuotojų skaičiui kolektyvinė sutartis būtų taikoma, tuo lengvesnė turėtų būti aukštesnio nei įmonės lygio streikų skelbimo tvarka.

4. Aukštesnio nei įmonės lygio streikų rūšių atskirimo ir pastarųjų atskirimo nuo įmonės lygio streikų kriterijumi laikytinos DK 49 straipsnyje apibrėžtos kolektyvinių sutarčių rūšys ir DK 51 straipsnyje įvardintos aukštesnio nei įmonės lygio kolektyvinių sutarčių šalys. Aukštesnio nei įmonės lygio streikų rūšių atskirimui būtina sistemiskai taikyti DK 49 straipsnį su DK 58, 68, 76 ir 77 straipsniais.

5. Tai, kad Lietuvoje nebuvo aukštesnio nei įmonės lygio streikų praktikos lėmė dvi pagrindinės priežastys, - profesinių sąjungų organizacijų nepajėgumas sudaryti aukštesnio nei įmonės lygio kolektyvinių sutarčių, darbdavių organizacijų nenoras sudaryti tokias sutartis ir darbe nustatyti bei galimai kiti streiko organizavimo ir skelbimo teisinio reglamentavimo trūkumai bei teisės spragos. Profesinių sąjungų organizacijų nepajėgumo sudaryti aukštesnio nei įmonės lygio kolektyvinių sutarčių bei vesti atitinkamo lygio kolektyvinius darbo ginčus pagrindine priežastimi laikytina finansinių resursų stoka, pavyzdžiui, suformuoti streiko fondus. Manytina, kad profesinių sąjungų organizacijos taip pat stokoja organizacinių pajėgumų organizuoti ir skelbti aukštesnio nei įmonės lygio streikus. Lietuvos darbdavių ir profesinių sąjungų organizacijų įstatų analizė atskleidė, kad šio darbo rašymo metu Lietuvoje nacionalinio lygio streiko organizavimo teorinę galimybę įgyvendinti praktikoje nėra sąlygų, tuo tarpu šakinio ir teritorinio lygio streikų organizavimo teorinę galimybę galėtų būti įgyvendinta praktikoje.

6. Išanalizavus Lenkijos Respublikoje reglamentuotą aukštesnio nei įmonės lygio streikų organizavimo ir skelbimo tvarką darytina išvada, kad, lyginant su Lietuvos įstatymine baze, Lenkijos įstatymų leidėjas atskyrė aukštesnio nei įmonės lygio ir lokaliųjų streikų organizavimo ir skelbimo tvarką. Skirtingai negu Lietuvoje, Lenkijoje yra nustatytos dvi streikų rūšys, - nepriklausomas ir solidarumo streikai. Teisės streikuoti apribojimai Lenkijoje aprėpia platesnes darbuotojų grupes negu Lietuvoje. Tai, kad Lenkijoje sudaryta ženkliai daugiau aukštesnio nei įmonės lygio kolektyvinių sutarčių bei egzistuoja aukštesnio nei įmonės lygio streikų praktika nėra aplinkybės nulemtos vien Lenkijos gyventojų dydžio pranašumu, lyginant su Lietuva. Lenkijoje tvirtesnes tradicijas turi profesinių sąjungų judėjimas. Lenkijos įstatymai nustato profesinių sąjungų organizacijai įsteigti būtiną atstovaujamų darbuotojų skaičių. Kadangi tokiai organizacijai įsteigti reikia turėti gana daug narių, todėl iš nario mokesčių dalies pakanka suformuoti

profesinių sąjungų organizacinę struktūrą, pajėgią aukštesnio nei įmonės lygio streikams organizuoti ir skelbti. Lenkijos įstatymai įpareigoja profesinių sąjungų organizacijas steigti streikų fondus, kurie privalo būti naudojami pagal paskirti ir yra numatyti apribojimai taikomi išieškojimams iš streikų fondų. Šios įstatymų nuostatos leidžia teigti, kad Lenkijos įstatymų leidėjas suinteresuotas profesinių sąjungų organizacijų judėjimo augimu ir stiprėjimu, pretenduojančiu tapti lygiaverte, darbdavių organizacijoms, kolektyvinių darbo ginčų šalimi.

## Santrauka

Aukštesnio nei įmonės lygio streikų organizavimo ypatumai: Lietuvos ir Lenkijos teisė ir praktika

Magistro darbe nagrinėjama aukštesnio nei įmonės lygio streiko organizavimo ir skelbimo tvarkos specifika ir ypatumai.

Lietuvos įstatymai vienodai reglamentuota lokalinių streikų ir aukštesnio nei įmonės lygio streikų organizavimo ir skelbimo tvarką, neišskiriant šių skirtingo lygio streikų. Atsižvelgiant į aukštesnio nei įmonės lygio streiko specifiką ir ypatumus pasireiškiančius didesne žala darbdaviams, šalies ekonomikai ir socialinei santarvei, lyginant juos su įmonės lygio streikais, darytina išvada, kad tikslinga būtų reglamentuoti skirtingą aukštesnio nei įmonės lygio ir lokalinių streikų organizavimo ir skelbimo tvarką. Teisės mokslo teorijoje lokaliniai ir aukštesnio nei įmonės lygio streikai išskiriami taikant loginės analizės, sintezės ir lyginamąjį teisės mokslo metodus. Magistro darbe teikiami pasiūlymai dėl aukštesnio nei įmonės lygio streikų organizavimo ir skelbimo tvarkos reglamentavimo Lietuvos įstatymuose.

Lenkijos įstatymai atskiria lokalinius streikus nuo aukštesnio nei įmonės lygio streikų.

## Summary

Peculiarities of Organization of Higher than Company Level Strikes: Law and Practice in Lithuania and Poland

Features of higher than enterprise level strike organization as well as specifics of the announcement order and peculiarities are being analysed in this master's paper.

Local and higher than enterprise level strike organization is equally finetuned of the Labour Code of Lithuania. A certain conclusion should be drawn, bearing in mind the specifics and peculiarities of the strikes higher than enterprise level that result in higher damage to employers, national economy and social stability in comparison to enterprise level strikes. The conclusion is as follows: different strike organisation and announcement order for higher than enterprise level should be finetuned. Local and higher than enterprise level strike execution order are defined by the means of the logical, systemic, comparative analysis and synthesis methods. There are some suggestions of higher than enterprise level strike organization and announcement order in Lithuania in this master's paper.

Legislation of Poland separates local and higher than enterprise level strikes.

## Literatūros sąrašas

### **Teisės norminiai aktai:**

Europos Sąjungos teisės aktai:

1. Europos Sąjungos pagrindinių teisių chartija. *Official Journal of the European Communities*, 2000, p. 364;
2. Europos Bendrijos steigimo sutartis. *Official Journal of the European Communities*, 1997, p. 340;
3. Europos Bendrijos darbuotojų pagrindinių socialinių teisių chartija (Community Charter of the Fundamental Rights of Workers of 9 December 1989). *European Labour Law: Directives, Regulations, Conventions*. Edited by NEUMANN D. Munich: European Law Publishers GmbH. 2003, p. 45-60.

Tarptautinės sutartys:

1. Tarptautinis ekonominių, socialinių ir kultūrinių teisių paktas (*Valstybės Žinios*, 2002, Nr.77-3290);
2. Europos socialinė chartija (pataisyta) (*Valstybės Žinios*, 2001, Nr.49-1704).

Tarptautinės darbo organizacijos konvencijos ir rekomendacijos:

1. Tarptautinės darbo organizacijos konvencija Nr.105 "Dėl priverstinio darbo panaikinimo" (*Valstybės Žinios*, 1996, Nr.28-676);
2. Tarptautinės darbo organizacijos konvencija Nr.98 "Dėl teisės jungtis į organizacijas ir vesti kolektyvines derybas principų taikymo" (*Valstybės Žinios*, 1996, Nr. 28-674);
3. Tarptautinės darbo organizacijos konvencija Nr.87 "Dėl asociacijų laisvės ir teisės jungtis į organizacijas gynimo" (*Valstybės Žinios*, 1996, Nr. 27-653);
4. Tarptautinės darbo organizacijos rekomendacija Nr. 92 „Dėl savanoriško taikinimo ir arbitražo“. *Международная Организация Труда. Конвенции и рекомендации 1991 - 1956*. Том I. Женева: Международное бюро труда, 1991, p. 1045-1047.

Lietuvos Respublikos teisės aktai:

1. Lietuvos Respublikos Konstitucija (su pakeitimais ir papildymais) (*Valstybės žinios*, 1992, Nr. 33-1014);
2. Lietuvos Respublikos darbo kodeksas (su pakeitimais ir papildymais) (*Valstybės žinios*, 2002, Nr. 64-2569);
3. Lietuvos Respublikos administracinių teisės pažeidimų kodeksas (su pakeitimais ir papildymais) (*Valstybės žinios*, 1985, Nr. 1-1);
4. Lietuvos Respublikos asociacijų įstatymas (su pakeitimais ir papildymais) (*Valstybės žinios*, 2004, Nr. 25-745);
5. Lietuvos Respublikos darbo tarybų įstatymas (su pakeitimais ir papildymais) (*Valstybės žinios*, 2004, Nr. 164-5972);
6. Lietuvos Respublikos finansinių nusikaltimų tyrimo tarnybos įstatymas (su pakeitimais ir papildymais) (*Valstybės žinios*, 2002, Nr. 33-1250);
7. Lietuvos Respublikos nepaprastosios padėties įstatymas (su pakeitimais ir papildymais) (*Valstybės žinios*, 2002, Nr. 64-2575);
8. Lietuvos Respublikos tarnybos kalėjimų departamente prie Lietuvos Respublikos teisingumo ministerijos statuto patvirtinimo įstatymas (su pakeitimais ir papildymais) (*Valstybės žinios*, 2000, Nr. 39-1088);
9. Lietuvos Respublikos karo padėties įstatymas (su pakeitimais ir papildymais) (*Valstybės žinios*, 2000, Nr. 52-1482);
10. Lietuvos Respublikos specialiųjų tyrimų tarnybos įstatymas (su pakeitimais ir papildymais) (*Valstybės žinios*, 2000, Nr. 41-1162);
11. Lietuvos Respublikos tarnybos Lietuvos Respublikos muitinėje statuto patvirtinimo ir įgyvendinimo įstatymas (su pakeitimais ir papildymais) (*Valstybės žinios*, 2000, Nr. 94-2917);
12. Lietuvos Respublikos valstybės sienos apsaugos tarnybos įstatymas (su pakeitimais ir papildymais) (*Valstybės žinios*, 2000, Nr. 92-2848);
13. Lietuvos Respublikos diplomatinės tarnybos įstatymas (su pakeitimais ir papildymais) (*Valstybės žinios*, 1999, Nr. 7-140);
14. Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatymas (su pakeitimais ir papildymais) (*Valstybės žinios*, 1999, Nr. 66-2130);
15. Lietuvos Respublikos krašto apsaugos sistemos organizavimo ir karo tarnybos įstatymas (su pakeitimais ir papildymais) (*Valstybės žinios*, 1998, Nr. 49-1325);

16. Lietuvos Respublikos branduolinės energijos įstatymas (su pakeitimais ir papildymais) (*Valstybės žinios*, 1996, Nr. 119-2771);
17. Lietuvos Respublikos valstybės saugumo departamento įstatymas (su pakeitimais ir papildymais) (*Valstybės žinios*, 1994, Nr. 11-163);
18. Lietuvos Respublikos prokuratūros įstatymas (su pakeitimais ir papildymais) (*Valstybės žinios*, 1994, Nr. 81-1514);
19. Lietuvos Respublikos kolektyvinių susitarimų ir sutarčių įstatymas (su pakeitimais ir papildymais) (*Valstybės žinios*, 1994, Nr.29-511);
20. Lietuvos Respublikos profesinių sąjungų įstatymas (su pakeitimais ir papildymais) (*Valstybės žinios*, 1991, Nr. 34-933);
21. Lietuvos Respublikos policijos įstatymas (su pakeitimais ir papildymais) (*Valstybės žinios*, 1991, Nr. 2-22);
22. Lietuvos Respublikos Seimo nutarimas Nr.I-166 Dėl Lietuvos Respublikos įstatymo "Dėl buvusių Lietuvos TSR valstybinių profesinių sąjungų turto" įgyvendinimo (su pakeitimais ir papildymais) (*Valstybės žinios*, 1993, Nr. 20-487);
23. Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimas Nr. 1196 „Dėl Darbo arbitražo nuostatų ir Trečiųjų teismo nuostatų patvirtinimo“ (su pakeitimais ir papildymais) (*Valstybės žinios*, 2003, Nr.93-4206);
24. Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimas Nr. 1815 „Dėl Nacionalinių, šakos ir teritorinių kolektyvinių sutarčių registravimo tvarkos patvirtinimo“ (su pakeitimais ir papildymais) (*Valstybės žinios*, 2002, Nr. 112-5010).

Lenkijos Respublikos teisės aktai:

1. Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 2 kwietnia 1997 r. (su pakeitimais ir papildymais) (*Dziennik Ustaw Rzeczypospolitej Polskiej*, 1997, Nr. 78-483);
2. Kodeks pracy Rzeczypospolitej Polskiej (su pakeitimais ir papildymais) (*Dziennik Ustaw Rzeczypospolitej Polskiej*, 1974, Nr. 24-141);
3. Ustawa Rzeczypospolitej Polskiej „O rozwiązywaniu sporów zbiorowych“ (su pakeitimais ir papildymais) (*Dziennik Ustaw Rzeczypospolitej Polskiej*, 1991, Nr. 55-236);
4. Ustawa Rzeczypospolitej Polskiej „O organizacjach pracodawców“ (su pakeitimais ir papildymais) (*Dziennik Ustaw Rzeczypospolitej Polskiej*, 1991, Nr 55-235);
5. Ustawa Rzeczypospolitej Polskiej „O związkach zawodowych“ (su pakeitimais ir papildymais) (*Dziennik Ustaw Rzeczypospolitej Polskiej*, 1991, Nr. 55-234).

### **Praktinė medžiaga:**

1. Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 1999 m. sausio 14 d. Nutarimas „Dėl Lietuvos Respublikos profesinių sąjungų įstatymo preambulės 2 dalies, 10 straipsnio 4 dalies, 17 straipsnio, 18 straipsnio 1 dalies, 21 straipsnio ir 23 straipsnio 2 dalies atitikimo Lietuvos Respublikos Konstitucijai“ (*Valstybės žinios*. 1999, Nr. 9 – 199);

2. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių Bylų Skyriaus 2001 m. kovo 6 d. nutartis c. b. *Specialios paskirties UAB "Vilniaus troleibusai" v. Specialios paskirties UAB "Vilniaus troleibusai" darbininkų profsąjunga*. Nr. 3K-3-212/2001, kat. 12.3.;

3. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių Bylų Skyriaus 2001 m. kovo 6 d. nutartis c. b. *Specialios paskirties UAB "Vilniaus autobusų parkas" v. Specialios paskirties UAB "Vilniaus autobusų parkas" darbininkų profsąjunga*. Nr. 3K-3-32/2001, kat. 11. 2; 12.1; 12.3.

### **Specialioji literatūra:**

Lietuvių kalba:

1. DAVULIS, Tomas. Kolektyviniai susitarimai: kolektyvinių darbo santykių reguliavimo problemos. *Teisė* : Vilniaus universiteto I-kla, 1999, t. 33 (1);

2. DAVULIS, Tomas. Kai kurios darbdavių organizacijų teisinio statuso problemos. *Teisė* : Vilniaus universiteto I-kla, 2001, t. 39;

3. KASILIAUSKAS, Nerijus. Kolektyvinių sutarčių reikšmė reguliuojant darbo santykius. *Justitia*, 2005, nr. 2 (56);

4. KASILIAUSKAS, Nerijus. Kolektyvinės sutartys valstybės tarnyboje. *Teisė* : Vilniaus universiteto I-kla, 2005, t. 55;

5. *Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras*. I – II dalys. Vilnius: Justitia, 2003;

6. PETRYLAITĖ, Daiva. Teisės streikuoti įgyvendinimo Lietuvoje problemos. *Jurisprudencija*, 2002, t. 25 (17);

7. PETRYLAITĖ, Daiva. Kolektyvinių darbo ginčų samprata: teorinės prielaidos ir praktinės problemos. In *2003 m. spalio 16-18 d. Tarptautinės konferencijos medžiaga*. Vilnius: „Forzacas“, 2004;



8. PETRYLAITĖ, Daiva. Darbo tarybos – naujos kolektyvinių darbo santykių galimybės: praktiniai Darbo tarybų įstatymo įgyvendinimo aspektai. *Teisės žinios*, 2005, nr. 2-3;

9. PETRYLAITĖ, Daiva. *Kolektyviniai darbo ginčai*. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2005;

10. PETRYLAITĖ, Daiva. Konstitucinė darbuotojų teisė streikuoti: šios teisės įgyvendinimo teisinės prielaidos ir sąlygos. *Justitia*, 2005, nr. 1;

11. PETRYLAITĖ, Daiva. Teisminio kolektyvinių darbo ginčų sprendimo ypatumai užsienio valstybėse ir perspektyvos Lietuvoje. *Teisė* : Vilniaus universiteto I-kla, 2005, t. 57.

Anglų kalba:

1. CASALE, Giuseppe. Labour disputes settlement in selected Central and Eastern European countries. *Teisė* : Vilniaus universiteto I-kla, 1999, t. 33 (3);

2. FLOREK, Liudvik. Collective bargaining in Poland. In *2003 m. spalio 16-18 d. In 2003 m. spalio 16-18 d. Tarptautinės konferencijos medžiaga*. Vilnius: „Forzacas“, 2004;

3. SEWERYNSKI, Michal. Evolution of Polish collective Labour Law after 1989. Vilniaus universiteto mokslo darbai: *Teisė*, 1999, t. 33 (1);

4. SWIATKOWSKI Andrzej Marian. Implementation of European Union labour legislation via collective bargaining in Poland. *Jurisprudencija*, 2002, t. 25(17);

5. WAGNER, Barbara. The legality of the strike in polish Labour law. *Teisė* : Vilniaus universiteto I-kla, 1993, t. 27;

6. WOOLFSON, Charles; ir BECK, Matthias. The Right to Strike, Labour Market Liberalization and the New Labour Code in Pre – Accession Lithuania. In *Review of Central and East European Law*, 2002 – 2003, vol. 28, Issue I;

7. WOOLFSON, Charles; ir BECK, Matthias. A Socio – legal Analysis of the New Labour Code in Lithuania. In *2003 m. spalio 16-18 d. Tarptautinės konferencijos medžiaga*. Vilnius: „Forzacas“, 2004.

Socialinių partnerių susitarimai ir kiti dokumentai:

1. Lietuvos Respublikos trišalės tarybos nuostatai [interaktyvus], [žiūrėta 2007 m. kovo 10 d.]. Prieiga per internetą:

<[http://www.lrtt.lt/Nuostatai%20\(TT%20ir%20TTS\)/TT%20NUOSTATAI%202005-01%2025-originalas-Valstybes%20zinios.doc](http://www.lrtt.lt/Nuostatai%20(TT%20ir%20TTS)/TT%20NUOSTATAI%202005-01%2025-originalas-Valstybes%20zinios.doc)>;

2. Lietuvos Respublikos Vyriausybės, profesinių sąjungų ir darbdavių organizacijų susitarimas dėl trišalio bendradarbiavimo 2002 metais [interaktyvus], [žiūrėta 2007 m. kovo 10 d.]. Prieiga per internetą:

<<http://www.lrtt.lt/susitarimai/metinis%20susit.%202002%2005%2029.htm>>;

3. Lietuvos Respublikos Vyriausybės, profesinių sąjungų ir darbdavių organizacijų susitarimas dėl trišalio bendradarbiavimo [interaktyvus], [žiūrėta 2007 m. kovo 10 d.]. Prieiga per internetą: <<http://www.lrtt.lt/susitarimai/Susit2.html>>;

4. 2005-2006 metų Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos socialinis pranešimas [interaktyvus], [žiūrėta 2007 m. kovo 20 d.]. Prieiga per internetą:

<<http://www.socmin.lt/index.php?778455860>>.

Lietuvos aukštesnio nei įmonės lygio profesinių sąjungų ir darbdavių organizacijų įstatai:

1. Lietuvos pramonininkų konfederacijos įstatai [interaktyvus], [žiūrėta 2007 m. kovo 20 d.]. Prieiga per internetą: <<http://www.lpk.lt/Default.asp?DL=L&TopicID=186>>;

2. Lietuvos verslo darbdavių konfederacijos įstatai [interaktyvus], [žiūrėta 2007 m. kovo 20 d.]. Prieiga per internetą: <<http://www.ldkonfederacija.lt/index.php?-1772434317>>;

3. Lietuvos profesinių sąjungų konfederacijos įstatai [interaktyvus], [žiūrėta 2007 m. kovo 20 d.]. Prieiga per internetą: <<http://www.lpsk.lt/?lang=lt&mID=6>>;

4. Lietuvos profesinės sąjungos „Solidarumas“ įstatai [interaktyvus], [žiūrėta 2007 m. kovo 20 d.]. Prieiga per internetą: <<http://www.lps.lt/index.php?s=104>>;

5. Lietuvos chemijos pramonės įmonių asociacijos įstatai [interaktyvus], [žiūrėta 2007 m. kovo 20 d.]. Prieiga per internetą: <[http://www.chemija.lt/2\\_bendras/2006-07-18\\_visuotinis\\_susirinkimas/LChPIA\\_istatai\\_2006-07-18.pdf](http://www.chemija.lt/2_bendras/2006-07-18_visuotinis_susirinkimas/LChPIA_istatai_2006-07-18.pdf)>;

6. Lietuvos laivų statytojų ir remontininkų asociacijos įstatai [interaktyvus], [žiūrėta 2007 m. kovo 20 d.]. Prieiga per internetą: <<http://www.llsra.lt/?lt=1092104786>>;

7. Lietuvos nacionalinės vežėjų automobiliais asociacijos „Linava“ įstatai [interaktyvus], [žiūrėta 2007 m. kovo 20 d.]. Prieiga per internetą:

<<http://www.linava.lt/zinynas/istatai.htm>>;

8. Lietuvos statybininkų asociacijos įstatai [interaktyvus], [žiūrėta 2007 m. kovo 20 d.]. Prieiga per internetą: <<http://www.statybininkai.lt/?id=278>>.

Kita informacija:

1. Kauno diena svetainė [interaktyvus], [žiūrėta 2007 m. kovo 10 d.]. Prieiga per internetą: <<http://www.kaunodiena.lt/lt/?id=6&aid=27834>>;

2. Ogólnopolskiego Związku Pracodawców Transportu Samochodowego [interaktyvus], [žiūrėta 2007 m. kovo 20 d.]. Prieiga per internetą: <<http://www.ozpts.home.pl/>>;

3. Lietuvos profsąjungos [interaktyvus], [žiūrėta 2007 m. kovo 20 d.]. Prieiga per internetą: <<http://www.lprofsajungos.lt/?lang=lt&mID=1&id=1322>>;

4. Lietuvos profsąjungos [interaktyvus], [žiūrėta 2007 m. kovo 20 d.]. Prieiga per internetą: <<http://www.lprofsajungos.lt/?lang=lt&mID=1&id=1414>>;

5. Lietuvos profsąjungos [interaktyvus], [žiūrėta 2007 m. kovo 20 d.]. Prieiga per internetą: <<http://www.lprofsajungos.lt/?lang=lt&mID=1&id=604>>;

6. Lietuvos profsąjungos [interaktyvus], [žiūrėta 2007 m. kovo 20 d.]. Prieiga per internetą: <<http://www.lprofsajungos.lt/?lang=lt&mID=1&id=1349>>;

7. Lietuvos profsąjungos [interaktyvus], [žiūrėta 2007 m. kovo 20 d.]. Prieiga per internetą: <<http://www.lprofsajungos.lt/?lang=lt&mID=1&id=1264>>;

8. Lietuvos profsąjungos [interaktyvus], [žiūrėta 2007 m. kovo 20 d.]. Prieiga per internetą: <<http://www.lprofsajungos.lt/?lang=lt&mID=1&id=1167>>;

9. Lietuvos profsąjungos [interaktyvus], [žiūrėta 2007 m. kovo 10 d.]. Prieiga per internetą: <<http://www.lprofsajungos.lt/?lang=lt&mID=1&id=1228>>;

10. Lietuvos profsąjungos [interaktyvus], [žiūrėta 2007 m. kovo 10 d.]. Prieiga per internetą: <<http://www.lprofsajungos.lt/?lang=lt&mID=1&id=935>>;

11. Lietuvos profsąjungos [interaktyvus], [žiūrėta 2007 m. kovo 10 d.]. Prieiga per internetą: <<http://www.lprofsajungos.lt/?lang=lt&mID=1&id=1175>>;

12. Lietuvos profsąjungos [interaktyvus], [žiūrėta 2007 m. kovo 10 d.]. Prieiga per internetą: <<http://www.lprofsajungos.lt/?lang=lt&mID=1&id=1090>>;

13. Lietuvos profsąjungos [interaktyvus], [žiūrėta 2007 m. kovo 10 d.]. Prieiga per internetą: <<http://www.lprofsajungos.lt/?lang=lt&mID=1&id=1236>>;

14. Socialinés ekonominés ir kultūrinés teisés [interaktyvus], [žiūrėta 2007 m. kovo 10 d.]. Prieiga per internetą: <[www3.lrs.lt/owa-bin/owarepl/inter/owa/U0103763.doc](http://www3.lrs.lt/owa-bin/owarepl/inter/owa/U0103763.doc)>;

15. Workers' Initiative Poland [interaktyvus], [žiūrėta 2007 m. kovo 10 d.]. Prieiga per internetą: Prieiga internete: <<http://paspadoo.w.interia.pl/ozarow%20news.htm>>.