

VILNIAUS UNIVERSITETAS  
TEISĖS FAKULTETAS  
DARBO TEISĖS KATEDRA

Olgos Ševčenkovos  
V kurso, darbo teisės  
studijų atšakos studentės

*Magistro darbas*

**AUKŠTESNIO NEI ĮMONĖS LYGIO STREIKŲ ORGANIZAVIMO YPATUMAI:  
LIETUVOS, LATVIJOS IR RUSIJOS FEDERACIJOS TEISĖ IR PRAKTIKA**

Darbo vadovė: Dr. D.Petrylaitė  
Recenzentas: Doc.dr. Tomas Davulis

**Vilnius, 2007**

## TURINYS

<b>IŽANGA .....</b>	<b>3</b>
<b>1. TEISĖ STREIKUOTI, STREIKO SAMPRATA IR RŪŠYS.....</b>	<b>5</b>
<b>2. AUKŠTESNIO NEI ĮMONĖS LYGIO STREIKO SAMPRATA.....</b>	<b>20</b>
<b>3. AUKŠTESNIO NEI ĮMONĖS LYGIO STREIKO ORGANIZAVIMAS.....</b>	<b>24</b>
<b>3.1 Šalys.....</b>	<b>24</b>
<b>3.2 Aukštesnio nei įmonės lygio streiko skelbimo tvarka.....</b>	<b>27</b>
<b>3.3 Aukštesnio nei įmonės lygio streiko eiga ir jo vadovavimas .....</b>	<b>39</b>
<b>3.4 Aukštesnio nei įmonės lygio streiko apribojimai .....</b>	<b>43</b>
<b>3.5 Aukštesnio nei įmonės lygio streiko teisėtumas.....</b>	<b>49</b>
<b>4. STREIKUOTOJŲ TEISINĖ PADĖTIS .....</b>	<b>54</b>
<b>IŠVADOS.....</b>	<b>60</b>
<b>SANTRAUKA .....</b>	<b>62</b>
<b>SUMMARY .....</b>	<b>63</b>
<b>LITERATŪROS SĄRAŠAS .....</b>	<b>64</b>
<b>Priedas Nr.1 .....</b>	<b>69</b>
<b>Priedas Nr.2 .....</b>	<b>70</b>
<b>Priedas Nr.3 .....</b>	<b>71</b>

## IŽANGA

Šiuolaikinėje visuomenėje teisiniai darbo santykiai yra sudėtingi, todėl darbo ginčai praktiškai neišvengiami. Jie kyla tiek tarp individualių, tiek tarp kolektyvinių subjektų. Šių ginčų pagrindas – interesų kolizija, tad įstatymų leidėjui belieka reglamentuoti šių konfliktų sprendimo tvarką, sąlygas ir procedūras.

Darbo teisė numato dvejopą kolektyvinių darbo ginčų sprendimo reglamentavimą – pozityvių (taikių) metodų ir kolektyvinių poveikio priemonių panaudojimas. Visų pirma, kolektyvinės darbo teisės teorija ir praktika pirmenybę sprendžiant kolektyvinius darbo ginčus teikia pozityviems (taikiems) metodams, kuriais vadovaujantis ir siekiant socialinės taikos nesinaudojama jėga ir spaudimu. Išnaudojus visus privalomus taikius metodus ir neišsprendus konflikto, egzistuoja galimybė pasinaudoti kolektyvinėmis poveikio priemonėmis sprendžiant kolektyvinį darbo ginčą.

Vienas iš kolektyvinių darbo ginčų sprendimo būdų, *ultima ratio*, yra darbuotojų teisė streikuoti. Jos svarbą rodo tai, jog ši teisė yra įtvirtinta šalies Konstitucijoje. Esant tinkamam aiškiam teisiniam streikų reglamentavimui, teisė streikuoti ne silpnina, o stiprina visuomenę bei teisinių darbo santykių sistemą, daro ją lankstesnę ir mobilesnę. Magistriniame darbe nagrinėjami aukštesnio nei įmonės lygio streiko organizavimo ypatumai, jų teisinis reglamentavimas ir praktinis šios teisės įgyvendinimas.

**Temos aktualumas.** Šios temos pasirinkimas nėra atsitiktinis. Magistrinio darbo autoriui yra itin aktualu ir svarbu detaliau išnagrinėti teisės streikuoti esmę ir bendrą streiko sąvoką, išaiškinti aukštesnio nei įmonės lygio streiko sampratą, detaliai išnagrinėti ir aptarti kiekvieną aukštesnio nei įmonės lygio streiko organizavimo stadiją, jos teisinį reglamentavimą, parodyti praktinį šios teisės įgyvendinimo galimybes, kaip būdą ar priemonę spręsti kolektyvinius darbo ginčus.

**Magistrinio darbo tikslas** – išnagrinėti aukštesnio nei įmonės lygio streiko organizavimo ypatumus Lietuvos Respublikoje, Latvijos Respublikoje ir Rusijos Federacijoje, pateikti šių ypatumų teisinį vertinimą ir palyginti jų praktinį įgyvendinimą.

**Magistrinio darbo uždaviniai** – išanalizuoti aukštesnio nei įmonės lygio streiko sampratą bei jo priežastis, pateikti LR Darbo kodekso, Latvijos Respublikos Streikų įstatymo ir RF Darbo kodekso detalią aukštesnio nei įmonės lygio streiko organizavimo tvarkos analizę, išaiškinti šių įstatymų vartojamų žodžių reikšmę, nustatyti aukštesnio nei įmonės lygio streiko organizavimo ir dalyvių teisinės padėties ypatumus bei išnagrinėti reikalavimus kiekvienai šaliai. Išskirti su nagrinėjama tema susijusias problemas ir pateikti galimus sprendimų būdus.

**Magistrinio darbo objektas** – LR Darbo kodekso 76 – 85 straipsnių, Latvijos Respublikos Streikų įstatymo, RF Darbo kodekso 409 – 417 straipsnių analizė ir vertinimas.

**Magistrinio darbo metodai.** Magistriniame darbe panaudoti loginis, sisteminis, analitinis bei lyginamasis metodai. Itin plačiai buvo panaudoti įstatymo analogijos ir loginiai metodai.

**Magistrinio darbo originalumas.** Lietuvoje iki šiol buvo atliktas tik vienas mokslinis tyrimas, kuris bendrai palietė ir atskleidė nagrinėjamos temos pačius svarbiausius klausimus. Todėl yra itin aktualu detaliai išnagrinėti ir pateikti teisinius bei praktinius aukštesnio nei įmonės lygio streiko organizavimo aspektus, atsižvelgiant į įvairius šį procesą įtakojančius kriterijus. Nagrinėjamų valstybių pasirinkimas taip pat nėra atsitiktinis. Autoriaus nuomone, yra tikslinga paaiškinti aukštesnio nei įmonės lygio streiko organizavimo tvarką ir jos ypatumus tų valstybių pavyzdžiu, kurios neturi gilių šios teisės įgyvendinimo tradicijų. Tokiu būdu bus išskirti ir akcentuoti patys svarbiausi šios problemos aspektai, pateikti realiausi jos sprendimo būdai. Magistrinio darbo išskirtinumą taipogi lemia detali nagrinėjamos problemos analizė, aptariamo klausimo aspektų reglamentavimas ir išaiškinimas, išsamūs organizavimo tvarkos praktinio įgyvendinimo ypatumai.

**Magistrinio darbo šaltiniai.** Darbe buvo panaudoti Lietuvos Respublikos ir Rusijos Federacijos Darbo kodeksai, Latvijos Respublikos Streikų įstatymas. Analizuojama Lietuvos Aukščiausiojo Teismo ir kitų šalių teismų praktika bei kiti įstatymai. Papildomai remtasi Lietuvos Respublikos ir Rusijos Federacijos Darbo kodeksų komentarais. Informacijos trūkumą papildė kai kurių autorių vadovėliai ir monografijos, teisinių žurnalų straipsniai.

## 1. TEISĖ STREIKUOTI, STREIKO SAMPRATA IR RŪŠYS

Teisės institutas, reguliuojantis kolektyvinius darbo ginčus, buvo formuojamas ilgai ir sudėtingai – nuo visiško kolektyvinių darbuotojų akcijų draudimo iki streiko teisės pripažinimo tarptautiniame lygmenyje. Dabartinis procesas nacionalinėse teisinėse sistemose pasižymi principiniais šios teisės esmės pasikeitimais. Keičiantis pasauliui, keitėsi bei tobulėjo ir teisė streikuoti. Šiuos procesus skatino žmogaus teisių pripažinimas, socialinės gerovės siekis, taipogi juos lėmė darbuotojų kova prieš egzistavusius įstatymus, siekiant geresnių darbo sąlygų. Šių procesų įtakojama, streiko teisė pagaliau buvo įtvirtinta teisiškai. Streikų teisinis reguliavimas leidžia kontroliuoti šį procesą, nustato veikimo ribas bei padeda išvengti neigiamų padarinių. Tačiau, netgi pats griežčiausias streikų uždraudimas teisiškai negalės užkirsti kelio šiam reiškiniui, jeigu nebus likviduotos streiką lemiančios priežastys.

Aiškinant teisės streikuoti atsiradimo priežastis visu pirma reikėtų akcentuoti, jog kolektyvinės sutarties šalys (darbuotojas ir darbdavys) nėra lygios ekonominiu požiūriu. Darbdavys yra ekonomiškai stipresnė šalis, todėl įstatymų leidėjas siekdamas kuo labiau sulyginti šalių teises (nors visiškos teisinės lygybės būti ir negali) bei apsaugoti silpnesniąją pusę, t.y. darbuotojus, įtvirtina tam tikras darbuotojų teises. Tokiu būdu lyg ir suteikdamas darbuotojams daugiau teisių nei darbdaviui, pavyzdžiui, tik tam tikra profesinė sąjunga arba darbo taryba gali iškelti kolektyvinį darbo ginčą, tai reiškia, kad tik darbuotojų, bet ne darbdavių atstovai turi teisę reikalauti iškelti darbo ginčą. Netiesa – konfliktą gali inicijuoti ir darbdavys, jei darbuotojai nesilaiko kolektyviniu sutarčių. Tik streikuoti darbdavys negali. Panašiai įstatymų leidėjas reglamentuoja ir teisę apginti savo ekonominius ir socialinius interesus – tik darbuotojai turi teisę kelti streikus, o darbdaviams numatytas lokautas (darbdavio veiksmai paskelbus streiką). Taigi įstatymų leidėjas preziumuoja, kad darbuotojams suteikus daugiau teisių nei darbdaviui, darbo santykių šalių lygybės principas nebus pažeistas, nes darbdavys, organizuodamas darbo procesą, galės sėkmingai pats savo teises apsiginti.

Teisė streikuoti nuėjo ilgą evoliucijos kelią, kol buvo pripažinta neginčijama darbuotojų ir jiems atstovaujančių organizacijų teise. Siekiant panaikinti darbuotojų ir darbdavio nelygiavertę padėtį įmonėje ar pasiekti šių jėgų pusiausvyrą, neužtenka tik pripažinti darbuotojų asociacijos laisvę jungtis į profesines sąjungas ar kitas profesines organizacijas - reikia kartu pripažinti ir jų teisę streikuoti. Darbdavio padėtį tokioje situacijoje lengvina jo turima nuosavybė, vadovavimo galimybės, akivaizdžiai stipresnė ekonominė padėtis, galimybė įtakoti derybų procesą sau palankiu ritmu. Tuo tarpu

darbuotojai tokios galios ir tokių priemonių neturi, kurių pagalba galėtų pakeisti susidariusią padėtį ir paveikti darbdavį. Būtent dėl šių priežasčių teisės streikuoti garantavimas turi didelę praktinę reikšmę. Streiko pagalba darbdavys gali būti paveikiamas imtis tam tikrų priemonių, paskatinamas sutikti su kompromisais bei tam tikromis nuolaidomis darbuotojams. Todėl teisė streikuoti yra neatsiejama nuo gamybinių santykių. Be šios teisės kolektyvinės derybos būtų ne derybos, o paprasčiausiai reikštų „kolektyvinį maldavimą“, nes nebūtų interesų pusiausvyros tarp dviejų šalių<sup>1</sup>. Tai patvirtina ir dar kartą įrodo teisės streikuoti – sudedamosios asociacijų laisvės dalies – svarbumą ir reikšmingumą kolektyviniams darbo santykiams ir visai darbo rinkai.

Šiuolaikiniame pasaulyje darbuotojų teisė streikuoti pripažįstama visose demokratiškose valstybėse, skiriasi tik šios teisės prigimtis. Vienose valstybėse garantuojama teisė streikuoti ir įtvirtinama konstitucijoje (pvz., Italija, Japonija, Ispanija, Portugalija, Graikija, Prancūzija, Švedija, Čekija, Bulgarija, Latvija, Vengrija, Lietuva, Slovakija, Slovėnija, Rumunija, Rusija, Ukraina, Estija) arba kyla iš konstitucinės teisės į asociacijas (pvz., Vokietija, Belgija, Kanada, Liuksemburgas, Šveicarija). Kitos valstybės vadovaujasi principu „leidžiama tas, kas neuždrausta“ ir mano, kad čia labiau pripažįstama ne teisė, bet laisvė streikuoti (pvz., Suomija, Norvegija)<sup>2</sup>. Taipogi ši laisvė atsiranda iš bendrosios teisės doktrinos, teismo precedentų (pvz., Didžioji Britanija)<sup>3</sup>.

Todėl šiuolaikinės rinkos ekonomikos valstybėse galima skirti tris pagrindinius teisės streikuoti norminio reglamentavimo būdus:

- a) liberalusis
- b) konstitucinis
- c) įstatymų

*Liberaliosios* teisės streikuoti reglamentavimo sistemos pasižymi tuo, kad ši teisė yra traktuojama kaip viešoji laisvė, o normatyvinės nuostatos, numatydamos konkrečias baudžiamąsias, civilines bei administracines sankcijas, tik nustato šios laisvės ribas.

*Konstitucinė* sistema ypatinga tuo, kad teisė streikuoti labai apibendrintai įtvirtinama pagrindiniame valstybės įstatyme ir iš esmės detaliau jokiais teisinėmis nuostatomis nėra detalizuojama.

---

<sup>1</sup> PETRYLAITĖ, D. *Kolektyviniai darbo ginčai*. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2005. p.178.

<sup>2</sup> BUŽINSKAS, G; DAMBRAUSKIENĖ, G; DAVULIS, T; GRUBLIAUSKAS, P; KOVEROVAS, P; MACULIAVIČIUS, J; NEKRAŠAS, V; NEKROŠIUS, I; PETRYLAITĖ, D; TIAŽKIJUS, V; VĖGELIS, V. *Lietuvos respublikos darbo kodekso komentaras*. II dalis. Vilnius: Justitia, 2003. p.231.

<sup>3</sup> GERNIGON, B., ODERO, A., GUIDO, H. *International Labour Organization Principles Concerning the Right to Strike*. Ženeva: International Labour Office, 2000. p.63.

Pačiu griežčiausiu ir detaliausiu teisės streikuoti reglamentavimu pasižymi *įstatymų* sistema. Jai būdinga tai, kad šios teisės įgyvendinimo tvarka ir sąlygos detaliai yra reglamentuojamos specialiais įstatymais<sup>4</sup>.

Tačiau šiuolaikinėje valstybių praktikoje rasti aiškiai atskirtų vieną nuo kitos šių trijų minėtų teisės streikuoti įtvirtinimo sistemų yra gana sudėtinga. Rinkos ekonomikos plėtra ir kolektyvinių darbo santykių keitimasis skatina ieškoti naujų šios teisės reglamentavimo formų, pasireiškiančių visų pirma minėtų trijų sistemų elementų derinimu ir kooperavimu. Šios teisės streikuoti reglamentavimo sistemos remiasi dviem teisinio reglamentavimo principais, t.y. „leidžiama viskas, kas neuždrausta“ ir „leidžiama tas, kas įtvirtinta“<sup>5</sup>. Kitaip tariant, tokiu atveju turimos omenyje dvi gana skirtingos teisinės kategorijos. Tose valstybėse, kuriose yra įtvirtintas liberalusis ir konstitucinis modeliai, iš esmės kalbama ne apie teisę, bet apie laisvę streikuoti. Tuo tarpu tose valstybėse, kurios remiasi detalai nustatytu įstatyminiu modeliu, akivaizdžiai pripažįstama ne laisvė, bet teisė streikuoti, kurios įgyvendinimo sąlygos ir ribos yra aiškiai ir imperatyviai apibrėžtos. Laisvė streikuoti reiškia, kad yra leidžiama streikuoti, tačiau įstatymai nenumato jokių garantijų, t.y. streikai yra toleruojami, bet nedeklaruojami, be to, nustatoma nemažai apribojimų. Priešingai – teisė streikuoti reiškia, kad valstybė turi imtis teisinių priemonių užtikrinti galimybę streikuoti.

Šiuolaikiniame pasaulyje streikas yra neatimama darbuotojų teisė, garantuojama visose demokratinėse valstybėse. Svarbu paminėti, kad tokią galimybę darbuotojams suteikė streikų reglamentavimas tarptautiniu lygiu. Tarptautinės teisės normos turi didelę įtaką streikų reglamentavimui nacionaliniu lygiu. Būdamos teisės normų hierarchijos viršūnėje jos įtakoja valstybių teisės aktų sistemas, tampa joms teisės streikuoti reglamentavimo modeliu, kadangi daugumą normų šalys įtvirtina nacionalinėse įstatymuose bei kituose teisės aktuose, tuo pačiu pripažindamos šių normų viršenybę.

Pirmą kartą ši teisė tarptautinės bendruomenės buvo pripažinta Europos socialinėje chartijoje, priimtoje 1961 metais, kuri įsigaliojo 1965 metais<sup>6</sup>. Jos 6 straipsnio 4 punkte teigiama, jog visos ją ratifikavusios šalys pripažino darbuotojų ir darbdavių teisę veikti kolektyviai kilus interesų konfliktams, taip pat teisę streikuoti, laikantis įsipareigojimų pagal anksčiau sudarytas kolektyvines sutartis. Europos Socialinę chartiją yra pasirašiusios visos Europos Sąjungos valstybės narės, išskyrus Lietuvą, Estiją, Rumuniją, Norvegiją, Islandiją, Lichtenšteinas, Kroatiją, Šveicariją bei Turkiją. Penkios iš jų – Turkija, Šveicarija, Rumunija, Slovėnija ir Lichtenšteinas nėra šios Chartijos

---

<sup>4</sup> *Cit.op.*1, p. 179.

<sup>5</sup> *Ibid.*, p. 178

<sup>6</sup> *Žmogaus teisės. Tarptautinių dokumentų rinkinys*. Vilnius: Mintis, 1991, p. 78-101.

ratifikavusios<sup>7</sup>. Tai buvo pirmas kartas, kai teisę streikuoti aiškiai ir tiesiogiai pripažino galiojanti tarptautinė sutartis. Ši teisė aiškiai pripažįstama Tarptautinio ekonominių, socialinių ir kultūrinių teisių pakto 8 straipsnyje, kuris teigia, kad valstybės (Pakto šalys) „įsipareigoja užtikrinti teisę streikuoti, kuria naudojamosi pagal kiekvienos šalies įstatymus“<sup>8</sup>. Pateikta nuostata reiškia, kad Paktas numato teisę streikuoti pagrindą, o šios teisės įgyvendinimo sąlygas bei tvarką šalys nustato savo nacionaliniuose įstatymuose. Prie šio Pakto yra prisijungusios 151 pasaulio šalys, iš kurių 66 jį yra pasirašiusios<sup>9</sup>. Tačiau ne visos prie Pakto prisijungusios šalys realiai propaguoja bei plėtoja demokratines vertybes, nesilaiko demokratinėi sistemai būdingų standartų, kaip pavyzdžiui, Kolumbija<sup>10</sup>. Teisė streikuoti taip pat įtvirtina ir Europos socialinė chartija (pataisyta)<sup>11</sup>. Jos 6 straipsnis įtvirtina teisę į kolektyvines derybas, kurios įgyvendinimas neatsiejamas nuo darbuotojų ir darbdavių teisės streikuoti kilus interesų konfliktams, taip pat ir teisės streikuoti. Taigi Chartijos 6 straipsnio 4 punktas garantuoja darbuotojų ir darbdavių teisę imtis kolektyvinių veiksmų, įskaitant ir streikus. Chartijoje laikomasi principo, kad kolektyviniai veiksmai yra galimi tik esant interesų konfliktui, bet net ir tokiu atveju teisė streikuoti nėra absoliuti, nes valstybės gali nustatyti šios teisės įgyvendinimo ribas. Pagal Chartijos nuostatas teisė streikuoti nėra pripažįstama tais atvejais, kai kyla konfliktai dėl teisės, ypač tais atvejais, kai ginčai yra susiję su kolektyvinių sutarčių nuostatų interpretavimu, jų galiojimu ar pažeidimu. Laikoma, kad šiais atvejais streikai galimi tik tuo atveju, jei tai numatyta pačioje kolektyvinėje sutartyje<sup>12</sup>. Prie šios Chartijos yra prisijungusios 14 Europos šalių – Austrija, Belgija, Kipras, Suomija, Prancūzija, Vokietija, Graikija, Italija, Liuksemburgas, Nyderlandai, Norvegija, Portugalija, Švedija, Turkija. Ne viena iš šių valstybių nėra jos ratifikavusi<sup>13</sup>.

Analizuojant teisės streikuoti reglamentavimą tarptautiniu lygiu, būtina paminėti Tarptautinę darbo organizaciją (toliau – TDO). Kiekviena valstybė, kuri yra šios organizacijos narė, privalo vadovautis jos patvirtintais standartais bei vertybėmis ir įgyvendinti juos nacionalinėje teisėje. Įdomu tai, kad asociacijų laisvės principui

---

<sup>7</sup> Europos Tarybos Tinklapis. [Žiūrėta 2007-02-02]. Prieiga per internetą: <http://conventions.coe.int/Treaty/EN/CadreListeTraites.htm>.

<sup>8</sup> Valstybės žinios, 2002, Nr. 77-3290.

<sup>9</sup> Jungtinių Tautų žmogaus teisių komiteto tinklapis. [žiūrėta 2007-02-05]. Prieiga per internetą: <http://www.ahchr.org/english/countries/ratification/3.htm>.

<sup>10</sup> Vikipedija. [Žiūrėta 2007-02-05]. Prieiga per internetą: [http://www.lt.wikipedia.org/wiki/Tre%C4%Diasis\\_pasaulis](http://www.lt.wikipedia.org/wiki/Tre%C4%Diasis_pasaulis).

<sup>11</sup> Valstybės žinios, 2001, Nr. 49-1699.

<sup>12</sup> SAMUEL, L. *Fundamental Social Rights: Case Law of the European Social Charter*. Strasbourg: Council of Europe Publishing, 1997, p.229.

<sup>13</sup> Europos Tarybos Tinklapis. [Žiūrėta 2007-02-10]. Prieiga per internetą: <http://conventions.coe.int/Treaty/EN/CadreListeTraites.htm>.



įgyvendinti TDO skiria daug dėmesio, tačiau nė vienoje TDO konvencijoje ar rekomendacijoje teisė streikuoti nėra tiesiogiai nustatyta. Ji ne kartą buvo aptarinėjama ir diskutuojama rengiant Tarptautinės darbo organizacijos konvencijas bei rekomendacijas, bet dėl įvairių priežasčių ši teisė TDO standartuose nebuvo įtvirtinta. Tačiau tai nereiškia, kad Tarptautinė darbo organizacija ignoruoja šią teisę ar nenustato apsauginių principų ir priemonių, be kurių būtų neįmanoma pasinaudoti teise streikuoti. Tai pagrindžia tam tikrų dokumentų analizė.

*TDO konvencijos Nr.87 „Dėl asociacijų laisvės ir teisės jungtis į organizacijas gynimo“*<sup>14</sup>, kurią yra ratifikavusios 144 šalys visame pasaulyje<sup>15</sup>, apie teisę streikuoti nekalbama. Tačiau joje yra deklaruojamas asociacijų laisvės principas, kuriuo remiasi specialūs Tarptautinės darbo organizacijos organai, kaip Asociacijų laisvės komitetas ir Ekspertų komitetas. Kalbant apie Asociacijų laisvės komiteto įsteigimą reikėtų pasakyti, jog būtinybė jį sukurti iškilo, nustačius, kad trūksta specializuoto organo, kuris prižiūrėtų kaip TDO narės laikosi asociacijų laisvės principo ir kaip jis yra įgyvendinamas šalyse, kurios nėra ratifikavusios minėtų konvencijų. Todėl 1951 metais šis trūkumas buvo ištaisytas. Asociacijų laisvės komitetas, sudarytas iš nepriklausomo pirmininko ir trijų atstovų, atstovaujančių darbdaviams, darbuotojams ir valstybių vyriausybėms, nagrinėja asociacijų laisvės pažeidimo atvejus (nesvarbu ar skundas buvo gautas prieš valstybę, ratifikavusią konvencijas, ar ne), savo sprendimuose formuluoja tarptautinės asociacijų laisvės principo įgyvendinimo nuostatas, kuriomis vėliau remiasi kiti TDO kontrolės organai ir į kuriuos atsižvelgia valstybės narės, taip pat tam tikra prasme kontroliuoja savo rekomendacijų bei kitų aktų įgyvendinimą. Įdomu paminėti, jog per visą savo egzistavimo laikotarpį Asociacijų laisvės komitetas yra išnagrinėjęs daugiau kaip 2300 bylų, kuriose pateiktas rekomendacijas įgyvendino daugiau nei 60 valstybių<sup>16</sup>. Nors ir būdamos neprivalomojo pobūdžio, TDO rekomendacijos vis dėlto įtakoja šalių teisės normas bei padeda jas tinkamai įgyvendinti.

Taip pat reikėtų paminėti, kad Asociacijų laisvės komitetas ne kartą konstatavo, jog teisė streikuoti yra pamatinė darbuotojų ir jų organizacijų teisė, suteikianti jiems galimybių ginti savo ekonominius ir socialinius interesus<sup>17</sup>. Spręsdamas ginčus dėl teisės streikuoti pažeidimų, Asociacijų laisvės komitetas suformulavo daugiau kaip šimtą

<sup>14</sup> Valstybės žinios, 1996, Nr. 27-653.

<sup>15</sup> Tarptautinių darbo standartų duomenų bazė. [žiūrėta 2007-02-15]. Prieiga per internetą: <<http://www.ilo.org/ilolex/english/convdisp1.htm/>>.

<sup>16</sup> TDO Asociacijų laisvės komiteto tinklapis [žiūrėta 2007-02-15]. Prieiga per internetą: <http://www.ilo.org/public/english/standarts/norm/applying/freedom.htm>.

<sup>17</sup> *Freedom of Association: Digest of Decisions and Principles of the Freedom of Association Committee of the Governing Body of the International Labour Organization*. 1996, [žiūrėta 2007-02-15]. Prieiga per internetą: <<http://www.ilo.org/ilolex/english/digestq.htm>>.

principinių nuostatų, parodančių TDO požiūrį į šią teisę ir jos įgyvendinimą. Tuo tarpu Ekspertų komitetas, vertindamas, kaip valstybės narės laikosi ratifikuotų TDO konvencijų reikalavimų, ne kartą yra atkreipęs dėmesį ir išsakęs savo pozicijas teisės streikuoti klausimais<sup>18</sup>.

Teisė streikuoti taip pat netiesiogiai yra paminėta *TDO konvencijoje Nr. 105 „Dėl priverstinio darbo panaikinimo“*<sup>19</sup>, t.y. nors ši konvencija ir neįtvirtina teisės streikuoti, bet jos 1 straipsnis teigia, kad yra draudžiamas priverstinis ar privalomas darbas, dirbamas kaip bausmė už dalyvavimą streikuose. Iš to darytina išvada, jog tokiu būdu pripažįstama teisė streikuoti. Šią Konvenciją yra ratifikavusios iš viso 165 pasaulio šalys, tarp kurių yra ir demokratinio, ir nedemokratinio režimo valstybės<sup>20</sup>.

Ratifikavusios konvenciją, valstybės turi jas taikyti be išlygų. Ratifikavimas parodo pačių valstybių požiūrį į visuotinai pripažintas tarptautinės teisės normas<sup>21</sup>. Šių konvencijų ((ne-)ratifikuotų) laikymasis ir jos normų vykdymas tiesiogiai priklauso nuo kiekvienos valstybės santvarkos, jų propaguojamos politikos bei požiūrio į tarptautinės teisės normas.

Taipogi reikėtų paminėti dvi TDO rezoliucijos, nustatančios pagrindines šios organizacijos gaires, kurios vienaip ar kitaip pripažįsta galimybę valstybių narių nacionaliniuose teisės aktuose numatyti teisę streikuoti. 1957 metais priimtoje rezoliucijoje „Dėl valstybių narių antiprofsajunginių teisės aktų panaikinimo“<sup>22</sup> valstybės narės raginamos priimti teisės aktus, kurie užtikrintų efektyvias profesinių sąjungų teises, įskaitant ir darbuotojų teisę streikuoti. Panašus raginimas įtvirtintas ir 1970 metais priimtoje rezoliucijoje „Dėl profesinių sąjungų teisių ir jų civilinių laisvių“<sup>23</sup>.

Teisė streikuoti taip pat netiesiogiai pripažįstama ir TDO rekomendacijoje Nr.92 „Dėl savanoriško taikinimo ir arbitražo“. Jos 7 punkte nustatyta, kad šios rekomendacijos

---

<sup>18</sup> *Cit.op.1*, p. 178.

<sup>19</sup> Valstybės žinios, 1996, Nr.28-676.

<sup>20</sup> Tarptautinių darbo standartų duomenų bazė. [žiūrėta 2007-02-2]. Prieiga per internetą:

<<http://www.ilo.org/ilolex/english/convdisp1.htm/>>.

<sup>21</sup> DAMBRAUSKIENĖ, G; MAČERNYTĖ-PANOMARIOVIENĖ, I. *Tarptautinė darbo organizacija ir Lietuva: konvencijų priėmimas, ratifikavimas ir vykdymas*. Vilnius: Lietuvos teisės universitetas, 2002.

<sup>22</sup> 1957 metais Tarptautinės darbo organizacijos priimta rezoliucija „Dėl antiprofsajunginių valstybių narių teisės aktų panaikinimo (International labour conference Resolution concerning the abolition of anti-trade union legislation in the member States of the International Labour Organization (1957)). *International Labour Organization Law on Freedom of Association: Standarts and Procedures*. Geneva: International Labour Office, 1995, p.11.

<sup>23</sup> 1970 metais Tarptautinės darbo organizacijos priimta rezoliucija „Dėl profesinių sąjungų teisių ir jų civilinių laisvių (International labour conference Resolution concerning trade union rights and their relation civil liberties (1970)). *International Labour Organization Law on Freedom of Association: Standarts and Procedures*. Geneva: International Labour Office, 1995, p.113-118.

nuostatos dėl taikinimo ir arbitražo sprendžiant kolektyvinius darbo ginčus negali būti traktuojamos kaip teisės streikuoti ribojimas<sup>24</sup>.

Apibendrinus galima teigti, kad TDO dokumentuose nėra tiesiogiai deklaruojamas teisės streikuoti suteikimas, tačiau ši teisė pripažįstama kaip viena iš asociacijų laisvės principą sudarančių teisių. Tokiu atveju, TDO narės, pripažindamos tarptautinės teisės viršenybę, vienaip ar kitaip turėtų nacionalinėse teisės aktuose detalai nustatyti ir šios teisės įgyvendinimo galimybes.

Kalbant apie Europos Sąjungos (toliau – ES) pabrėžtina, kad jos kompetencija darbo teisės srityje yra labai ribota ir reglamentuoja tik nedidelę šių santykių dalį.

Pagal Europos Bendrijos steigimo sutarties 137 (6) straipsnio nuostatas Europos Sąjungos kompetencija neapima klausimų, susijusių su asociacijų teise, teise streikuoti ir teise pasinaudoti lokautų galimybe<sup>25</sup>. Europos Sąjunga šiais klausimais nėra priėmusi jokių specialių teisės aktų. Visa tai palikta valstybių narių nacionalinės teisės kompetencijai. Kiekviena valstybė turi pareigą savarankiškai nustatyti principus ir sąlygas, kurios padėtų bei palengvintų teisės streikuoti įgyvendinimą. Tačiau 1989 metais priimtoje EB pagrindinių darbuotojų socialinių teisių chartijoje<sup>26</sup> deklaruojama darbuotojų teisė į kolektyvines derybas ir kolektyvinius veiksmus. Atsižvelgiant į Europos Bendrijos ir atitinkamos valstybės narės nacionalinę teisę bei praktiką, šioje chartijoje darbuotojams ir darbdaviams bei jiems atstovaujančioms organizacijoms užtikrinama galimybę vesti kolektyvines derybas ir sudaryti kolektyvines sutartis, o iškilus interesų konfliktams imtis kolektyvinių veiksmų, įskaitant ir streikus, jeigu tai padeda apsaugoti ir apginti teisėtus interesus. Be to teisė imtis kolektyvinių veiksmų ir streikuoti taip pat užtikrinama ir 2000 metais priimtoje Europos Sąjungos Pagrindinių teisių chartijoje<sup>27</sup>. Šio dokumento 28 straipsnis nustato, kad darbuotojai ir darbdaviai arba jų atitinkamos organizacijos turi teisę vesti derybas ir sudaryti atitinkamo lygio kolektyvines sutartis pagal Bendrijos ir nacionalinius įstatymus bei praktiką, o esant interesų konfliktui imtis kolektyvinių veiksmų ginti savo interesus, taip pat ir streikų. Šios Chartijos nuostatos yra perkeltos į ES Konstituciją, kurios II-88 straipsnis įtvirtina

---

<sup>24</sup> Рекомендация о добровольном примирении и арбитраже, 1951. [žiūrėta 2007-02-22]. Prieiga per internetą: <[http://www.ilo.ru/standards\\_ru.htm](http://www.ilo.ru/standards_ru.htm)>.

<sup>25</sup> Valstybės žinios, 2004, Nr.2-2.

<sup>26</sup> 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. 45-58.

<sup>27</sup> *Žmogaus teisės. Europos Tarybos ir Europos Sąjungos dokumentai*. Vilnius: Lietuvos žmogaus teisių centras, 2000, p. 134-135.

darbuotojų ir darbdavių teisę interesų konflikto atveju imtis kolektyvinių veiksmų, įskaitant ir streikus<sup>28</sup>.

Šios dvi chartijos nėra privalomai vykdomi teisės aktai, nesuteikė Bendrijai papildomos kompetencijos veikti darbo teisės srityje ir tiesiogiai neįpareigojo perkelti chartijose numatytų teisių į nacionalinę teisę. Jų įgyvendinimas priklauso valstybių narių kompetencijai ir atsakomybei<sup>29</sup>. Tačiau, nepaisant to, jos atspindi Europos Sąjungos deklaruojamas vertybes, kartu ir darbuotojų teisę streikuoti, yra suderintos ir priimtos visų valstybių narių sutarimu ir todėl bent morališkai įpareigoja nuostatų laikytis ir jomis vadovautis.

Išnagrinėjus minėtus tarptautinius dokumentus galima teigti, kad tarptautinė bendruomenė skiria daug dėmesio vienai iš esminių asociacijų laisvės principą sudarančių teisių, t.y. teisei streikuoti. Todėl atitinkamos nuostatos yra nustatomos ir valstybių nacionaliniuose teisės aktuose.

Valstybės, pripažįstančios teisę streikuoti, pasirenka tam tikrą šios teisės įtvirtinimo teisės aktuose modelį. Kaip jau buvo minėta, tokių modelių yra trys – liberalusis, konstitucinis ir įstatymų. Siekiant nustatyti kuris modelis naudojamas pasirinktuose valstybėse, reikėtų išsiaiškinti kaip reglamentuojama teisė streikuoti šiose šalyse.

Lietuvoje teisę streikuoti tiesiogiai įtvirtino tik 1920-ųjų ir dabartinė 1992-ųjų metų konstitucijos. 1918-ųjų, 1919-ųjų, 1922-ųjų, 1928-ųjų ir 1990-ųjų metų konstitucijose ji išplaukia iš draugijų ir profesinių sąjungų veikimo laisvės. 1938-ųjų Konstitucija bei 1940-ųjų, 1978-ųjų metų LTSR konstitucijos įteisino griežtą valstybės kontrolę ir stiprų visuomenės veikimo laisvės ribojimą. Darbo drausmės stiprinimas bei komunistinės dvasios kėlimas turėjo užtikrinti streikų išvengiamumą. Dabartinėje LR Konstitucijos 51 straipsnyje įtvirtinta, kad darbuotojai gindami savo ekonominius ir socialinius interesus turi teisę streikuoti ir kad šios teisės apribojimus, įgyvendinimo sąlygas ir tvarką nustato įstatymas<sup>30</sup>. Taigi Lietuvoje teisė streikuoti, taip pat šios teisės įgyvendinimo sąlygos ir tvarka yra reglamentuojama specialiu įstatymu, t.y. LR Darbo kodeksu. Tokiu atveju Lietuvos Respublikoje taikomas mišrusis modelis, kuriame yra derinamos teisės streikuoti konstitucinio ir įstatyminio reglamentavimo sistemos.

Tokios pat sistemos yra derinamos ir Rusijos Federacijoje bei Latvijos Respublikoje, kuriose teisė streikuoti yra įtvirtinama šalies Konstitucijoje (atitinkamai

---

<sup>28</sup> VITKUS, G. *Europos Sąjunga: Steigimo dokumentai ir Sutartis dėl Konstitucijos Europai*. Vilnius: Eugrimas, 2004, p.246.

<sup>29</sup> DAVULIS, T. *Darbo teisė: Europos Sąjunga ir Lietuva*. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2004. p.38.

<sup>30</sup> Valstybės žinios, 1992, Nr. 33-104.

37<sup>31</sup> ir 108 straipsniai), o įgyvendinimo sąlygos ir tvarkos reguliuojamos specialiais įstatymais – RF Darbo kodeksu ir Latvijos Respublikos Streikų įstatymu.

Aptarus, kas yra teisė streikuoti, reikia išaiškinti – kas yra streikas?

Dr. D.Petrylaitės nuomone, streikas - tai neirenistinis kolektyvinių darbo ginčų sprendimo metodas, grindžiamas darbuotojų atsisakymu dirbti. Tai toks metodas, kuris remiasi tiesiogine ekonomine (materialinės žalos padarymas, pelno praradimas), organizacine (įmonės darbo dezorganizavimas, kooperacinių santykių nutraukimas), taip pat psichologine (profesinės sąjungos jėgos demonstravimas, darbuotojų noro dirbti mažinimas) prievarta darbdaviui, kuria siekiama priversti jį pritarti ir patenkinti iškeltus kolektyvinius darbuotojų reikalavimus<sup>32</sup>. Streikas yra radikalus ir drastiškas būdas, jis suprantamas kaip darbininkų arba tarnautojų kolektyvinis atsisakymas dirbti, kol įmonės savininkas (-ai) arba vyriausybė patenkins jų reikalavimus. Tai organizuotas ir koordinuotas pilnas arba dalinis grupės darbuotojų darbo nutraukimas, vykdamas spaudimą darbdaviui (-iams) ir siekiant iškeltų reikalavimų įvykdymo<sup>33</sup>. Kad ir kaip apibrėžtumėm streiką, jis bet kuriuo atveju reiškia vieną – tai negatyvus, brutalus darbuotojų elgesio būdas įtakoti darbdavį siekiant priversti jį patenkinti iškeltus reikalavimus. Tačiau jis yra vienas iš būdų išspręsti kolektyvinio darbo ginčą, darbuotojams ginant ekonominius ir socialinius interesus ir teises.

Pateiktos streiko sampratos nusako streiko esmę ir pateikia jo svarbiausius kriterijus<sup>34</sup>:

- a) Šis reiškinys visuomet turi būti **organizuotas ir koordinuotas**;
- b) Juo turi būti **nutraukiamas darbas**;
- c) Streiko metu yra **iškeliami** tam tikri **darbuotojų reikalavimai**.

Šių kriterijų buvimą gali patvirtinti ir nagrinėjamų valstybių teisės aktuose įtvirtintos streiko sampratos. Šio reiškinio organizuotumą lemia pačių darbuotojų skaičius. Streikuojančių yra daug ir jie veikia bendrai. Organizuotumas pasireiškia darbuotojų jungimusi vienijant savo pastangas, kad pasiekti norimų rezultatų. Tai galima padaryti tik bendrai susitarus, nustačius veiksmų planą ir svarbiausia veikiant koordinuotai pagal įstatymą – t.y. laikantis visų įstatymų nustatytų reikalavimų organizuojant streiką. Darbo nutraukimas yra priemonė paveikti darbdavį (darbdavius)

<sup>31</sup> Конституция Российской Федерации. [žiūrėta: 2007-02-22]. Prieiga per internetą:

<http://www.consultant.ru/popular/cons/>.

<sup>32</sup> *Cit.op.* 1.

<sup>33</sup> BLANPAIN, R. *Comparative Labour Law and Industrial Relations*. Kluwer Law and Taxation Publishers, 1998, p. 402.

<sup>34</sup> BLANPAIN, R. *Strikes and Lock-outs in Industrialized Market Economies*. Kluwer Law and Taxation Publishers, 1994, p. 10

bei siekti reikalavimų įvykdymo, tačiau turintį negatyvų šio veiksmo požymį – įmonė (įmonės) patiria didelius nuostolius, ekonominė veikla silpsta, kenčia ne tik darbdavys, bet ir visuomenė (ypač aukštesnio nei įmonės lygio streiko atveju). Šio būdo pagalba darbuotojai siekia tam tikrų reikalavimų įvykdymo. Tai gali būti ekonominiai, socialiniai ir kiti reikalavimai. Reikėtų akcentuoti, jog reikalavimai, dėl kurių įgyvendinimo gali būti paskelbtas streikas, yra įtvirtinami valstybių teisės aktuose baigtiniame sąrašė arba nusakomi teisės aktai galintis nustatyti dėl kokių reikalavimų draudžiama streikuoti.

Ar teisė streikuoti yra kolektyvinė ar individuali teise? Dr. D.Petrylaitės nuomone, Lietuvos kolektyvinė darbo teisė laikosi dualistinės koncepcijos streiko prigimties atžvilgiu. Laikydama tai individualia kiekvieno darbuotojo teise, kartu nustato, kad ši teisė gali būti įgyvendinama tik kolektyviniais darbuotojų veiksmais ir šiame procese dalyvaujant jų atstovams pagal įstatymą<sup>35</sup>. LR Darbo kodekso straipsnių analizė pagrindžia šią nuomonę. Pagal LR Darbo kodeksą 76 straipsnį streikas yra vienos įmonės ar kelių įmonių darbuotojų ar jų grupės laikinas darbo nutraukimas, kai kolektyvinis ginčas neišspręstas arba darbuotojus tenkinantis taikinimo komisijos, darbo arbitražo ar trečiųjų teismo sprendimas nevykdomas. Pateikta streiko sąvoką reiškia, kad teisės streikuoti įgyvendinimas priklauso nuo darbuotojų kolektyvo, jų bendrų veiksmų. Tokiai klasikinei koncepcijai, kad streikas yra kolektyvinė teisė, atstovauja dauguma kitų užsienio valstybių. Tačiau LR Darbo Kodekso 82 straipsnio 1 dalyje nustatyta, jog niekas negali būti verčiamas dalyvauti arba atsisakyti dalyvauti streike. Šiuo atveju, dalyvavimas streike yra savanoriškas ir kiekvienas darbuotojas pats individualiai ir niekieno nevaržomas, be jokio spaudimo gali savarankiškai priimti vienokį ar kitokį sprendimą. Apibendrinus, galima teigti kad Lietuvoje nustatytas dvejopas teisės streikuoti reglamentavimas. Iš vienos pusės tai, mano manymu, padeda išvengti darbuotojų teisių pažeidimų, leidžia kiekvienam subjektui dar karta apsvarstyti veiksmų pasekmes, įvertinti tikslų ir priemonių proporcingumą. Iš kitos pusės – susivienijus lengviau pasiekti norimų tikslų, pakeisti situaciją, įtakoti darbdavį (-ius), parodyti ketinimų svarbą ir, svarbiausia, stimuliuoti darbo santykių ir ekonominių sąlygų augimą ir tobulinimą.

Šios koncepcijos laikosi ir Latvijos Respublika. Tai pagrindžia Latvijos Respublikos Streikų įstatymo 1 straipsnis. Jis nustato, kad streikas yra kolektyvinis darbuotojų darbo nutraukimas siekiant išspręsti kilusį kolektyvinį ginčą. Pateikta sąvoka įtvirtina teisės streikuoti kolektyvinio įgyvendinimo galimybę. Tačiau kaip teigia šio įstatymo 4 straipsnis – dalyvavimas yra savanoriškas, darbuotojo negalima priversti

---

<sup>35</sup> *Cit.op.1.*

dalyvauti ar atsisakyti dalyvauti streike. Ši nuostata imperatyviai nustato darbuotojo savarankiško apsisprendimo galimybes.

Rusijos Federacijos Darbo kodeksas taipogi yra šios koncepcijos atstovas. Nors pagal RF Darbo kodekso 398 straipsnį streikas apibrėžiamas kaip laikinas darbuotojų atsisakymas vykdyti darbo įsipareigojimus (visiškai arba iš dalies) turint tikslą išspręsti kolektyvinį darbo ginčą, tačiau remiantis 410 straipsniu - toks dalyvavimas turi būti savanoriškas, niekas negali būti verčiamas dalyvauti ar atsisakyti dalyvauti streike.

Apibendrinant galima konstatuoti, kad ir Lietuvos Respublikoje, ir Latvijos Respublikoje, ir Rusijos Federacijoje laikomasi dualistinės teisės streikuoti koncepcijos. Tai kombinuotos prigimties teisė, kuri akivaizdžiai yra individualaus pobūdžio, kalbant apie teorinį jos aspektą, ir kolektyvinio – susidūrus su šios teisės praktiniu įgyvendinimu. Tai imperatyviai nustatyta galimybę savarankiškai apsispręsti dėl šio žingsnio ir savanoriškas dalyvavimas streike, tačiau šios teisės praktinis įgyvendinimas priklauso nuo kolektyvinių bendrų darbuotojų veiksmų.

Kalbant apie streikų rūšis reikėtų pasakyti, kad jų būna įvairių rūšių. Remiantis darbo teisės teorija ir tarptautine bei užsienio valstybių kolektyvinių darbo ginčų sprendimo praktika streikai skirstomi į rūšis pagal įvairius požymius:

1. Pagal trukmę – *įspėjamieji* ir *tikrieji*. Šis skirstymas aktualus ir nagrinėjamų valstybių atžvilgiu, tačiau bus aptartas vėliau. Įvairiose valstybėse skirtingai reglamentuojama įspėjamojo streiko trukmė bei organizavimo taisyklės.

2. Pagal tikslą – *ekonominiai*, *socialiniai*, *politiniai* (skirti išreikšti nepasitenkinimą vyriausybės vykdoma politika), *palaikomieji* (dar vadinami solidarumo) streikai. Tam tikrais atvejais gali vykti mišrius tikslus turintys streikai (pavyzdžiui, Izraelyje politinių ir ekonominių bruožų turintys streikai tam tikrais atvejais yra pripažįstami teisėtais, kai tuo tarpu visiškai politiniai streikai yra draudžiami tiek šioje šalyje, tiek Lietuvoje, Latvijoje ir Rusijoje).

3. Pagal organizavimo būdą – *okupaciniai* streikai, kai darbuotojai saugo savo darbo vietas neleisdami kitiems į jas stoti; „*vėžlio*“ streikai, kai dirbama ypač lėtai; „*darbas pagal taisykles*“, kai darbuotojai dirba griežtai laikydamiesi darbo taisyklių, dėl to darbo sparta labai sulėtėja; *viršvalandžių draudimas* – šis streiko būdas naudojamas, kai viršvalandinis darbas yra oficialiai leidžiamas arba yra savanoriškas, t.y. dėl jo susitarta kolektyvineje sutartyje; *boikotavimas*, kai darbuotojai atsisako dirbti su tam tikro tiekėjo siūlomomis medžiagomis ar gaminti tam tikram vartotojui skirtas prekes arba kai darbuotojai atsisako dirbti su tam tikrais kitais darbuotojais, nepriklausančiais profesinei sąjungai.

4. Pagal kilusio kolektyvinio darbo ginčo apimtį – *lokalūs*, t.y. streikai, kylantys vienoje įmonėje ar jos padalinyje, *šakiniai, regioniniai ir nacionaliniai* arba visuotiniai streikai. Kolektyvinis darbo ginčas gali kilti ne tik vienoje įmonėje, jos struktūriniame padalinyje ar keliuose padaliniuose, bet ir aukštesniu lygiu, t.y. tam tikroje pramonės šakoje, tam tikroje teritorijoje ar net nacionaliniu lygiu. Tai priklauso nuo kolektyvinės sutarties (Rusijos Federacijos atveju - susitarimo), dėl kurios nevykdymo ar nesutarimų ją sudarant ir kilo kolektyvinis darbo ginčas, rūšies. Kaip žinia, kolektyvinės sutartys (susitarimai) gali būti adekvačių trijų rūšių: sudarytos įmonės ar jos struktūrinio padalinio lygiu, šakos ar teritoriniu lygiu, valstybės lygiu.

5. Pagal mastą – *visaapimantis*, kai streikuoja visi kokios nors pramonės šakos darbuotojai ar net ir visos šalies darbininkai; *visuotinis*, kai streikuoja visi vienos įmonės ar firmos darbuotojai; *svarbių darbuotojų streikas*, kai streikuoja atsakingas pareigas užimantys darbuotojai, pavyzdžiui, lėktuvo pilotai, be kurių likę kiti darbuotojai tiesiog negali dirbti savo darbo.

6. Pagal darbo vietą – *piketo streikas*, kai darbuotojai, užuot dirbę, susirenka prie darbo įstaigos, nešini savo veiklą paaiškinančiais šūkiiais. Jie neleidžia dirbti norintiems darbuotojams įeiti į darbo patalpas ar bent jau juos visokeriopai gėdina; *streikas darbo vietoje*, kai darbuotojai lieka savo darbo vietose, tačiau nedirba. Taip jų negalima atleisti už neatvykimą į darbo vietą; *išaldymo streikas*, kai darbininkai itin perdėtai (bet formaliai nieko nepažeisdami) laikosi darbo saugos ar kokybės taisyklių, gaišdami tam daug daugiau laiko nei įprasta. Pavyzdžiui, pasienio muitininkai ima nuodugnai tikrinti visas be išimties pravažiuojančias mašinas, nekreipdami dėmesio į milžiniškas susidariusias eiles. Tokius streikuotojus labai sunku apkaltinti neteisėta veikla; *perlinis streikas*, kai darbuotojai dirba viską, ko iš jų oficialiai reikalaujama, bet nieko nedaro geriau. Paprastai įstaigos sėkmei būtina labiau entuziastinga darbuotojų veikla, todėl dėl tokio streiko paprastai nukenčia įmonės produktyvumas, mažėja pelnas, prarandami turimi klientai; *mūšio streikas* (angl. battle strike) yra labai išiplieskusio konflikto stadija, kuomet streikuojantys darbuotojai jėga kovoja prieš juos nuraminti atsiųstus tvarką palaikančius būrius; *bado streikas* - paprastai nukreiptas ne tiek prieš darbdavį, kiek prieš vykdomą valstybės politiką, įgaunantis naują - troškulio streiko formą; *japoniškas streikas* - darbuotojai darbo vietose afišuoja savo reikalavimus (pvz. užsirišant raiščius).

Lietuvos Respublikoje įtvirtintos dvi pagrindinės streikų rūšys: streikai skirstomi į įspėjamuosius ir tikruosius streikus. Įspėjamąjį streiką teisiškai įtvirtina DK 77straipsnio 3 dalis, kuri skelbia, kad „prieš streiką gali būti organizuojamas įspėjamasis streikas“. Pagrindinis skirtumas tarp šių dviejų rūšių yra streiko trukmė. Įspėjamasis streikas



organizuojamas prieš tikrąjį streiką ir negali trukti ilgiau kaip dvi valandas. Tikrojo streiko trukmė neribojama. Tikrojo ir išpėjamojo streiko skelbimo tvarka ta pati: apie streiko pradžią darbdavys turi būti išpėtas raštu ne vėliau kaip prieš septynias dienas pasiunčiant jam nustatyta tvarka priimtą sprendimą<sup>36</sup>. Nustatant pareigą išpėti darbdavį apie būsimo streiko pradžią, darbdaviui suteikiama laiko apsispręsti dėl savo pozicijos kolektyviniame darbo ginče sušvelninimo. Tai aktualu tiek išpėjamojo, tiek tikrojo streiko atžvilgiu, tačiau išpėjamasis streikas yra kartu ir perspėjimas apie tai, kad jei skubiai darbdavys nepakeis savo pozicijos, bus imtasi rimtesnes pasekmes sukeliančio tikrojo streiko. Išpėjamasis streikas padeda realiai įtvirtinti streiko kaip *ultima ratio* naudojimą, kadangi po išpėjamojo streiko gali būti susitarta su darbdaviu ir taip panaikinta tikrojo streiko, kaip kolektyvinio ginčo sprendimo priemonės, būtinybė. Viena vertus, išpėjimas užtikrina darbuotojų teisę ateityje surengti teisėtą streiką, kita vertus: „Įstatymas tiesiogiai sieja išpėjimo terminų trukmę su streiko sukeliamų padarinių mastu. Tuo būdu, darbdaviui suteikiama laiko apsispręsti dėl savo pozicijos kolektyviniame ginče sušvelninimo (taikaus ginčo sureguliuavimo prielaida). Taip pat išpėjimo terminų nustatymas suponuoja galimybę darbdaviui prevenciniu ieškiniu dėl streiko pripažinimo neteisėtu ginti savo interesus ir teises teisme, informuoti visuomenę apie galimus žalingus streiko padarinius, imtis priemonių žalai sumažinti, išpėti verslo partnerius ir kitus asmenis apie streiką, kaip *force majeure*, ir pan.“<sup>37</sup>. Konkretizuojant pateiktus argumentus darytina išvada, jog išpėjamasis streikas suprantamas kaip tam tikras išpėjimas darbdaviui apie esančias problemas, būtinybę jas išspęsti ir svarbiausia parodo galimus neigiamus neveikimo pasekmes, jeigu į darbuotojų reikalavimus nebus atsižvelgta.

Latvijos Respublikos Streikų įstatymas detaliam reglamentuoja tikrųjų streikų organizavimo tvarką, tačiau apie išpėjamųjų streikų galimybę visiškai neužsimina. Tai grindžiama palankių tikrojo streiko organizavimu ir jo įgyvendinimo realumu. Kad parodytų savo ketinimų rimtumą, darbuotojai nevaržomai gali pasinaudoti teise streikuoti ir organizuoti ne tik įmonės, bet ir aukštesnio lygio tikrąjį streiką. .

Rusijos Federacijos Darbo kodekso 410 straipsnis deklaruoja dvi streikų rūšis: išpėjamąjį ir tikrąjį. Pagrindinis šių dviejų streikų skirtumas yra streiko trukmė. Išpėjamasis streikas organizuojamas iki vienos valandos, tuo tarpu tikrasis streikas neribojamas, nors akcentuojama, jog toks atsisakymas dirbti turi būti laikinas. Išpėjamasis streikas gali būti organizuojamas tik viena karta po penkių kalendorinių dienų nuo taikinimo komisijos darbo pradžios, nepavykus pasiekti abiejų šalių tenkinančio kompromiso.

<sup>36</sup> Valstybės Žinios, 2002, Nr.64 – 2569.

<sup>37</sup> LAT CBS teisėjų kolegijos 2001 kovo 6 d. nutartis c.b. *Specialiosios paskirties UAB Vilniaus autobusų parkas v. Specialiosios paskirties Vilniaus autobusų parkas darbininkų sąjunga*, Nr. 3K – 3 – 32/2001, kat.11.2.

Įstatymų leidėjas taip pat imperatyviai nustato įspėti darbdavį apie rengiamą tiek tikrąjį, tiek įspėjamąjį streiką. Tokia (įspėjamojo) streiko „repeticija“ leidžia darbdaviui apsispręsti dėl savo pozicijos ginče ir priimti tam tikrus sprendimus, padėsiančius arba išvengti gresiančios streiko pasiekus kompromisinio sprendimo, arba numatant pasekmes – tinkamai pasiruošti šiai akcijai.

Kalbant apie streikų buvimą istoriškai, nagrinėjamos trys valstybės negalėtų pateikti daug šio reiškinio pavyzdžių. Bendra šalių istorinė raida, pergyventos krizės ir kitokio pobūdžio įvykiai tiesiogiai įtakojo streikų įgyvendinimo galimybes. Ilgą laiką šios protesto akcijos buvo griežtai draudžiamos, malšinamos jėga ir ginklų pagalba. Revoliucijos metu, pasikeitus santvarkai, didžiulė streikų banga persirito per šias šalis, tačiau buvo numalšinta žmonėms taip nieko ir nepasiekus. Keičiantis šiuolaikinio pasaulio suvokimui, atsirasdavo naujų siekių bei tikslų. Ekonomikos plėtra, socialinės sistemos vystimasis ir valstybių skelbiamos politikos tikslai stimuliuo ir darbuotojų norą pakeisti tam tikras darbo sąlygas, kaip, pavyzdžiui, pakelti atlyginimą, užtikrinti saugias darbo sąlygas bei jas pagerinti ir t.t. Nors iš pradžių tokios protesto akcijos buvo griežtai draudžiamos ir stabdomos drastiškomis priemonėmis, tačiau ilgainiui situacija keitėsi, keitėsi ir žmonės, todėl dabartinė situacija leidžia teigti, kad bandymas tam tikra prasme „sulyginti“ darbdavių ir darbuotojų teises bei veiksmų laisves pavyko.

Nors teisiškai šios teisės reglamentavimas yra pakankamai griežtas, tačiau atsižvelgiant į patį konflikto pagrindą ir kitas konflikte dalyvaujančias šalis, toks griežtumas pateisinamas ir kai kuriais atvejais netgi skatinamas. Tai pagrindžia ir pati streiko esmė bei jo reikšmė kitiems. Nereikia pamiršti, jog streikas yra nukreiptas ne tik prieš darbdavį, bet prieš visą visuomenę, kuri susijusi su streikuojančiais darbuotojais darbo pasidalijimo saitais. Streiko metu kenčia ne tik darbdaviai, bet visi visuomenės nariai, kurių noras ir galimybės užsidirbti streiko metu yra pažeidžiamos. Streikuotojai nuskurdina ne tik save, bet nuskurdina savo darbdavį ir visus kitus visuomenės narius. Būtent todėl streikuoti yra taip patrauklu ir taip nenaudinga būti kitoje pusėje. Beje, streikas beveik niekada nebūna paskutinė radikali priemonė, kaip dažnai galima pamanyti. Apsaugoti tokiomis privilegijomis, darbuotojai imasi streiko kaip pirmosios vienintelės problemų sprendimo priemonės, tačiau streikų tikslai ne visuomet. Streiko pasekmės yra bauginančios, ir tiesiog nuostabu, kaip žmonių laisvę ginančios šalių konstitucijos įteisina vienų žmonių teisių viršenybę prieš kitų žmonių teises ir laisves. Žmogaus laisvės ir teisės baigiasi ten, kur prasideda kito žmogaus teisės ir laisvės – tokia taisyklė būtų tikra laisvių ir teisių apsauga. Ne grupių, bet visų visuomenės narių. Šiandien, kai pasaulį drebina

įvairiausi protestai ir streikai, nukreipti prieš visuomenę, reikėtų iš naujo permąstyti, ar tokia kai kurių asmenų laisvė nėra elementarus chuliganizmas.

## 2. AUKŠTESNIO NEI ĮMONĖS LYGIO STREIKO SAMPRATA

Aptarus teisę streikuoti ir streiko sampratą, reikėtų aptarti kaip suvokiamas aukštesnio nei įmonės lygio streikas. LR Darbo kodekse yra įtvirtinta bendra streiko samprata. Jau pati nuostata, jog streikas gali būti ne tik vienos, bet ir kelių įmonių darbuotojų ar jų grupės laikinas darbo nutraukimas, suponuoja aukštesnio nei įmonės lygio streikų leidžiamumą Lietuvoje. LR Darbo kodeksas tiesiogiai neįtvirtina šakinio, regioninio ar nacionalinio streiko. Būtent šie streikai ir yra pripažįstami aukštesnio nei įmonės lygio streikais. LR Darbo kodekso 68 straipsnyje numatoma, jog kolektyvinis darbo ginčas yra įmonės profesinės sąjungos ir darbdavio ar teisę sudaryti kolektyvines sutartis turinčių subjektų nesutarimai, atsiradę dėl darbo, socialinių ir ekonominių sąlygų nustatymo ar pakeitimo vedant derybas, sudarant ir vykdant kolektyvinę sutartį (interesų konfliktas), nepatenkinus šalių iškeltų ir šio Kodekso nustatyta tvarka įteiktų reikalavimų. Remiantis LR Darbo kodeksu, kolektyvinės sutartys gali būti sudaromos:

1. nacionaliniu lygiu;
2. šakos ar teritoriniu lygiu;
3. įmonės lygiu.

Nacionalinės kolektyvinės sutarties šalys yra centrinės (respublikinės) profesinių sąjungų organizacijos ir darbdavių organizacijos, šakos – atitinkamos pramonės (gamybos, paslaugų, profesijos) šakos profesinių sąjungų ir darbdavių organizacijos, teritorinės - toje teritorijoje (savivaldybėje, apskrityje) veikiančios profesinių sąjungų ir darbdavių organizacijos. LR Darbo kodeksas nenustato aukštesnio nei įmonės lygio kolektyvinės sutarties turinio, tai yra išsamaus sąlygų sąrašo, tačiau 50 straipsnio antroje dalyje pabrėžiama, kad šakos kolektyvinė sutartis nustato atitinkamos šakos socialinės ir ekonominės plėtros kryptys, darbuotojų (profesinių grupių) darbo organizavimo ir darbo apmokėjimo sąlygos bei socialinės garantijos, o trečiojoje dalyje – kad teritorinė kolektyvinė sutartis nustato tam tikrų darbo, socialinių ir ekonominių problemų, kurios turi teritorinių ypatumų, sprendimo sąlygas<sup>38</sup>. Nacionalinėje, šakos ir teritorinėje sutartyje paprastai nustatomi darbo apmokėjimo, darbo ir poilsio laiko, darbuotojų saugos ir sveikatos sąlygos, darbo apmokėjimo sistema kainų, infliacijos didėjimo atvejais, specialybės įgijimo, kvalifikacijos kėlimo, perkvalifikavimo sąlygos, socialinės partnerystės rėmimo priemonės, padedančios išvengti kolektyvinių ginčų bei streikų ir kitos šalims svarbios darbo, socialinės ir ekonominės sąlygos. Todėl nacionalinė kolektyvinė sutartis nustato ne

---

<sup>38</sup> Valstybės Žinios, 2002, Nr.64 – 2569.

tik normas, bet ir bendrąsias darbo sąlygas, kurios turi būti taikomos visoje šalyje atsižvelgiant į kolektyvinėje sutartyje nustatytus kriterijus. Šakos kolektyvinėje sutartyje nustatomos norminės sąlygos, taikomos visoje šakoje. Teritorinės kolektyvinės sutartys nustato darbo, socialinių ir ekonominių sąlygų ypatumus. Būtent dėl šių sąlygų nustatymo ar pakeitimo gali atsirasti tam tikri nesutarimai, kurie kyla vedant derybas, sudarant arba vykdant atitinkamu lygiu sudarytas kolektyvines sutartis ir lemia kolektyvinio darbo ginčo kilimą. Pripažįstant tokią galimybę – pripažįstama ir teisė skelbti streiką. Taigi, Lietuvos Respublikoje nacionalinis, šakos ar teritorinis streikas gali kilti dėl šalių nesutarimų, vedant derybas dėl kolektyvinės sutarties, ją sudarant arba vykdant, kuomet kolektyvinis ginčas neišspręstas taikant pozityviuosius kolektyvinių darbo ginčų sprendimo metodus. Apibendrinus galima teigti, kad aukštesnio nei įmonės lygio streikas – tai būdas išspręsti kilusį ginčą atitinkamu lygiu, pasinaudojus privalomųjų priemonių pagalba.

Latvijos Respublikos Streikų įstatymo<sup>39</sup> 1 straipsnio 3 dalis įtvirtina streiko sampratą. Pagal jį streikas – kolektyvinių ginčų dėl intereso sprendimo būdas, kuris pasireiškia darbuotojų ar įmonės, skyriaus grupės darbuotojų savanoriškas darbo nutraukimas visiškai ar iš dalies, turint tikslą pasiekti prašymų (reikalavimų) įvykdymo. Kolektyvinis ginčas dėl intereso suprantamas kaip šalių nesutarimams dėl sąlygų nustatymo ar keitimo, sudarant, keičiant ar vykdant atitinkamą kolektyvinę sutartį<sup>40</sup>. Tokiu atveju, reikėtų taikyti įstatymų analogiją ir streiko rūšis skirstyti pagal kolektyvinės sutarties rūšį, t.y. šakiniai, teritoriniai ir nacionaliniai. Remiantis Latvijos Respublikos Darbo kodekso 18 straipsniu 2 dalimi<sup>41</sup>, nacionalinės, teritorinės ar šakinės kolektyvinės sutarties šalys yra darbdavys, darbdavių grupė, darbdavių organizacija ar jų susivienijimas ir darbuotojų profesinė sąjunga ar jų susivienijimas. Aukštesnio nei įmonės lygio kolektyvinės sutartys nustato sąlygas, reguliuojančias darbo teisinius santykius, ypač darbo apmokėjimą ir darbo apsaugą, kvalifikacijos kėlimą ir specialybės įgijimo, darbo teisinių santykių pradžia ir jų nutraukimą ir kitas šalims svarbius aspektus. Tačiau, kolektyvinių derybų metu, dėl naujų sąlygų ir užimtumo nustatymo gali kilti nesutarimai, kurie reikštų atitinkamo lygio kolektyvinių darbo ginčų atsiradimą. Tokį ginčą neišsprendus pozityviųjų priemonių pagalba, galima pasinaudoti Latvijos Respublikos Konstitucijos<sup>42</sup> 108

<sup>39</sup> Latvijos Respublikos Streikų įstatymas// The Act on Strikes of the republic of Latvia (Streiku likums). [žiūrėta: 2007-03-02]. Prieiga per internetą:

<[http://www.likumi.lv/doc.php?id=48074&menu\\_body=KDOC](http://www.likumi.lv/doc.php?id=48074&menu_body=KDOC)>.

<sup>40</sup> Latvijos Respublikos Darbo ginčų įstatymas// The Labour Dispute Law of the Republic of Latvia (Darba stridu likums). [žiūrėta: 2007-03-10]. Prieiga per internetą: <<http://www.likumi.lv/doc.php?id=67361>>.

<sup>41</sup> Latvijos Respublikos Darbo kodeksas// The Labour Law of the Republic of Latvia. [žiūrėta: 2007-03-12]. Prieiga per internetą: <[http://www.likumi.lv/doc.php?id=26019&menu\\_body=KDOC](http://www.likumi.lv/doc.php?id=26019&menu_body=KDOC)>.

<sup>42</sup> Latvijos Respublikos Konstitucija. [žiūrėta: 2007-03-13]. Prieiga per internetą: <<http://www.at.gov.lv/fails.php?id=55>>.

straipsnyje įtvirtinta teise streikuoti. Vadinasi, aukštesnio nei įmonės lygio streikas – tai būdas išspręsti kilusį kolektyvinį ginčą konkrečiu lygmeniu bei apginti savo ekonomus ir profesinius interesus, pasinaudojus visomis privalomomis priemonėmis.

Siekiant išsiaiškinti kaip suprantamas aukštesnio nei įmonės lygio streikas Rusijos Federacijoje reikia išanalizuoti kaip visu pirma suprantama bendra streiko sąvoka. Pagal RF Darbo kodekso<sup>43</sup> 398 straipsnį streikas yra darbuotojų laikinas savanoriškas atsisakymas vykdyti darbo įsipareigojimus (visiškai arba iš dalies) turint tikslą išspręsti kolektyvinį darbo ginčą. Pagal to paties straipsnio 1 dalį, vienas iš kolektyvinio darbo ginčo aspektų - yra nereguluoti nesutarimai tarp darbuotojų (jų atstovų) ir darbdavių (jų atstovų) dėl darbo sąlygų nustatymo ir pakeitimo, sudarant, keičiant ar vykdant kolektyvines sutartis, susitarimus. Šiuo atveju, turi būti eliminuotos kolektyvinės sutartys, kadangi, jos sudaromos tik įmonės, filialo ir atstovybės lygiu<sup>44</sup>. Todėl, taikant įstatymo analogijos ir loginį metodus ir remiantis pateiktais argumentais, būtų tikslinga streikų rūšis skirstyti pagal susitarimo rūšis, t.y. *federaliniai, regioniniai, šakiniai ir teritoriniai*.

- Federalinių susitarimų šalys yra centriniai profesinių sąjungų ir darbdavių susivienijimai ir RF Vyriausybė. Federaliniai susitarimai nustato bendrus reguliavimo principus socialiniuose-darbo santykiuose.

- Regioniniai susitarimai sudaromi tarp regioninių profesinių sąjungų ir darbdavių susivienijimų ir regiono valdžios vykdomojo organo Rusijos Federacijos subjekto lygmeniu ir nustato bendrus reguliavimo principus socialiniuose-darbo santykiuose konkrečiam regione.

- Šakiniai susitarimai įmanomi tarp šakos profesinių sąjungų ir jų susivienijimų ir darbdavių susivienijimų (arba kitų darbdavio įgaliotų organų) ir RF subjekto darbo organų, kurie nustato darbo apmokėjimo normas, kitas darbo ir socialinių garantijų sąlygas, taikomas darbuotojams konkrečioje šakoje.

- Teritorinių susitarimų šalys yra atitinkamos teritorijos profesinės sąjungos ir jų susivienijimai, darbdavių susivienijimai (arba kiti jų atstovaujantys organai) ir atitinkamos vietos savivaldos organas. Teritoriniai susitarimai nustato darbo sąlygas, socialines garantijas ir pašalpas, susijusias su teritoriniais miesto, rajono, kito administracinio-teritorinio susivienijimo ypatumais.

Kolektyvinių darbo santykių teisinė prigimtis grindžiama sutartiniais šalių susitarimais ir jų tarpusavio apsisprendimo laisve, todėl valstybei šiuo atveju rūpi tik tai,

---

<sup>43</sup> Трудовой кодекс России. [žiūrėta: 2007-03-15]. Prieiga per internetą: <http://www.consultant.ru/popular/tkrf/>.

<sup>44</sup> Федеральный закон О коллективных договорах и соглашениях, Собрание законодательства, 2001, Но. 196.

kad nebūtų pažeisti imperatyvūs, pagrindiniai ir patys svarbiausi principai, o visi kiti klausimai paliekami aptarti pačioms kolektyvinių darbo santykių šalims bendru susitarimu, išskyrus atvejus, kuomet valdžios ar savivaldos organas yra darbuotojų biudžetiniuose įstaigose darbdavys ar jų atstovas<sup>45</sup>. Todėl šalims nevykdant atitinkamo lygio sudarytų susitarimų ar nesutariant jas sudarant ar keičiant, gali kilti kolektyviniai darbo ginčai, kurių vienas iš sprendimo būdų yra aukštesnio nei įmonės lygio streiko organizavimas (kuomet ginčas neišspręstas taikinimo procedūrų pagalba). Apibendrinus pabrėžtina, kad aukštesnio nei įmonės lygio streikas suprantamas kaip būdas išspręsti kolektyvinį darbo ginčą atitinkamu susitarimo lygmeniu tarp konkrečių subjektų, kuomet šalys nesutaria nustatant įsipareigojimus, juos keičiant ar nevykdant, pasinaudojus privalomuoju pozityviuoju ginčo sprendimo metodu.

Minėtų dokumentų analizė bei vertinimas suponuoja bendrą išvadą dėl aukštesnio nei įmonės lygio streiko supratimo. Siekiant išsiaiškinti aukštesnio nei įmonės lygio streiko sampratą, nesant vientisam tiesiogiai įtvirtinančiam šią sąvoką teisės aktui, reikėtų vadovautis darbo įstatymų visuma. Taigi, sudarius kolektyvinę sutartį (susitarimą) aukštesniu nei įmonės lygiu ir pripažinus galimybę, kad dėl šių kolektyvinių sutarčių (susitarimų) gali kilti kolektyviniai darbo ginčai, turi būti pripažįstama ir teisė, sprendžiant šiuos ginčus, skelbti tam tikro lygio streiką, kaip būdą išspręsti kilusį ginčą. Kolektyvinio darbo ginčo lygis, taipogi ir streiko lygis, priklauso nuo konkrečios kolektyvinės sutarties (susitarimo) lygmens. Siekiant nustatyti teisės streikuoti aukštesniu nei įmonės lygiu įgyvendinimo galimybes, neišvengiamai reikia išanalizuoti tokio lygio streiko organizavimo ypatumus konkrečiame etape.

---

<sup>45</sup> СМИРНОВ, О. Трудовое право. 2 издание. Москва: Проспект, 2006.

### 3. AUKŠTESNIO NEI ĮMONĖS LYGIO STREIKO ORGANIZAVIMAS

Teisė organizuoti ir skelbti aukštesnio nei įmonės lygio streikus yra pripažįstama visose valstybėse, kuriose yra pasirašomos aukštesnio lygio kolektyvinės sutartys. Aukštesnio lygio streikų įgyvendinimo klausimai yra aptariami dažniausiai pačiose kolektyvinėse sutartyse. Valstybė aukštesnio lygio streikų organizavimo ypatumų nereglamentuoja. Valstybė tokiu atveju tik kontroliuoja, kad nebūtų pažeisti pagrindiniai darbo teisės principai ir imperatyvios darbo teisės normos, visa kita yra nustatoma kolektyvinių sutarčių lygmenyje. Tačiau ši praktika vyrauja tik šalyse, kuriose aukštas kolektyvinių derybų ir kolektyvinių sutarčių lygis, kur prerogatyva teikiama kolektyviniams darbo santykiams ir kur kolektyviniai santykiai vyrauja lyginant su individualiais darbo santykiais.

Lietuvos Respublikoje situacija yra kitokia. Konstatuotina, jog kol kas yra įregistruota tik viena šakinė kolektyvinė sutartis. Taigi, kalbėti apie vyraujančius kolektyvinius darbo santykius tikrai dar negalima. Darbo teisės teoretikų nuomone, valstybėse, kurios dar neturi senų kolektyvinių darbo santykių ir socialinės partnerystės tradicijų, nustatant atitinkamus ypatumus teisės streikuoti nacionaliniu, teritoriniu ar šakos lygmeniu, būtinas įstatyminis reglamentavimas<sup>46</sup>. Deja, LR darbo kodeksas tik bendrai 77 straipsnyje reglamentuoja streikų skelbimo sąlygas, bet nenumato jokių ypatumų aukštesnio nei įmonės lygio streikams. Panaši situacija susiklostė Latvijos Respublikoje ir Rusijos Federacijoje. Užsienio valstybių ir Lietuvos darbo teisės ekspertai, nesant aukštesnio nei įmonės lygio streikų reglamentavimo siūlo taikyti analogiją ir vadovautis įmonės streiko skelbimo taisyklėmis. Taigi, tikslinga pateikti teisinę aukštesnio nei įmonės lygio streiko organizavimo pagal etapus reglamentavimą, kartu akcentuojant praktinį šių etapų įgyvendinimą ir su juo susijusias problemas.

#### 3.1 Šalys

Nusprendus skelbti aukštesnio nei įmonės lygio streiką, iškila klausimas – kas turi teisę tą padaryti?

Lietuvos Respublikos atveju, remiantis LR Darbo kodekso 77 straipsnio 1 dalimi, skelbti streiką gali profesinė sąjunga arba darbo taryba, jeigu įmonėje nėra veikiančios profesinės sąjungos ir jeigu darbuotojų kolektyvo susirinkimas neperdavė atstovavimo ir gynimo funkcijos atitinkamos šakos profesinei sąjungai. Kaip jau buvo nustatyta anksčiau, aukštesnio nei įmonės lygio streikai gali kilti nesilaikant nacionalinės, teritorinės ar šakos

---

<sup>46</sup> *Cit.op. 2.*



kolektyvinės sutarties (ginčas dėl teisės). Šias sutartis pasirašyti turi teisę tik centrinės arba atitinkamos šakos profesinių sąjungų ar darbdavių organizacijos. Bet kokio lygio kolektyvinės darbo sutarties vykdymo kontrolę, vykdo tos sutarties šalys ir įstatymų laikymosi kontrolės institucijos. Reiškia norint paskelbti aukštesnio nei įmonės lygio streiką, tą padaryti turi teisę atitinkama kolektyvinės sutarties profesinių sąjungų organizacija. [žiūrėti priedą Nr.1]

Kolektyviniai darbo ginčai gali kilti ne tik dėl teisės, bet ir dėl interesų, t.y. kol dar nėra kolektyvinės sutarties: vedant derybas ar sudarant kolektyvinę sutartį. Tokiu atveju, kuomet yra deramasi dėl aukštesnės nei įmonės lygio sutarties sudarymo ar tokios sutarties nuostatų papildymo, teisė skelbti aukštesnio nei įmonės lygio streiką taip pat turėtų būti suteikta atitinkamai kolektyvinės sutarties profesinės sąjungos organizacijai.

Apibendrinus darytina išvada, jog, atsižvelgiant į pateiktus argumentus, remiantis LR Darbo Kodekso 51 straipsnio nuostatomis ir taikant įstatymo analogijos metodą, priimti sprendimą dėl nacionalinio streiko paskelbimo turi teisę centrinės (respublikinės) profesinių sąjungų organizacijos, dėl šakos streiko – atitinkamos pramonės (gamybos, paslaugų, profesijos) šakos profesinių sąjungų organizacijos, dėl teritorinio streiko - toje teritorijoje (savivaldybėje, apskrityje) veikiančios profesinių sąjungų organizacijos.

Analizuojant Latvijos Respublikos Streikų įstatymą susiklosto kiek kitokia situacija. Remiantis šio įstatymo 11 ir 12 straipsniu, priimti sprendimą skelbti streiką turi teisę darbuotojai bendro susirinkimo metu, kuriame dalyvauja daugiau negu pusė įmonės darbuotojų, arba profesinė sąjunga per jos narių posėdį, kuriame dalyvauja daugiau negu pusė profsąjungos narių. Šios nuostatos rodo, kad teisė organizuoti streiką yra suteikiama ir pačiam darbuotojų kolektyvui. Atkreiptinas dėmesys, kad pagal LV Darbo kodekso 18 straipsnį, aukštesnio nei įmonės lygio kolektyvinę sutartį taipogi turi teisę sudaryti ne tik profesinės sąjungos, bet ir darbuotojų susivienijimas (sąjunga), turintys įgaliojimus tą padaryti, nustatytus šių susivienijimų įstatuose. Šis faktas taip pat patvirtina dvejopos atstovavimo koncepcijos egzistavimą. Tokiu atveju, jeigu darbuotojų susivienijimas (sąjungai) tapo aukštesnio nei įmonės lygio kolektyvinės sutarties šalimi, jis tampa tuo subjektu, kuris ateityje priims sprendimą skelbti aukštesnio nei įmonės lygio streiką. Ta pati tvarka taikoma ir profesinės sąjungos (jų susivienijimui) atveju. [žiūrėti priedą Nr.2]

Apibendrinus galima teigti, jog priimti sprendimą skelbti aukštesnio lygio streiką teisę turi šalis, sudariusi atitinkamo lygio kolektyvinę sutartį. Tokiu atveju, tai gali būti arba nacionalinė, šakos, teritorinė profesinė sąjunga (jų susivienijimas) arba nacionalinis, šakos, teritorinis darbuotojų susirinkimas (sąjunga). Akcentuotina, kad toks reglamentavimas yra labai diskutuotinas ir darbo teisės atstovų vertintinas atsargiai. Nors

Latvijos Respublikos atveju, toks normų egzistavimas rodo valstybės siekį išvengti darbuotojų atstovų monopolį skelbti streiką ir taip versti juos „bendradarbiauti“, tačiau nereikia pamiršti, jog aukštesnio nei įmonės lygio streikas yra „globalinis“ reiškinys, įtakoiantis ne tik darbuotojus ir darbdavius, bet ir visuomenę, reikalaujantis profesionalių žinių, patirties ir aiškų situacijos supratimas.

Siekiant nustatyti šalis, turinčios teisę priimti sprendimą dėl aukštesnio nei įmonės lygio streiko Rusijos Federacijos atveju, reikia, visu pirma, atsižvelgti į RF Darbo kodeksą, kuriuo 410 straipsnyje pasakyta, jog sprendimą dėl streiko organizavimo priima organizacijos (filialo, atstovybės, kitokio atskiro struktūrinio padalinio), individualaus verslininko darbuotojų susirinkimas (konferencija) darbuotojus atstovaujančiojo organo, įgalioto spręsti kolektyvinį darbo ginčą, teikimu, arba tokį sprendimą priima profesinė sąjunga (profesinių sąjungų susivienijimas). RF Darbo kodeksas kolektyvinio darbo ginčą įvardija kaip nesutarimą tarp darbuotojų ir jų atstovų ir darbdavių ir jų atstovų. Tokie nesutarimai gali kilti ir aukštesniu nei įmonės lygiu, t.y. sudarant, keičiant ar vykdant susitarimus. Tokiu atveju, kiekvienai šaliai atstovauja atitinkamu lygiu sudaryto susitarimo šalys. Todėl darytina išvada, kad sprendimą dėl federalinio streiko priima bendras Rusijos profesinės sąjungos susivienijimas, dėl regioninio streiko – regioninės profesinės sąjungos ir jų susivienijimai, dėl šakinio streiko – šakos profesinės sąjungos ir jų susivienijimai, ir dėl teritorinio streiko – toje teritorijoje vienijančios profesinės sąjungos ar jų susivienijimai. [žiūrėti priedą Nr.3]

Apibendrinus galima teigi, kad pateiktų nagrinėjamų valstybių teisėje vadovaujamosi dviem koncepcijomis, kurios skirtingai aiškina subjektų, galinčių skelbti streiką ne tik įmonės, bet ir aukštesniu nei įmonės lygiu, ratą. Pirmos koncepcijos atstovės būtų Lietuvos Respublika ir Rusijos Federacija. Šių valstybių įstatymai numato galimybę skelbti aukštesnio nei įmonės lygio streiką išimtinai profesinėms sąjungoms (jų susivienijimams), tuo pačiu nustatydami tokio lygio streiko teisėtumo kriterijus. Antros koncepcijos šalininkė būtų Latvijos Respublika. Šio šalies įstatymai nustato teisę skelbti streiką (ne tik įmonės, bet ir aukštesniu nei įmonės lygiu) ne tik profesinėms sąjungoms (jų susivienijimams), bet ir darbuotojų susirinkimui (sąjungai), turinčiam įgaliojimus bei veikiančiam įstatuose nustatytą tvarką. Iš vienos pusės, pastarosios koncepcijos įgyvendinimas padeda išvengti monopolinio profesinių sąjungų (jų susivienijimų) dominavimo tokio pobūdžio santykiuose, suteikia teisę pasirinkti elgesio variantą. Iš kitos pusės, aukštesnio nei įmonės lygio streiko organizavimo atveju, turi būti griežtai nustatyti subjektai, priimančys sprendimus dėl aukštesnio nei įmonės lygio streiko paskelbimo, jų atsakomybės ribos bei elgesio taisyklės, siekiant išvengti chaotiškų šio reiškinio pasekmių.

### 3.2 Aukštesnio nei įmonės lygio streiko skelbimo tvarka

Kalbant apie streiko organizavimo ir skelbimo teisę, tiksliau apie procedūras, kurias būtina įvykdyti siekiant paskelbti streiką, neišvengiamai reikia nors keletą pastabų pateikti dėl įstatymo reikalavimo, kad streiką organizuojantis subjektas gautų tam tikros darbuotojų kolektyvo dalies pritarimą, kadangi šių atstovų įgaliojimai priimti sprendimus atstovaujamųjų vardu nėra absoliutus. Svarbiausi sprendimai įsigalioja tik darbuotojų daugumos pritarimu<sup>47</sup>, todėl LR DK imperatyviai nustato, kad sprendimą skelbti streiką tik kai tam pritaria tam tikras skaičius darbuotojų. Pagal LR Darbo kodekso 77 straipsnio 1 dalies nuostatas, streikas gali būti skelbiamas, jei šiam sprendimui slaptu balsavimu pritarė:

- a) skelbti streiką įmonėje – du trečdaliai įmonės darbuotojų
- b) skelbti streiką įmonės struktūriniame padalinyje – du trečdaliai to padalinio darbuotojų ir ne mažiau kaip pusė visos įmonės darbuotojų.

Taigi šiuo LR Darbo kodekso straipsniu įtvirtinamos dvi tarpusavyje susijusios teisės streikuoti įgyvendinimo sąlygos:

- reikalavimas, kad sprendimui skelbti streiką pritarę nustatyta įmonės darbuotojų dauguma;
- reikalavimas, kad sprendimui skelbti streiką būtų pritarė slaptu balsavimu.

TDO Asociacijų laisvės komitetas yra pripažinęs, kad minėtos teisės streikuoti įgyvendinimo sąlygos nepažeidžia asociacijų laisvės principo, tačiau šis komitetas yra ne kartą pasisakęs dėl reikalaujamo darbuotojų pritarimo skelbiamam streikui kvorumo. Pavyzdžiui, jis yra konstatavęs, kad reikalavimas gauti daugiau kaip pusės arba absoliučios daugumos darbuotojų pritarimą skelbti streiką yra pernelyg išplėstas ir labai riboja galimybę paskelbti streiką, ypač didelėse įmonėse, taigi pažeidžia asociacijų laisvės principą<sup>48</sup>. Arba reikalavimas, kad streikui pritarę du trečdaliai darbuotojų, taip pat gali būti sunkiai pasiekiamas ir ribotų darbuotojų teisę streikuoti. Atsižvelgiant į šias Asociacijų laisvės komiteto suformuluotas principines nuostatas galima teigti, kad Lietuvos Respublikoje taikomas gan griežtas darbuotojų pritarimo skelbti streiką kvorumo reikalavimas<sup>49</sup>.

Sunku įsivaizduoti kaip ir koku būdu būtų galima gauti dviejų trečdalių ir pusės darbuotojų pritarimą įmonėse ( be to slaptai), kuriose dirba šimtai ar tūkstančiai žmonių,

---

<sup>47</sup> LAT CBS teisėjų kolegijos 2001 kovo 6 d. nutartis c.b. *Specialiosios paskirties UAB Vilniaus autobusų parkas v. Specialiosios paskirties Vilniaus autobusų parkas darbininkų sąjunga*, Nr. 3K – 3 – 32/2001, kat.11.2.

<sup>48</sup> *Cit.op.*17. p.106.

<sup>49</sup> *Cit.op.*1. p. 206.

arba kurių atstovybės ir struktūriniai padaliniai išsidėstę didelėje teritorijoje. O jeigu norima organizuoti šakos ar teritorinį streiką – darbuotojų skaičius padidėja dešimčia ar šimtus kartu. Taikant įstatymo analogiją ir vadovaujantis bendromis streiko skelbimo taisyklėmis, tai reikštų, kad tokiam streikui turėtų pritarti du trečdaliai darbuotojų, dirbančių įmonėse, kuriose taikoma atitinkamo lygio kolektyvinė sutartis. Pavyzdžiui, žemės ūkio paskirties įmonėse dirba šimtai tūkstančių žmonių, todėl norint paskelbti šakos streiką, reikėtų gauti du trečdalius darbuotojų, kurie dirba žemės ūkio įmonėse ir kuriems taikoma šakos kolektyvine sutartis, pritarimą, kas yra sunkiai įsivaizduojama ir beveik neįgyvendinama. Atsižvelgiant į tai, kad Lietuvos gyventojų aktyvumas, pavyzdžiui, rinkimuose labai retai kada viršija 50 proc., galima drąsiai sakyti, kad streiko paskelbimas didelėje įmonėje, nekalbant apie šakos, teritorinį ar net nacionalinį streiką, esant dabartiniam teisiniam reglamentavimui, yra beveik neįmanomas. Beto, Tarptautinės darbo organizacijos Ekspertų komitetas 2005 m. rugsėjo mėnesio tiesioginiu paklausimu (angl. *direct request*) nustatė, kad Lietuvos Respublikos Darbo kodekse nustatytas darbuotojų pritarimo streikui kvorumas prieštarauja TDO Konvencijos Nr.87 „Dėl asociacijų laisvės ir teisės jungtis į organizacijas gynimo“ 3 straipsniui ir paragino ištaisyti šį neatitikimą<sup>50</sup>.

Taip pat nereikia pamiršti organizacinius kaštus rengiant slaptus balsavimus įmonėse, pavyzdžiui, dėl šakos streiko, bei kitas teises procedūras. Aptartos problemos didėja aritmetine progresija organizuojant tokio pobūdžio streiką, nes slaptus balsavimus ir svarbias teises pasekmes sukeliančias procedūras reikia organizuoti visose įmonėse. Pats streiko organizavimas užsitęsęs be galo ilgai ir gali būti, jog streikas iš viso neįvyktų. Tokiu atveju būtų pažeistas asociacijų laisvės principas, kurio viena iš turinio aspektų numato, jog valstybė negali apsunkinti darbuotojų teisių gynimo, jog jis taptų neįmanomas arba labai sunkiai pasiekiamas. Tokie ribojimai nebūtų protingi ir negalėtų būti taikomi.

Tokia pat streiko skelbimo tvarka taikoma ir įspėjamojo streiko atveju. Teisininko M.Dagio nuomone, atsižvelgiant į nedidelę šio streiko trukmę ( dvi valandos) ir į tai, kad apie šį streiką darbdavys turėtų būti įspėtas prieš septynias kalendorines dienas (LR DK 77 straipsnio 3 dalis), iš viso reikėtų atsisakyti darbuotojų balsavimo dėl pritarimo įspėjamajam streikui ir palikti galimybę atitinkamai profesinei sąjungai priimti savarankišką sprendimą<sup>51</sup>. Mano nuomone, toks aukštesnio nei įmonės lygio įspėjamojo streiko reglamentavimas palengvintų jo organizavimo galimybę apskritai. Tokiu žingsniu darbuotojai parodytų savo ketinimą rimtumą ir tuo paskatintų darbdavius ( jų organizaciją)

---

<sup>50</sup> DAGYS, M. Streiko liberalizavimas-būtinasis DK pakeitimas. Lietuvos Profsąjungos, 2006, nr. 1(205).

<sup>51</sup> *Ibid.*

susimąstyti, ar verta ir toliau vengti kompromisinių sprendimų, ar verta ir toliau nekreipti dėmesio į susidariusias problemas.

Apibendrinus darytina išvada, jog kadangi Lietuvoje nėra nustatytas atskiras aukštesnio nei įmonės lygio streikų organizavimo reglamentavimas, tokiu atveju reikia vadovautis įstatymų analogijos principu ir taikyti įmonės lygio streikų organizavimo taisykles. Tačiau praktiškai susidūrus su tokiomis streikų organizavimo sąlygomis, akivaizdžiai matosi jų praktinis įgyvendinimo negalimumas. Nustatyti kvorumo ir slapto balsavimo reikalavimai realiai pritaikomi tik mažos įmonės lygiu ir visiškai neįgyvendinami teritorinio, šakos ar nacionalinio streiko atveju. Todėl šiuo atveju galima vienareikšmiškai teigti, kad dabartinis streikų reglamentavimas yra nepagrįstai ribotas taikant jį ne tik įmonės, bet ir aukštesniu nei įmonės lygiu. Atsižvelgiant į tokio streiko mastą, įstatymo leidėjas turi atskirai nustatyti šių streikų organizavimo taisykles ir ypatumus.

Nesant atskiro reglamentavimo, aukštesnio nei įmonės lygio streiko atveju, ir vadovaujantis įstatymo analogijos principu, laikomasi bendros streiko organizavimo tvarkos. Rusijos Federacijos Darbo kodekso 410 straipsnis numato, kad darbuotojų susirinkimas (konferencija) laikomas teisėtu, jeigu jame dalyvauja ne mažiau kaip du trečdaliai viso darbuotojų (konferencijos delegatų) skaičiaus ir sprendimas skelbti streiką laikomas priimtų, jeigu už jį balsavo ne mažiau kaip pusė darbuotojų, dalyvaujančių susirinkime. Įstatymai nenumato specialių reikalavimų balsavimo procedūrai – ar jis turi būti slaptas arba atviras. Šiuos klausimus sprendžia pats darbuotojų susirinkimas<sup>52</sup>.

Kalbant apie darbuotojų pritarimo streikui kvorumą, pabrėžtina, kad toks įstatymo reikalavimas, yra pernelyg griežtas. Norint organizuoti, pavyzdžiui, šakos streiką, balsavime turi dalyvauti ne mažiau kaip du trečdaliai viso darbuotojų (konferencijos delegatų) skaičiaus ir „už“ tokio lygio streiką pasisakyti daugiau negu pusė darbuotojų. Atsižvelgiant į Rusijos Federacijos teritorijos mastą bei šakoje dirbančių žmonių skaičių, tokio lygio streikų organizavimas yra abejotinai įmanomas. Yra itin sunku organizuoti tokio lygio balsavimus ir užtikrinti, kad juose dalyvautų daugiau negu 70% darbuotojų. O ką jau kalbėti apie galimybę gauti daugiau negu pusės visų darbuotojų pritarimo. RF Darbo kodekse numatyta galimybė patvirtinti sprendimą organizuoti streiką surenkant pusės darbuotojų, pritariančių streikui, parašus. Tačiau, RF Darbo kodeksas šios sąlygos taikymo atvejus detalčiai neaiškina, taip pat konkrečiai nenustato ar ji taikoma esant nagrinėjamai (t.y. balsuojant dėl aukštesnio nei įmonės lygio streiko) ar tik kitoms galimoms situacijoms. Toks streikų organizavimo reglamentavimas aiškiai prieštarauja

---

<sup>52</sup> КИСЕЛЕВ, И; ЛЕОНОВ, А. Комментарий к Трудовому кодексу России. Дело: 2003.

Tarptautinės Darbo Organizacijos įtvirtinamoms normoms ir parodo ne tik įmonės lygio, bet ir aukštesnio nei įmonės lygio streikų organizavimo neįmanomumą. Šį faktą patvirtino ir paskutinėje nagrinėtoje byloje dėl streikų reglamentavimo Asociacijų laisvės komitetas konstatavęs, jog reikalavimas, kad streikui paprasta balsų dauguma pritarę darbuotojų susirinkimas, kuriame turi dalyvauti ne mažiau kaip 2/3 darbuotojų (kvorumas), prieštarauja TDO Konvencijai Nr. 87 „Dėl asociacijų laisvės ir teisės jungtis į organizacijas gynimo“<sup>53</sup>, todėl šią normą Rusijos Federacija privalo kuo greičiau pakeisti.

Kitokia tvarka numatyta organizuojant įspėjamąjį streiką, kurį organizuojant nebūtinai turi būti laikomasi bendrų RF Darbo kodekse 410 straipsnyje numatytų reikalavimų ir kuris iš esmės yra darbuotojų pasiryžimo prievartiniais metodais siekti savo reikalavimų tenkinimo demonstracija. Toks streikas gali būti organizuojamas taikinimo procedūrų metu, tačiau ne anksčiau kaip praėjus penkioms kalendorinėms dienoms nuo taikinimo komisijos darbo pradžios, ir jo trukmė negali viršyti vienos valandos. Vienintelis tokio streiko reikalavimas yra darbdavio įspėjimas prieš tris dienas<sup>54</sup>. Ši nuostata rodo darbuotojams palankesnę ir lengviau įgyvendinamą galimybę surengti aukštesnio nei įmonės lygio streiką. Surengus, pavyzdžiui, teritorinį įspėjamąjį streiką, darbdaviai (jų susivienijimai) bus priversti susimąstyti ar verta ir toliau ignoruoti darbuotojų reikalavimus ar vis dėlto siekti taikaus problemos išsprendimo. Nors iš kitos pusės, atsižvelgiant į tikrojo streiko įgyvendinimo galimybes, surengus tokią „generalinę repeticiją“ gali būti ir nepasiekta užsibrėžtų tikslų. Esant dabartinėms streiko organizavimo sąlygoms, t.y. matant faktišką jų įgyvendinimo negalimumą, darbdaviai visiškai nebijo tikrų streikų grėsmės (o ypač aukštesnio nei įmonės lygio streikų), todėl ir nesiekia ieškoti kompromisų.

Atsižvelgiant į aukščiau pateiktus faktus darytina išvada, jog dabartinis Rusijos Federacijoje įtvirtintas streikų organizavimas yra ypač griežtas ir riboja darbuotojų galimybes streikuoti. Ką jau kalbėti apie šakos, teritorinius, regioninius ar nacionalinius streikus. Tokio lygio streikai turi būti atskirai reglamentuoti, atsižvelgiant į šalies teritorijos mastą bei darbuotojų skaičių. Be to, turi būti nustatytas kitoks kvorumo reikalavimas, balsuojant dėl pritarimo streikui. Toks žingsnis kardinaliai pakeistų situaciją, skatintų darbdavių organizacijas (jų susivienijimus) greičiau reaguoti į susidariusią padėtį, stimuliuotų šalių bendradarbiavimą. Reali aukštesnio nei įmonės lygio organizavimo „grėsmė“ tam tikra prasme skatintų darbdavių „nuolankumą“ priimant vienokius ar kitokius sprendimus.

---

<sup>53</sup> Complaint against the Government of Russian Federation, Report No. 332, 334, Case(s) No(s) 2216. [žiūrėta 2007-03-20]. Prieiga per internetą: <<http://www.ilo.org/ilolex/english/digestq.htm>>.

<sup>54</sup> *Cit.op.* 43.

Kiek kitokia situacija susiklosto analizuojant Latvijos Respublikos Streikų įstatymą. Šios valstybės įstatyminis reglamentavimas taipogi nenustato atskiros, detalios aukštesnio nei įmonės lygio streiko organizavimo tvarkos, todėl, kaip ir jau pateiktą, taip ir nagrinėjamos valstybės atveju, turėtų būti taikomas įstatymų analogijos principas ir vadovaujamosi bendromis streiko skelbimo taisyklėmis. Streikų įstatymo 11 ir 12 straipsniai nustato dvejopą balsavimo modelį. Sprendimas dėl streiko paskelbimo gali būti priimamas per profesinės sąjungos narių posėdį arba per bendrą darbuotojų susirinkimą, kuriame atitinkamai dalyvauja daugiau negu pusė jos narių arba darbuotojų, paprasta balsų dauguma<sup>55</sup>. Konkretaus elgesio modelio pasirinkimas priklauso nuo to kas pasirašė atitinkama kolektyvinė sutartį. Kaip jau buvo minėta anksčiau, tą gali padaryti arba darbuotojų susivienijimas (sąjunga), turintis tam įgaliojimus ir veikiantis įstatuose nustatyta tvarka, arba atitinkama profesinė sąjunga (jų susivienijimas).

Kalbant apie balsavimą apskritai, praktinių problemų nekyla balsuojant darbuotojų susirinkime. Tačiau tikslinga keletą pastabų pateikti dėl tokio sprendimo priėmimo profesinės sąjungos (jų susivienijimo) atveju. Šios nuostatos nereiškia, kad niekas tokiu atveju neatsižvelgs į darbuotojų nuomonę. Netgi priešingai. Manytina, kad tai tik palengvina streiko įgyvendinimą, ypač norint organizuoti aukštesnio nei įmonės lygio streiką, ir padeda išvengti bereikalingų trukdžių. Be to, profesinės sąjungos (jų susivienijimo) nariai – yra tie patys darbuotojai, kurie nevaržomai galės balsavimo metu išreikšti savo pritarimą ar nepritarimą būsimam streikui. Nors toks streiko organizavimo reglamentavimas yra diskutuotinas tarp darbo teisės atstovų (leidžiant priimti sprendimą dėl streiko ir profesinei sąjungai ir patiems darbuotojams), tačiau nesudaro kliūčių įgyvendinti šią teisę, apsunkinant bereikalingų papildomu balsavimu.

Analizuojant nustatytą kворumo reikalavimą, akcentuotina, kad jis be abejo yra žymiai palankesnis darbuotojams, ketinantiems streikuoti, negu nustatytas Lietuvoje ir Rusijoje. Norint, pavyzdžiui, organizuoti teritorinį streiką, balsavime turėtų dalyvauti daugiau negu pusė darbuotojų, kuriems taikoma atitinkama teritorinė kolektyvinė sutartis. Sprendimas bus laikomas priimtu, jeigu „už“ pasisakys dauguma žmonių. Surengti tokio lygio balsavimą yra pakankamai sunku, nors kворumo reikalavimas yra mažesnis nei Lietuvos ir Rusijos atveju ir atitinka Europoje vyraujančias tendencijas ir daugumos kitų valstybių taikomą streiko organizavimo tvarkos reglamentavimą. Tačiau esant pernelyg dideliame darbuotojų susirinkimo ar profesinės sąjungos (jų susivienijimui) narių skaičiui, įstatymas numato galimybę sprendimą skelbti streiką priimti įgaluotiems atstovams

---

<sup>55</sup> Latvijos Respublikos Streikų įstatymas// The Act on Strikes of the republic of Latvia (Streiku likums). [žiūrėta 2007-03-22]. Prieiga per internetą: <[http://www.likumi.lv/doc.php?id=48074&menu\\_body=KDOC](http://www.likumi.lv/doc.php?id=48074&menu_body=KDOC)>.

paprasta balsų dauguma<sup>56</sup>. Ši norma sudaro prielaidas organizuoti aukštesnio nei įmonės lygio streiką. Atrinkus įgaliotus atstovus, asmenų skaičius žymiai sumažės ir jie turės galimybę netrukdomai surengti balsavimus. Tokiu atveju sprendimas bus laikomas priimtu paprasta balsų dauguma. Tačiau, įstatymo leidėjas turėtų nustatyti tikslų atstovų kiekį, kurie galėtų balsuoti dėl streiko paskelbimo. Tokiu būdu bus išvengta šalių galimi prieštaravimai sprendžiant atstovų skaičių.

Toks streiko organizavimo tvarkos įtvirtinimas pateisina įspėjamųjų streikų nebuvimą, kadangi leidžia surengti tikrąjį, ne tik įmonės, bet ir aukštesnio lygio streiką, sudaro realias prielaidas organizuoti balsavimus, atsižvelgiant į galimą asmenų skaičių. Nesant atskiram aukštesnio nei įmonės lygio streiko reglamentavimui, tokių normų įtvirtinimas parodo valstybės požiūrį į darbuotojų teisę streikuoti. Šiuo atveju, galimybę skelbti nacionalinį, teritorinį ar šakos streiką nėra ribojama.

Kas liečia sutikimo streikuoti galiojimą – tai nei vienas iš pateiktų šalių įstatymas detaliam nereglamentuoja šio klausimo. Tačiau jeigu situacija pasikeičia iš esmės, atsiranda naujų sąlygų arba pasikeičia darbuotojų nuomonės? Lietuvos Aukščiausiojo Teismo nutartyje „Specialiosios paskirties UAB Vilniaus autobusų parkas v. Specialiosios paskirties Vilniaus autobusų parkas darbininkų sąjunga“ teisėjų kolegija pasakė, kad darbuotojų kolektyvo pritarimas streikui įteisina vėlesnį streikavimą tik tuo atveju, jei nuo darbuotojų valios išreiškimo iki streiko dienos nepasikeitė *esminės sąlygos*, kurioms esant kolektyvinio darbo ginčo reikalavimai buvo iškelti. Jeigu streiką organizuojantis ir jam vadovaujantis organas bei darbdavys susitaria paskelbto streiko pradžią atidėti, o darbuotojų dauguma streikuoti vėlesne data pritaria, galima manyti, kad toks streikas yra teisėtas, jei iš esmės nepasikeitė sąlygos, kurioms esant ir buvo nuspręsta skelbti pirminį streiką.<sup>57</sup> Toks interpretavimas, mano nuomone, palengvina teisės streikuoti įgyvendinimą apskritai, nesukuria bereikalingų barjerų, trukdančių darbuotojams pasiekti norimų rezultatų. Ir ne tik streikuojant įmonės lygiu, bet ir, pavyzdžiui, šakos ar teritorinių. Organizuojant tokio masto streiką, vyksta intensyvios derybos, ieškomi kompromisiniai sprendimai. Gali būti, kad bus susitarta atidėti streiką kelėtai dienų, tačiau nepasikeitus esminei situacijai ir nepasiekus norimų rezultatų, nusprendus vis dėlto streikuoti, darbuotojams nereikės dar kartą balsuoti. Nereikia pamiršti, jog šiame procese dalyvauja daug darbuotojų. Bėgant laikui, negatyvūs žmonių jausmai dingsta, rimsta ir jų pasirižymas konfliktuoti, atsiranda pasyvumas, nusivylimas ir daug kitokių rūpesčių. Visi

---

<sup>56</sup> *Ibid.*

<sup>57</sup> LAT CBS teisėjų kolegijos 2001 kovo 6 d. nutartis c.b. *Specialiosios paskirties UAB Vilniaus autobusų parkas v. Specialiosios paskirties Vilniaus autobusų parkas darbininkų sąjunga*, Nr. 3K – 3 – 32/2001, kat.11.2.



šie faktoriai įtakoja pasąmonę, todėl antra karta rengiant balsavimus – galimas visai kitoks rezultatas. Tokių atveju, įdėtų pastangų vertė sumažėja, kas lemia ir pati rezultata. Todėl, jeigu situacija nepasikeitė iš esmės – mano manymu, yra teisinga skelbti streiką be papildomo balsavimo, ypač aukštesniu nei įmonės lygiu.

Literatūros ir praktikos nagrinėjamu klausimu Europos mastu analizė lėmė išvadą, jog dauguma valstybių balsavimo klausimą išsprendė palankiai silpnajai šaliai. Darbuotojų balsavimas, skelbiant streiką (ne tik įmonės, bet ir aukštesniu nei įmonės lygiu), nereikalingas Austrijoje, Belgijoje, Kroatijoje, Danijoje, Prancūzijoje, Vokietijoje ir kt. Be to, kai kuriose iš jų netgi nėra įspėjamojo termino (pvz., Kroatija, Belgija), o kitų valstybių šis terminas maksimaliai sumažintas arba svyruoja nuo kelių iki keliolikos dienų. Kitų valstybių teisinis reguliavimas numato, kad skelbiant teisėtą streiką užtenka 50 % + 1 balsas (panaši tvarka kaip ir Lietuvos Respublikoje – tik pas mus du trečdaliai darbuotojų), kaip pavyzdžiui, Slovakijoje, Jungtinei Karalystėje, Kipre ir Čekijoje. Pastaroje kaip tik šiuo metu šis reikalavimas yra ginčijamas konstituciniame teisme. Toks streikų reglamentavimas parodo užsienio šalių darbo įstatymų veiksmingą veikimą ir jų detalų taikymą kiekvienu konkrečiu atveju – ar tai būtų paprastas streikas ar aukštesnio nei įmonės lygio streikas. Šį faktą patvirtina ir nuolat vykstantys aukštesnio nei įmonės lygio streikai užsienio šalyse, kaip pavyzdžiui, kovo 16 diena Vokietijoje, Prancūzijoje ir kitose šalyse protestavo ir tuo metu nedirbo dešimtys tūkstančių koncerno „Airbus“ darbuotojų.

Pastaruoju metu Lietuvoje vykstančiose diskusijose tarp darbo teisės atstovų, profesinių sąjungų ir darbdavių organizacijos yra siūloma keisti nustatytą kolektyvinių darbo ginčų tvarką. Lietuvos Profesinių sąjungų konfederacija siūlo visai panaikinti darbuotojų balsavimo – ne tik šakos, teritorinio ar nacionalinio streiko atveju, bet ir įmonės lygiu (taip pat ir įspėjamojo streiko atveju). Toks įstatymo pakeitimas yra būtinas siekiant vykdyti Lietuvos tarptautinius įsipareigojimus ir atitinka gerai praktikai, vyraujančiai Europos valstybėse. Be to, toks įstatymo pakeitimas objektyviai nesudarytų galimybių piknaudžiauti streiku, nes darbuotojų atstovas laisvai pasirenkamomis organizacinėmis priemonėmis turėtų užtikrinti, kad darbuotojai ar bent jų dauguma *de facto* dalyvautų streike, t.y. nutrauktų darbą. Darbuotojų atstovui paskelbus streiką, o darbuotojams faktiškai tęsiant darbą, streikas neįvyktų. Pavienių darbuotojų streikas taip pat būtų neefektyvus ir beprasmis, nes nesudarytų pakankamo ekonominio efekto. Streikuojantys keli darbuotojai gali būti be padidėjusių ekonominių sąnaudų pakeisti pavadavimo tvarka, ko nedraudžia įstatymai. Tačiau su tuo griežtai nesutinka darbdavių atstovai. Jie siūlo įmonės lygiu mažinti pritariančiųjų darbuotojų kvorumą – t.y. streiką skelbti, jeigu šiam

sprendimui slaptu balsavimu pritarė daugiau kaip pusė balsavime dalyvavusių darbuotojų, bet ne mažiau kaip ketvirtadalis visų įmonės darbuotojų (tokia pat balsavimo tvarka siūloma ir struktūrinio padalinio atveju)<sup>58</sup>. Apie aukštesnio nei įmonės lygio streikus nekalbama apskritai.

Siekiant išsiaiškinti praktinį šių pakeitimų pritaikomumą ir įgyvendinimą, reikėtų išanalizuoti kiekvienos šalies poziciją. Remiantis darbdavių atstovų pateiktais pasiūlymais ir taikant įstatymo analogijos principą (kadangi jie siūlo mažinti kvorumo reikalavimą tik įmonės lygiu, o apie aukštesnį lygį nekalba apskritai), norint organizuoti, pavyzdžiui, šakos streiką, šiam sprendimui pritarti turėtų daugiau kaip pusė balsavime dalyvavusių darbuotojų, bet ne mažiau kaip ketvirtadalis visų įmonių darbuotojų. Nors šis pasiūlymas sudaro realias prielaidas vis dėlto įgyvendinti nustatytą reikalavimą dėl pritarimo, tačiau net ir toks nustatytas kvorumas ribotų ketinimą streikuoti, turint omenyje žmonių, dirbančių šiose įmonėse, skaičių bei kitus organizacinius kaštus. Šiuo atveju, Lietuvos Profesinių sąjungų konfederacijos pasiūlymas apskritai panaikinti darbuotojų balsavimą, leistų žymiai paprasčiau organizuoti tokio pobūdžio streiką. Atsisakius balsavimo tvarkos, iškiltų „tam tikra grėsmė“ patiems darbdaviams ar darbdavių organizacijai, kadangi taps lengviau organizuoti streiką nepasiekus kompromiso taikiomis priemonėmis. Toks pakeitimas, iš vienos pusės, stimuliuotų šalis konstruktyviai bendradarbiauti, siekti kompromisų bei interesų pusiausvyros ir leistų pradinėse stadijose ieškoti išeičių iš susidariusios padėties.

Tačiau iš kitos pusės, toks pasiūlymas, mano nuomone, yra drastiškas ir todėl kritikuotinas. Visiškai atsisakius balsavimo tvarkos, iškilis beprasmių streikų grėsmė. Įtvirtinus tokią palankią streiko organizavimo tvarką, darbuotojai bus tam tikra prasme „skatinami“ konfliktus spręsti pasinaudojus jėga. Didžiulis spaudimas bus nukreiptas į darbdavių pusę, bus reikalaujama nepagrįstų dalykų. Toks elgesys, prilygstantis chuliganizmui, darbdaviui kainuos didžiulius pinigus ir jis nieko negalės su tuo padaryti. Galima susikalbėti su pavieniu asmeniu, tačiau rasti kompromisą su įsiutusią „banda“ yra beveik neįmanoma. Todėl, įstatymų leidėjas, keisdamas streiko organizavimo tvarką, turi atsižvelgti ne tik į darbuotojų teisių ir laisvių užtikrinimą, bet ir į darbdavių padėtį, jo ekonominę situaciją, įvertinti galimas tokio pakeitimo pasekmes. Nereikia pamiršti, jog net ir pačios išsivysčiusios valstybės, palengvinusios streikų (ypač aukštesniu nei įmonės lygiu) organizavimo tvarką, kenčia nuo nesibaigiančių streikų ir patiria milijoninius nuostolius. Todėl, šiuo atveju, privalo būti įvertintos visų šių faktorių visumą ir pasekmes, ir turi būti rasta tinkamiausia išeitis. Be to nereikėtų pamiršti, jog apskritai tokiems

---

<sup>58</sup> GABARTAS, R. Lietuvoje streikuoti trukdo įstatymai. [žiūrėta 2007-03-24]. Prieiga per internetą: <<http://www.lpsk.lt/?lang=lt&mID=3&id=728>>.

pakeitimams reikia laiko ir drąsos. Atsižvelgiant į Lietuvos konservatyvumą bei ilgaamžes tradicijas, bus pakankamai sunku iškart keisti nustatytą tvarką. Užsienio valstybėms taipogi prireikė nemažai laiko, kol jos sėkmingai „suvirškino“ kardinalius pakeitimus. Gal būt ir Lietuvos Respublikos atveju, bei kitoms panašių ketinimų turinčioms valstybėms, reikėtų palaiapsniui keisti nustatytą reglamentavimą, atsižvelgiant į besikeičiančią ekonominę, politinę, socialinę situaciją bei kitus įtaką turinčius faktorius.

Pabrėžtina, kad pakeitimų būtinumą apskritai šalys skatina įvairiausiai būdais. Pastaruoju metu vykstantys profesinių sąjungų, darbdavių organizacijų ir valstybės atstovų diskusijos įtakoja šalių vis didesnę pasiryžimą veikti, nepaisant to, ko konkrečiai reikalauja kiekviena šalis. Svarbiausia, kad šis procesas yra stimuliuojamas, dedamos pastangos, ieškomi kompromisiniai būdai tam pasiekti. Tą pagrindžia ir Lietuvos profesinių sąjungų konfederacijos kreipimais į Europos profesinių sąjungų konfederaciją su prašymu pasisakyti dėl Lietuvos Respublikos įstatymų ir tuo paskatinti ryžtingiau veikti suinteresuotas šalis, keičiant nustatytas streikų reglamentavimo normas ne tik įmonės, bet ir aukštesniu nei įmonės lygiu<sup>59</sup>. Tik bendrų pastangų dėka ir pasiryžimu bus pasiekta nustatytų tikslų.

Nors streikuodami darbuotojai siekia patenkinti savo darbo, socialinius ir ekonominius interesus, tačiau neišvengiamai streiko metu nukenčia darbdavio, pačių darbuotojų ir net tam tikros dalies ar visos visuomenės interesai. Todėl, siekiant sušvelninti šiuos neigiamus būsimo streiko padarinius, pagrįstai yra reikalaujama, kad apie būsimą streiką darbdavys būtų išpėtas iš anksto, ypač aukštesnio nei įmonės lygio streiko atveju – atsižvelgiant į jų mastą bei svarbą. Darbdaviai tokiu atveju turi galimybę pranešti visuomenei, verslo partneriams bei kitiems suinteresuotiems asmenims apie galimus streiko padarinius, naudotis šiuo įvykiu kaip faktu, taip pat gali ginti savo teises ir interesus, kreipdamiesi į teismą su prevenciniu ieškiniu dėl neteisėto streiko.

LR Darbo kodeksas numato imperatyvų reikalavimą darbdavį apie streiką išpėti ne vėliau kaip prieš septynias (tam tikrais atvejais – prieš keturiolika) kalendorines dienas<sup>60</sup>. Tokį pat išpėjimo terminą numato ir Latvijos Respublikos Streikų įstatymas<sup>61</sup>, tuo tarpu Rusijos Federacijos Darbo kodeksas – net 10 dienų darbdaviui pasiruošti streikui<sup>62</sup>. Terminų nustatymas svarbus tuo, kad darbdavys gali apsispręsti per tą laiką,

---

<sup>59</sup> Vilkinimą supaprastinti streikų skelbimo procedūrą LPSK skundžia Europos Tarybai. [žiūrėta 2007-03-25]. Prieiga per internetą: <<http://www.lprofsajungos.lt/?lang=lt&mID=1&id=1539>>.

<sup>60</sup> Valstybės Žinios, 2002, Nr.64 – 2569.

<sup>61</sup> Latvijos Respublikos Streikų įstatymas// The Act on Strikes of the republic of Latvia (Streiku likums). [žiūrėta 2007-03-25]. Prieiga per internetą: <[http://www.likumi.lv/doc.php?id=48074&menu\\_body=KDOC](http://www.likumi.lv/doc.php?id=48074&menu_body=KDOC)>.

<sup>62</sup> *Cit.op.* 43.

kokių veiksmų imtis – galbūt jis iš karto, net neprasidėjęs streikui, bijodamas patirti nuostolius, norės patenkinti darbuotojų reikalavimus arba bent jau sušvelnins tam tikra savo poziciją kolektyviniam ginče.

Kyla klausimas, kaip ir ką tokiu atveju reiktų įspėti apie šakos lygio streiką? Kaip ir LR Darbo kodeksas, taip ir Latvijos Respublikos Streikų įstatymas bei RF Darbo kodeksas numato, jog apie būsimo streiko pradžią darbdavys turi būti įspėtas raštu pasiunčiant jam nustatyta tvarka priimtą sprendimą skelbti streiką. Lietuvos Respublikos atveju, įspėjimas turėtų būti įteikiamas darbdavių organizacijai (susivienijimui, grupei jų įgaliotiems atstovams), kaip kitai sutarties šaliai bei atitinkamų įmonių, kuriose nebuvo laikomasi ar nevykdoma šakos kolektyvinė sutartis, darbdaviams<sup>63</sup>. Įstatymų leidėjas, numatydamas reikalavimą raštiškai įspėti darbdavį apie streiko pradžią, sukuria darbdaviui galimybę pasiruošti neigiamiems streiko padariniams ir kartu su streikui vadovaujančiu organu užtikrinti geležinkelių ir miesto visuomeninio transporto, civilinės aviacijos, ryšių, energetikos, medicinos ar farmacijos, maisto, vandens, kanalizacijos ir atliekų išvežimo, centralizuoto elektros energijos, šilumos tiekimo ir dujų tiekimo, naftos perdirbimo, nepatraukiamos gamybos ir kitų įmonių, kurių sustabdymas susijęs su sunkiais ir pavojingais padariniais visuomenei arba žmonių gyvybei ar sveikatai, neatidėliotiniems (gyvybiniais) visuomenės poreikiams tenkinti būtinas minimalias sąlygas (paslaugas). Tiesiogiai neįspėjus darbdavių, būtų neišvengiama neigiamų pasekmių ir nukentėtų ne tik konkretūs, kolektyvinės sutarties nesilaikantys darbdaviai, bet ir visuomenė. Tuo labiau, darbdavių organizacijai (jų susivienijimui) neperspėjus darbdavių apie jų įmonėse vykdytiną streiką, ir atitinkamai profesinei sąjungai (jų organizacijai) raštiškai neįspėjus šių darbdavių tiesiogiai, darbdaviai galėtų kreiptis į teismą dėl streiko pripažinimo neteisėtu, kadangi dabartinis reglamentavimas numato, kad įspėti apie streiko pradžią reikia darbdavį. Apie darbdavių organizaciją (jų susivienijimą) ir įspėjimą jiems, įstatymai nieko nenumato. Tačiau darbdavių organizacija (jų susivienijimas) vis tiek turėtų būti įspėjama, atsižvelgiant į tai, kas konkrečiai vis dėlto yra kolektyvinės sutarties šalis<sup>64</sup>.

Kadangi Latvijos Respublikos Streikų įstatymas atskirai aukštesnio nei įmonės lygio streikų organizavimo tvarkos nereglamentuoja, o tik bendrai nurodo, kad darbdavys privalo būti įspėtas apie būsimą streiką<sup>65</sup>, tikslinga būtų, remiantis įstatymo analogijos principu, pasielgti tokiu būdu - skelbiant aukštesnio nei įmonės lygio streiką, įspėjimas turėtų būti siunčiamas atitinkamos kolektyvinės sutarties šaliai – darbdavių organizacijai

<sup>63</sup> PETRYLAITĖ, D. *Kolektyviniai darbo ginčai*. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2005. p. 209.

<sup>64</sup> KASILIAUSKAS, N. Kolektyvinių sutarčių reikšmė reguliuojant darbo santykius. *Justitia*, 2005, Nr.2(56).

<sup>65</sup> *Cit.op.* 61.

(jū susivienijimui, grupei). Be to, apie gresiantį streiką taipogi turėtų būti iespėjami konkretūs darbdaviai, kuriems taikoma šakos, teritorinės, nacionalinė kolektyvinė sutartis.

Tinkamas iespėjimas apie gresiantį streiką, Rusijos Federacijos atveju, leistų išvengti tokio streiko pripažinimo neteisėtu<sup>66</sup>. Bendra taisyklė skelbia, kad darbdavys apie būsimą streiką turėtų būti iespėtas raštu. Tačiau RF Darbo kodeksas visiškai nekalba apie subjektų, kuriems reikia pranešti apie aukštesnio nei įmonės lygio streiko organizavimą, ratą. Todėl ir šiuo atveju, tikslinga būtų aiškinti šią norma sekančiu būdu – skelbiant aukštesnio nei įmonės lygio streiką, iespėti reikėtų atitinkamo susitarimo šalį, t.y. darbdavių organizaciją (jū susivienijimą) ir pačius darbdavius, patenka į šio susitarimo veikimo sferą.

Taigi, organizuojant nacionalinį, šakos, teritorinį ar regioninį streiką, toks iespėjimo subjektų rato nustatymas sudaro prielaidas tinkamai iespėti su šiuo procesu susijusias šalis, tinkamai pasiruošti streikui, be to laiku pranešti apie tai verslo partneriams, kitiems svarbiems asmenims, kuriuos gali įtakoti streikas, bei visuomenei.

Bendra nagrinėjamų valstybių įstatymuose įtvirtinta taisyklė skelbia, jog darbdavį iespėti nepakanka vien tik žodinio pranešimo, tą padaryti reikia raštu pasiunčiant jiems atitinkamų profesinių sąjungų įformintą sprendimą skelbti streiką. Jame turi būti išdėstyta streikui vadovaujantis organas, keliami reikalavimai, streiko data, streiko pobūdis, streikuotojų skaičius, streiko priežastys ir t.t. Turint omenyje aukštesnio nei įmonės lygio streikų mastus ir pasekmes, toks reikalavimas yra pateisinamas dėl jau ne karta minėtų priežasčių. Sprendimą skelbti streiką privalo nusiusti atitinkama profesinė sąjunga (jū organizacija, o Latvijos Respublikos atveju - tai gali būti ir darbuotojų susirinkimas), kuriame raštu turi būti nurodyti streiko pradžia (laikas, vieta), reikalavimai, dėl kurių skelbiamas streikas, streikui vadovaujantis organas. Šių pagrindinių duomenų pateikimas yra bendras analizuojamų valstybių įstatymuose. Tačiau Latvijos Respublikos ir Rusijos Federacijos atveju, yra nustatyti papildomi duomenų reikalavimai – imperatyviai nustatyta pateikti darbuotojų, dalyvausiančių streike, skaičių. Remiantis Latvijos Respublikos Streikų įstatymo 14 straipsnio 1 dalies 4 punktu – sprendime turi būti nurodytas tikslus streikuoti ketinančių asmenų skaičius. Tuo tarpu, RF darbo kodekso 410 straipsnis kalba, kad privalu sprendime skelbti streiką nurodyti tikėtiną (numanomą) darbuotojų skaičių. Kadangi, dalyvavimas streike yra savanoriškas, darbuotojai, kurie balsavimo metų pasisakė „už“ streiko paskelbimą, vėliau gali atsisakyti streikuoti. Todėl sudaryti streiko dalyvių sąrašus (nurodyti konkretų jų skaičių) yra neįmanoma. Tačiau darbdaviui turi būti praneštas tikėtinas (numanomas) streikuotojų kiekis, kad garantuoti

---

<sup>66</sup> КИСЕЛЕВ, И; ЛЕОНОВ, А. Комментарий к Трудовому кодексу России. Дело: 2003.

pramoninio proceso organizavimo galimybę tuose skyriuose, kur darbuotojai nestreikuoja<sup>67</sup>.

Atskirai reikėtų pasisakyti dėl reikalavimų pateikimo. LR Darbo kodeksas įtvirtina labai svarbią nuostatą, kuri sako, kad skelbiant streiką galima iškelti tik tuos reikalavimus, kurie nebuvo patenkinti taikinimo procedūros metu<sup>68</sup>. Tai reiškia, kad negali būti jokių papildomų reikalavimų, negali būti jokių neaptartų aplinkybių tarp abiejų šalių. Sprendime skelbti streiką turi būti pateikti visi ar dalis reikalavimų, kuriuos patenkinti darbdavys atsisakė ir kurie po to nebuvo patenkinti sprendžiant dėl jų kilusį kolektyvinį darbo ginčą su tarpininko pagalba, taikinimo komisijoje ar net ir darbo arbitraže, trečiųjų teisme. Rusijos Darbo kodeksas numato panašią nuostatą, kuri sako, kad keliami reikalavimai neturi viršyti ginčo pradžioje iškeltų arba nesutarimo protokole surašytų arba taikinimo procedūrų pagalba aptartų reikalavimų<sup>69</sup>. Tuo tarpu Latvijos Respublikos Streikų įstatymas šiuo atveju, nenumato tokio griežto reglamentavimo, o tik nurodo, kad draudžiama iškelti reikalavimus, nenurodytus sprendime skelbti streiką ir reikalavimus, dėl kurių įvykdymo šalys susitarė derybų metu<sup>70</sup>. Tačiau jeigu į sprendimą skelbti streiką bus įtraukti nauji papildomi reikalavimai ar naujos aplinkybės, kurių šalys neaptarė derybų metu? Šios situacijos Latvijos Respublikos Streikų įstatymas nereglamentuoja, todėl manytina, kad tokia įstatymo spraga leistų darbuotojams tam tikrą prasme piktnaudžiauti šią norma ir reikalauti papildomų sąlygų įvykdymo.

Apibendrinus, reikėtų pasakyti, jog dabartinis Lietuvos Respublikos ir Rusijos Federacijos reglamentavimas pernelyg riboja aukštesnio nei įmonės lygio streiko organizavimą, sukuria nepagrįstų ir beveik neįveikiamų kliūčių. Todėl, visu pirma, yra būtina atskirai nustatyti tokio streiko organizavimo taisykles. Tokiu būdu bus išvengta neteisingo įstatymo nuostatų interpretavimo ir daug kitokių klaidų, susijusių su šių normų pritaikymu ir įgyvendinimu. Be to, dabartinė organizavimo tvarka, kaip jau buvo nustatyta, yra pernelyg apsunkinta ir tampa neįveikiamu barjeru, organizuojant aukštesnio nei įmonės lygio streiką. Įtvirtintas darbuotojų balsavimo kvorumas yra nepagrįstai didelis. Atsižvelgiant į tokio lygio streiko mastą bei darbuotojų skaičių, jis turėtų būti mažinamas. Latvijos Respublikos atveju akcentuotina, kad nustatyta streiko organizavimo tvarka yra humaniškesnė, ji sudaro realias sąlygas organizuoti aukštesnio lygio streiką, nenumato tokio griežto kvorumo reikalavimo. Taip pat leidžia pasirinkti atstovavimo ir balsavimo tvarką. Pabrėžtina, kad kitu valstybių atžvilgiu toks streiko reglamentavimas

---

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

<sup>68</sup> Valstybės žinios, 2002, Nr.64-2569.

<sup>69</sup> КИСЕЛЕВ, И; ЛЕОНОВ, А. Комментарий к Трудовому кодексу России. Дело: 2003

<sup>70</sup> *Cit.op.* 61.

yra labiau įgyvendinamas, nors vis dėlto, manyčiau, kad turi būti atskirai nustatytos tokių streikų organizavimo sąlygos ir taisyklės. Kalbant apie įspėjimą, visų trijų valstybių įstatymų leidėjas turėtų detaliai paaiškinti įspėjimo tvarką bei nustatyti konkretų subjektų ratą, kuris turi būti privalomai įspėtas. Aiškiai nustačius konkrečias nacionalinio, teritorinio, regioninio, šakos streiko taisykles, bus sudaryta reali ir nevaržoma galimybė organizuoti aukštesnio nei įmonės lygio streiką.

### **3.3 Aukštesnio nei įmonės lygio streiko eiga ir jo vadovavimas**

Teisės streikuoti užtikrinimas nereiškia, kad streiko metu toleruojamas bet koks darbuotojų elgesys. Streikuojant, privaloma laikytis nustatytų taisyklių, gerbti streike nedalyvaujančių asmenų apsisprendimą, saugoti ir negadinti darbdavio nuosavybės, užtikrinti, kad nebūtų elgiamasi beatodairiškai ir chaotiškai, ypač streikuojant aukštesniu nei įmonės lygiu. Tokiai tvarkai palaikyti privalo būti sudarytas streikui vadovaujantis organas. Siekiant nustatyti tokio organo būtinumą, reikėtų išanalizuoti jo atliekamų funkcijų svarbą.

Kaip jau buvo minėta, įspėjime dėl būsimo streiko turi būti nurodytas streikui vadovaujantis organas. Pagal LR Darbo kodekso 79 straipsnį streikui vadovauja profesinės sąjungos atstovaujamas organas ar jos sudarytas streiko komitetas arba darbo taryba. Aukštesnio nei įmonės lygio streiko atveju, jam vadovauti tikriausiai būtų tikslinga sudaryti streiko komitetą, į kurį reikėtų įtraukti atitinkamame streike dalyvaujančių įmonių darbuotojų atstovus. Kodeksas nenumato vadovaujamo organo rinkimo tvarkos, tačiau darbuotojai, balsuodami dėl sprendimo skelbti aukštesnio nei įmonės lygio streiką (o jame turi būti nurodomas ir būsimas streikui vadovaujantis organas), kartu išreiškia savo pritarimą dėl būsimo streikui vadovaujamo organo.

Latvijos Respublikos Streikų įstatymas detaliai nustato kas turi vadovauti streikui, nepalikdamas pasirinkimo teisės. Šio įstatymo 13 straipsnis įtvirtina imperatyvų reikalavimą sudaryti streiko komitetą, o 14 straipsnio 1 dalies 5 punktas - sprendime skelbti streiką nurodyti streiko komiteto vadovą ir jo narius. Todėl, balsuodami už tokį sprendimą, darbuotojai kartu išreiškia ir savo nuomonę dėl vadovavimo streikui.

Rusijos Federacijos darbo kodeksas numato, jog streikui vadovauja organas, išrinktas ir įgaliotas darbuotojų susirinkimo (konferencijos) metu sprendžiant dėl streiko paskelbimo. Balsuojant dėl streiko paskelbimo, darbuotojai kartu išrenka būsimą streikui vadovaujantį organą, kuris atstovaus darbuotojus ir tarpininkaus derybose<sup>71</sup>.

---

<sup>71</sup> КИСЕЛЕВ, И; ЛЕОНОВ, А. Комментарий к Трудовому кодексу России. Дело: 2003

Streikui vadovaujantis organas privalo koordinuoti streiko eigą, organizuoti darbuotojų susirinkimus, gauti iš darbdavių (susivienijimų, organizacijų) su streiku susijusią informaciją, kreiptis konsultacijų į specialistus, sustabdyti ar atidėti streiką ir panašiai. Taipogi, streikui vadovaujantis organas turi teisę sustabdyti ar atidėti streiką.

Kadangi streikas yra tam tikra poveikio priemonė, skirta priversti darbdavį siekti kompromiso, o ne pakenkti darbdaviui ar jau prasidėjusioms deryboms, tai faktas, kad streikas jau paskelbtas ar jau vyksta, neturi kenkti kolektyvinėms deryboms. Todėl, anksčiau paskelbto streiko data gali būti ir nukelta<sup>72</sup>. Šiuo atveju, streikui vadovaujančio organo įgaliojimai tęsiasi. Lietuvos ir Latvijos Respublikų atveju, streikas pradėdamas nuo sutarto atidėjimo laikotarpio pabaigos ar sutartos dienos. Todėl, papildomai įspėti darbdavius (jų susivienijimą, organizaciją) ir balsuoti pakartotinai už streiko organizavimo nereikia (jeigu iš esmės nepasikeitė situacija). Tuo tarpu Rusijos Darbo kodeksas numato pareigą informuoti darbdavius (jų susivienijimus, organizacijas) ar kitas institucijas, suinteresuotas streiko baigtimi arba įgaliotas kontroliuoti streiko eigą, dėl streiko atnaujinimo ne vėliau kaip prieš trys dienas. Mano manymu, sutarus atidėti, pavyzdžiui, šakos streiką, šalys nustato konkrečią atidėjimo laikotarpį, tuo pačiu nustatydami, kad šiam terminui suėjus streikas bus atnaujintas. Atidėjimo termino nustatymas suponuoja papildomą galimybę darbdaviams pasiruošti, todėl nėra būtinybės apsunkti darbuotojus pareigą dar kartą įspėti apie ir taip jau grėsiantį streiką.

Streikui vadovaujantis organas kartu su darbdaviais (jų susivienijimais, organizacijomis), taip pat vietos valdžios ar valstybės vykdomosios valdžios institucijos turi imtis visų nuo jų priklausančių priemonių, kad streiko metu būtų apsaugotas tiek įmonės (įmonių) ar įmonės padalinio, kur vyksta streikas, tiek fizinių ir juridinių asmenų turtas bei užtikrina žmonių gyvybės ir sveikatos apsaugą<sup>73</sup>. Pareigą užtikrinti turto ir žmonių saugumą visų pirma turi streikui vadovaujantis organas, kuriam šią pareigą įvykdyti turi padėti darbdaviai (darbdavių organizacija, susivienijimas) ar jų įgalioti administracijos atstovai. Suprantama, didžiausias galimų įrenginių, prietaisų ir kito turto sugadinimo, praradimo pavojus kyla ten kur vyksta streikas. Turi būti nustatyta tokia streiko eiga, kad šis netaptų nevaldomu. Tam, kad būtų užtikrinta turto ir žmonių apsauga, streikui vadovaujantis organas turi priimti reikiamą sprendimą. Siekiant minėtų tikslų, galima pavesti daliai streike dalyvaujančių darbuotojų saugoti nuo galimo pavojaus turtą. Todėl tokius išipareigojimus numato ir LR Darbo kodekso 80 straipsnio 1 dalis, ir

---

<sup>72</sup> LAT CBS teisėjų kolegijos 2001 m. kovo 6 d. nutartis c.b. *Specialiosios paskirties UAB Vilniaus autobusų parkas v. Specialiosios paskirties UAB Vilniaus autobusų parkas darbininkų sąjunga*, Nr. 3k-3-32/2001, kat.11.2.

<sup>73</sup> *Cit.op.* 43.



Rusijos Darbo kodekso 412 straipsnis, ir Latvijos Respublikos Streikų įstatymo 18 straipsnis.

Problematiška situacija susiklosto, jei streikuoti nori geležinkelių ir miesto visuomeninio transporto, civilinės aviacijos, ryšių, energetikos, medicinos ar farmacijos, maisto, vandens, kanalizacijos ir atliekų išvežimo, centralizuoto elektros energijos, šilumos tiekimo ir dujų tiekimo, naftos perdirbimo, nepertraukiamos gamybos ir kitose įmonėse, kurių sustabdymas susijęs su sunkiais ir pavojingais padariniais visuomenei arba žmonių gyvybei ar sveikatai, dirbantys asmenys. Streiko metu būtina užtikrinti, kad visiškai nenutrūks minėtų įmonių ir tarnybų darbas ir veikla, kad bus suteikiamas būtinų paslaugų minimumas. Paslaugų minimumo, anot Tarptautinės Darbo Organizacijos Asociacijų laisvės komiteto<sup>74</sup>, nustatymas neturi būti paliktas išimtinai vykdomosios valdžios ar vietos savivaldos valdžios institucijų prerogatyvai (LR DK 80 straipsnio 2 dalis), antraip aukštesnio nei įmonės lygio streikų organizatoriai nebūtų apsaugoti nuo galimybės, kad jiems bus nustatytas nepagrįstai didelis minėtų paslaugų (sąlygų) minimumas, o tai iš esmės reikštų trukdymą pasinaudoti teise streikuoti, ypač skelbiant aukštesnio nei įmonės lygio streiką. Reikėtų paminėti, jog Latvijos Respublikos Streikų įstatymas šiuo atveju leidžia šalims pačioms susitarti dėl minimalių paslaugų teikimo tvarkos, o joms neįvykdžius savo įsipareigojimų – nustatyta pareiga įsikišti valstybės valdžios institucijoms<sup>75</sup>.

Todėl apibendrinus darytina išvada, kad, turint omeny aptariamųjų streikų organizavimą ir jų mastą bei įtaką visuomenei, būtinų sąlygų minimumą turi kartu nustatyti ir valdžios institucijos ir pačios konflikto šalys pasitarusios<sup>76</sup>. Jeigu šalių pastangų nepakaks, valstybės valdžios institucijos galės pasitelkti kitas tarnybas, kurios garantuotų, kad bus patenkinti minimalūs visuomenės gyvybės interesai. Tik tokiu būdu bus išvengta įtakos demonstravimo, skatinamas šalių bendradarbiavimas ir bus užkirstas kelias negatyvių pasekmių atsiradimui.

Panagrinėkime atvejį, jei streikuoti imtų medicinos įstaigų darbuotojai pagal nagrinėjamų valstybių nustatytą tvarką. Pagal LR Darbo kodekso 80 straipsnio 2 dalį ir Latvijos Respublikos Streikų įstatymą 17 straipsnį, šiose organizacijose streiko metu turi būti užtikrintos neatidėliotiniems (gyvybiniais) visuomenės poreikiams tenkinti būtinos minimalios sąlygos (paslaugos). Šių sąlygų vykdymą užtikrina streikui vadovaujantis organas, darbdavys ir jų paskirti darbuotojai. Įmanoma tokia teorinė galimybė, kai

---

<sup>74</sup> *Freedom of Association: Digest of Decisions and Principles of the Freedom of Association Committee of the Governing Body of the International Labour Organization*. 1996, [žiūrėta 2007-02-29]. Prieiga per internetą: <<http://www.ilo.org/ilolex/english/digestq.htm>>.

<sup>75</sup> *Cit.op* 39.

<sup>76</sup> PETRYLAITĖ, D. *Kolektyviniai darbo ginčai*. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2005. p. 226.

streikuoja 100% šios šakos darbuotojų. Kaip turėtų būti užtikrinamos neatidėliotiniems (gyvybiniais) visuomenės poreikiams tenkinti būtinos minimalios sąlygos (paslaugos)? Pagal LR Darbo kodeksą, tuo turėtų rūpintis streikui vadovaujantis organas ir darbdavys. Nagrinėjamoj situacijoje, visiem darbuotojam streikuojant, darbdaviams (jų susivienijimams, organizacijoms) ir streikui vadovaujančiam organui beliktų naudotis LR Darbo kodekso 83 straipsnio 2 dalyje numatyta išimtimi ir priimti į darbą naujus darbuotojus streiko metu. Sudėtinga būtų surasti tokius pakaitinius darbuotojus, kadangi aukštos kvalifikacijos medikai, paprastai dirba arba išvyksta į užsienį, nepavykus įsidarbinti gimtinėje. Ar tokiu atveju būtų pateisinamas darbuotojų teisės streikuoti ribojimas, tam tikrai jų daliai neleidus streikuoti? Manytina, jog tokiu atveju ši išimtis ir būtų pateisinama, nors toks ribojimas ir pažeistų LR Darbo kodekso 82 straipsnio 1 dalyje numatytą draudimą riboti asmens teisėtą dalyvavimą streike. Tačiau esant privačių ir viešų interesų kolizijai, prerogatyva skiriama neabejotinai vešiesiems interesams. Šiuo atveju asmens interesai priešpastatomi visuomenės interesams. Atsižvelgiant į visuomenės poreikius toks ribojimas galėtų būti pateisinamas, tačiau tokiu atveju, darbuotojų dali, turėsianti dirbti streiko metu, turėtų būti paskiriama streikui vadovaujančio organo ir darbdavio sutarimu. Būtent tokį sprendimo būdą įtvirtina Latvijos Respublikos Streikų įstatymas, kuriuo 17 straipsnis numato pareigą likus trims dienoms iki streiko pradžios darbdaviui ir streiko komitetui sudaryti rašytinį susitarimą ir nurodyti kurie ir kiek darbuotojų dalyvaus streike, o kurie ir kiek teiks minimalias būtinąsias paslaugas visuomenės poreikiams užtikrinti.

Tačiau visai kitokią tvarką šioje situacijoje numato Rusijos įstatymai. RF Darbo kodekso 413 straipsnio 2 dalyje numatytas draudimas skelbti streiką organizacijose, susijusiose su gyventojų aprūpinimu (energetikos, šilumos, vandens, dujų tiekimo srityse, oro, geležinkelio ir vandens transporto, susisiekimo srityse bei ligoninėse), tuo atveju, jei streikas sukuria pavojų šalies gynybai bei valstybės saugumui, taip pat pavojų žmonių gyvybei ir sveikatai. Šių organizacijų darbuotojų teisė streikuoti nėra atimama, jį yra tik ribojama<sup>77</sup>. Tokiu būdu, jei greitosios medicininės pagalbos gydytojai neturi teisės spręsti kolektyvinio darbo ginčo streiko pagalba, tai, pavyzdžiui, poliklinikų gydytojai gali taikyti šią kraštutinę poveikio darbdaviui (darbdaviams) priemonę su sąlyga, kad streikas nesukurs pavojaus pacientų gyvybei ir sveikatai. Tuo tarpu jie negali įgyvendinti savo konstitucinės teisės streikuoti, tarkim, epidemijos metu, kai medicininės pagalbos teikimo būtinybė žymiai padidėja.

---

<sup>77</sup> Комментарий к трудовому кодексу России. [žiūrėta: 2007-02-29]. Prieiga per internetą: <<http://www.lawmix.ru/comm.php?state=8958>>.

Apibendrinus pabrėžtina, kad tokių sąlygų ir subjektų rato nustatymas svarbus tuo, kad, streikuojant ne tik įmonės, bet ir aukštesniu nei įmonės lygiu, streike nedalyvaujantys asmenys yra užtikrinti, jog gaus visas svarbias sveikatai, gyvybei, kasdieniam gyvenimui ir funkcionavimui reikalingas svarbias paslaugas. Atsižvelgus į visus šiuos pateiktus argumentus, yra visiškai teisinga nustatyti tokių paslaugų minimumą ir asmenų, teikiančių jas, ratą. Tai nereiškia, kad tokių darbuotojų teisę streikuoti yra ribojama. Turi būti atsižvelgta į bendrą situacijos viziją. Turi būti derinami visų žmonių teisės ir pareigos, ypač aukštesniu nei įmonės lygio streiko atveju, kuomet į tokį procesą yra įtrauktas didelis dalyvių skaičius. Todėl toks įstatymo leidėjo dabartinis reglamentavimas, mano manymu, prilyginamas aukso viduriukui, reikalaujantis tik nedidelio „tam tikrų kampų“ šlifavimo.

### **3.4 Aukštesnio nei įmonės lygio streiko apribojimai**

Teisė streikuoti, kaip ir daugelis kitų teisių, turi dvi puses – teigiama ir neigiama. Iš vienos teigiamos pusės, streikas yra priemonė ginti savo ekonominius ir socialinius interesus, siekti gyvenimo kokybės ir darbo sąlygų pagerinimo. Tačiau iš kitos neigiamos pusės, tai reiškia tikrą ar galimą (gresiančią) žalą darbdaviui ar net visai visuomenei. Būtent šios aplinkybės ir suponuoja valdžios institucijų pareigą teisės aktuose nustatyti du skirtingus dalykus: ne tik garantuoti teisę streikuoti, bet ir pašalinti ar kiek įmanoma sumažinti galimą riziką ir žalą, kurią sukelia streikai. Dėl šių priežasčių valstybės, pripažindamos teisę streikuoti, kartu savo teisės aktais riboja ar net kai kuriais atvejais draudžia streikus. Tai nepažeidžia teisės streikuoti, bet, kaip konstatavo Tarptautinės darbo organizacijos Asociacijų laisvės komitetas, svarbu nustatyti tokias teises streikų organizavimo taisykles, kad jos nebūtų per daug sudėtingos ir dėl to nepasidarytų nebeįmanoma pasinaudoti teise streikuoti<sup>78</sup>. Nustatyti apribojimai, skirti apsaugoti valstybės santvarkai, asmenų teisėms ir interesams, garantuojantys šalies apsaugą ir valstybės saugumą bei draudimai streikuoti esant ypatingoms aplinkybėms, galioja ir aukštesnio nei įmonės lygio streikams (su tam tikromis išimtimis ir skirtumais). Tačiau valstybių nustatytus streikų apribojimus kartais sunku paaiškinti bei pritaikyti esant tam tikroms situacijoms. Todėl tikslinga išanalizuoti kiekviena nustatytą apribojimą ir jo praktinį įgyvendinimą.

Kalbant apie apribojimus apskritai pažymėtina, jog streiko galimybės yra ribojamos jau paties kolektyvinio ginčo apibrėžimo. Jis nustato, kad siekiant paskelbti

---

<sup>78</sup> *Freedom of Association: Digest of Decisions and Principles of the Freedom of Association Committee of the Governing Body of the International Labour Organization*. 1996, [žiūrėta 2007-02-29]. Prieiga per internetą: <<http://www.ilo.org/ilolex/english/digestq.htm>>.

streiką, reikalavimai turi būti susiję su kolektyvinėmis derybomis arba kolektyvine sutartimi, pavyzdžiui: dėl reikalavimų įtraukti tam tikras sąlygas į kolektyvinę sutartį, atsisakymo pradėti kolektyvines derybas ar jas nutraukti, nevykdant kolektyvinės sutarties, iš dalies ir ginčijant kolektyvinę sutartį. Kolektyviniu ginču nebūtų pripažįstami ginčai dėl konsultavimo procedūrų ar darbdavio sprendimų, turinčių didelę įtaką darbuotojams (sprendimas pertvarkyti darbo organizavimą, atleidžiant didelį skaičių darbuotojų, darbo apmokėjimo sistemos pakeitimas ir pan.), taigi esant tokio pobūdžio interesų konfliktams, streikas nėra leidžiamas. Atitinkamai nėra leidžiami ir solidarumo (kada streikuojama palaikant kitos įmonės darbuotojus) arba politiniai streikai<sup>79</sup>.

Pagal nusistovėjusią tarptautinę praktiką skelbti streiką draudžiama, jeigu : 1) prieš organizuojant ir skelbiant streiką nebuvo imtasi sutaikinimo priemonių, kilusio kolektyvinio darbo ginčo nebuvo bandoma išspręsti dvišalėmis derybomis; 2) streikas skelbiamas kolektyvinės sutarties galiojimo metu, jei jos laikomasi; 3) streiku siekiama patenkinti ne socialinius ir ekonominius, bet politinius arba kitokius, ne su darbo santykiais susijusius reikalavimus<sup>80</sup>. Taip pat yra nustatomi ir kiti teisės streikuoti ribojimai.

Ribojimus skelbti streiką pagal LR Darbo kodeksą galima sąlyginai skirstyti į tris pagrindines aplinkybių grupes, kurioms esant darbuotojai nebegali pasinaudoti teise streikuoti: 1) nustatomas sąrašas įmonių ir institucijų, kurių darbuotojams ar tarnautojams apskritai draudžiama streikuoti; 2) įvardijamos aplinkybės, kuriomis draudžiama streikuoti visų įmonių ar institucijų darbuotojams; 3) numatytas draudimas streikuoti, jei galioja kolektyvinė sutartis<sup>81</sup>.

Daugumą šių kriterijų, su tam tikromis išimtimis, numato ir Latvijos Respublikos Streikų įstatymas ir RF Darbo kodeksas. Tikslinga panagrinėti juos išsamiau:

1) Sąrašas įmonių ir tarnybų, kuriose draudžiama skelbti streiką pateikiamas LR DK 78 straipsnio 1 dalyje, Latvijos Respublikos Streikų įstatymo 16 straipsnyje ir RF Darbo kodekso 413 straipsnyje. Tai - įmonės ir tarnybos, kuriose net ir kilus kolektyviniam darbo ginčui, jų darbuotojai ir tarnautojai negali pasinaudoti teise streikuoti. Tai imperatyvi įstatymo nuostata, bet ji negali būti laikoma prieštaraujančia Konstitucijai ar tarptautiniams principams. Tai vadinamosios ypatingos svarbos įmonės ir tarnybos, kurių veiklos sustabdymas gali sukelti pavojų visuomenės saugumui, žmonių gyvybei ir sveikatai. Todėl net ir Tarptautinės Darbo Organizacijos Asociacijų laisvės

<sup>79</sup> *Cit.op.* 58.

<sup>80</sup> PETRYLAITĖ, D. *Kolektyviniai darbo ginčai*. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2005. p. 192.

<sup>81</sup> BUŽINSKAS, G; DAMBRAUSKIENĖ, G; DAVULIS, T; GRUBLIAUSKAS, P; KOVEROVAS, P; MACULIAVIČIUS, J; NEKRAŠAS, V; NEKROŠIUS, I; PETRYLAITĖ, D; TIAŽKIJUS, V; VĖGELIS, V. *Lietuvos respublikos darbo kodekso komentaras*. II dalis. Vilnius: Justitia, 2003. p.242.

komitetas pripažįsta, kad tokių įmonių ir tarnybų darbuotojų teisės streikuoti draudimas neprieštaruja asociacijų laisvės principams<sup>82</sup>. Jo teigimu, valstybės gali nustatyti tokius apribojimus atsižvelgdamos į: a) darbuotojų statusą, t.y. apribojimai gali būti taikomi darbuotojams, kurie dirba valstybės, savivaldybės institucijose ar kitose įstaigose, organizacijose, teikiančiose viešąsias paslaugas. Tai gali būti ir tokie pareigūnai, kurie turi valdžios įgaliojimus ir veikia valstybės vardu – turintys valstybės tarnautojo statusą; b) darbuotojų atliekamų funkcijų pobūdį, t.y. apribojimai gali būti taikomi darbuotojams, kurie dirba įmonėse ar tarnybose, teikiančiose neatidėliotinas (gyvybines) paslaugas, kurių sustabdymas gali sukelti pavojų<sup>83</sup>.

Iš esmės, visų trijų valstybių įstatymai numato bendrą imperatyvų apribojimą - tai draudimas streikuoti tarnybose, susijusiose su valstybės ir visuomenės saugumu. Toks draudimas grindžiamas darbuotojų statuso svarbumu – šie asmenys veikia valstybės vardu ir atlieka ypatingos svarbos funkcijas. Šis draudimas nereiškia, kad užkertamas kelias šiems darbuotojams apskritai ginti savo interesus. Šiuo atveju turi būti prieinamos ir skatinamos tarpininkavimo, taikinimo ir kitos procedūros, kurios padėtų išspręsti nesutarimus.

Kalbant apie viešąsias paslaugas teikiančias įmones, tiksliau jų darbuotojus, tokie griežti reikalavimai nėra taikomi, išskyrus Rusijos Federacijos išlyga dėl streiko paskelbimo organizacijose, susijusiose su gyventojų aprūpinimu (energetikos, šilumos, vandens, dujų tiekimo srityse, oro, geležinkelio ir vandens transporto, susisiekimo srityse bei ligoninėse), tuo atveju, jei streikas sukuria pavojų šalies gynybai bei valstybės saugumui, taip pat pavojų žmonių gyvybei ir sveikatai. Tarptautinės Darbo Organizacijos Asociacijų laisvės komitetas akcentavo, jog šie veiklos sektoriai, kuriuose gali būti draudžiama streikuoti, turi būti nustatyti griežtai remiantis principu, kad streikai juose galėtų nepataisomai pakenkti visuomenei tik dėl to, kad juose teikiamos gyvybiškais svarbios paslaugos<sup>84</sup>.

Taipogi reikėtų paminėti LR Darbo kodekse įtvirtintą išimtį, kurios nenumato nei RF Darbo kodeksas nei Latvijos Respublikos Streikų įstatymas - tai galimybė pasinaudoti teise streikuoti asmenims, dirbantiems šiose įstaigose pagal darbo sutartį. Tai leidžia šių įmonių darbuotojams laisvai ir nevaržomai pasinaudoti teise streikuoti, kadangi jie nėra

---

<sup>82</sup> *Freedom of Association: Digest of Decisions and Principles of the Freedom of Association Committee of the Governing Body of the International Labour Organization*, 1996, [žiūrėta 2007-03-15]. Prieiga per internetą: <<http://www.ilo.org/ilolex/english/digestq.htm>>.

<sup>83</sup> *Cit.op.* 80.

<sup>84</sup> Complain against the Government of Kanada presented by the Canadian Labour Congress (CLC). Report No: 265 Case(s) No(s): 1438. [žiūrėta 2007-03-29]. Prieiga per internetą: <<http://ilo.org/ilolex/english/digestq.htm>>.

atsakingi už šių įmonių vykdomą veiklą ir neturi tokių svarbių įgaliojimų. Tai asmenys, atliekantis pagalbinio pobūdžio darbą. Tokia įtvirtinta išimtis leidžia atriboti tokių darbuotojų teises ir laidžia jiems nevaržomai jomis naudotis.

Apibendrinus galima daryti išvadą, kad tokių įmonių, organizacijų darbuotojų teisės streikuoti apribojimai nėra galimybės įgyvendinti šią teisę ribojimas negatyviaja prasme. Tokiais draudimais nesiekama parodyti valstybės vykdomą streikų nepripažinimo politiką. Kaip tik atvirkščiai – siekiama humanišku ir teisingu tikslu. Tokie ribojimai leidžia apsaugoti visuomenę nuo galimų pavojingų pasekmių. Beto tokių apribojimų nustatymas mažina streikų skaičių apskritai, o ką jau kalbėti apie aukštesnio nei įmonės lygio streiką. Nustačius tokius apribojimus siekiama kilnių tikslų, atsižvelgiama į visus žmones, o ne į atskirus individus, skatinama spręsti susidariusias problemas pozityviai ir taikiai.

2) Aplinkybės, kurioms esant draudžiama streikuoti visų be išimties įmonių ar institucijų darbuotojams, numatytos LR Darbo kodekso 78 straipsnio 2 dalyje, Latvijos Respublikos Streikų įstatymo 20 straipsnyje ir RF Darbo kodekso 413 straipsnyje. Tarptautinės Darbo Organizacijos Asociacijų laisvės komiteto ir Ekspertų komiteto nuomone, draudimas streikuoti visiems darbuotojams, neatsižvelgiant į jų profesiją, gali būti pateisinamas tik esant „rimtai kritinei situacijai“ valstybėje. Tai reiškia, kad valstybėje turi būti reali kritinė situacija, dėl kurios nėra normalaus visuomenės gyvenimo sąlygų. Toks draudimas gali būti taikomas tik ribotą laiką ir tik tiek, kiek būtina pagal susidariusią situaciją<sup>85</sup>. Pavyzdžiui, LR Darbo kodeksas numato draudimą streikuoti stichinės nelaimės zonoje, taip pat regionuose, kuriuose nustatyta tvarka paskelbta karo, nepaprastoji padėtis, kol bus likviduojami stichinės nelaimės padariniai ar atšaukta karo, nepaprastoji padėtis. Pagal Latvijos Respublikos Streikų įstatymo 20 straipsnį stichinių nelaimių, didelių avarijų ar epidemijų atvejais Valstybinė darbo inspekcija turi teisę nukelti ar sustabdyti streiką laikotarpiui iki trijų mėnesių, jeigu streike dalyvaujantys asmenys reikalingi padėti likviduoti šių įvykių padarinius. Remiantis RF Darbo kodekso 413 straipsniu - streikuoti draudžiama karinės arba ypatingos padėties paskelbimo laikotarpiu arba kai imamas ypatingų priemonių pagal Ypatingos padėties įstatymą. Šių draudimų įtvirtinimas yra besąlyginis ir neginčijamas, kadangi atsižvelgiama į svarbesnius dalykus, turinčius įtaką ne tik konkrečioms asmenims, bet ir visai visuomenei, valstybės santvarkai ir žmonių saugumui.

3) Draudimas skelbti streiką kolektyvinės sutarties galiojimo metu, jeigu jos laikomasi, t.y. darbdavys ją vykdo, įtvirtintas tik LR Darbo kodekse ir Latvijos

---

<sup>85</sup> PETRYLAITĖ, D. *Kolektyviniai darbo ginčai*. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2005, p. 194.

Respublikos Streikų įstatyme. Šis draudimas siejamas su kolektyvinių darbo santykių prisiimtų įsipareigojimų vykdymu. Kolektyvinės sutarties šalys, pasirašydamos kolektyvinę sutartį ir susitardamos dėl būsimų darbo, socialinių, ekonominių sąlygų, prisiima ir tam tikrus įsipareigojimus. Todėl šiuo atveju pradeda veikti lygiateisiškumo principas - darbdaviui vykdant kolektyvinėje sutartyje nustatytas pareigas, darbuotojams taip pat privalu laikytis prisiimtų įsipareigojimų ir nekelti nepagrįstų reikalavimų. Kai kolektyvinė sutartis yra sudaryta ir darbdavys ją vykdo, nėra teisinio pagrindo kelti jam reikalavimus, tuo labiau skelbti streiką.

Tačiau šiuo pagrindu gali kilti du probleminiai klausimai. Tarkim darbdavys laikosi įmonės kolektyvinės sutarties, tačiau nesutinka pasirašyti šakos kolektyvinės sutarties. Ar darbuotojai, derėdamasi dėl klausimų, kurių nereglamentuoja galiojanti įmonės kolektyvinė sutartis, ir matydami, kad derybos pakliuvo į aklavietę, gali skelbti streiką, jei darbdavys laikosi įmonės kolektyvinės sutarties ir joje nustatytų kitų, nesančių šių kolektyvinių derybų objektų, darbo sąlygas nustatančių nuostatų? Atsakant į šį klausimą, turėtų būti vadovujamasi bendroju principu, kad teisė streikuoti galiojant kolektyvinei sutarčiai ir darbdaviui ją vykdant gali būti ribojama konkrečios kolektyvinės sutarties nuostatų apimtimi. Dr. D.Petrylaitės nuomonė, kad jeigu tokioje sutartyje tam tikros darbo ir su juo susijusios sąlygos nėra aptartos ir dėl jų darbuotojai bei jų atstovai inicijuoja kolektyvines derybas – tai tokioms kolektyvinėms deryboms nepasisekus, darbuotojams turėtų būti suteikiama teisė pasinaudoti kolektyvinių darbo ginčų, tuo pačiu ir streikų teise<sup>86</sup>. Kitaip tariant, tokį teisės streikuoti apribojimo principą taikyti reikia ne tiesmukai, bet visada konkrečiu atveju atsižvelgti į bendrą problemos esmę, kilusio kolektyvinio ginčo turinį ir su juo susijusius aspektus, ypač kai tokia situacija iškyla ne vienoje įmonėje, priklausančioje tam tikrai šakai.

Esant šakos ar nacionalinei kolektyvinei sutarčiai neatmetama galimybė, jog tam tikrai įmonių daliai nevykdant šios kolektyvinės sutarties, likusios įmonės šią kolektyvinę sutartį vykdys tinkamai. Kaip elgtis tokioje situacijoje? Darbo teisės ekspertų manymu, kolektyvinis ginčas kils apskritai dėl sutarties nevykdymo, tačiau reikalavimų nepatenkinus, streikas turėtų būti skelbiamas ne visoje šakoje, o tik įmonėse, kurių darbdaviai kolektyvinės sutarties nevykdė ar vykdė netinkamai<sup>87</sup>. Tokiu atveju, logiška būtų manyti, jog ir pritarimą reikėtų gauti įmonėse, kuriose kolektyvinė sutartis nebuvo vykdoma ar nebuvo tinkamai vykdoma. Kaip jau minėta norint skelbti streiką įmonės struktūriniame padalinyje, reikia gauti ne tik 2/3 to struktūrinio padalinio darbuotojų

---

<sup>86</sup> *Ibid.* p. 220.

<sup>87</sup> *Ibid.* p. 210.

sutikimą, bet ir visos įmonės bent pusės darbuotojų sutikimą pradėti streiką. Kyla klausimas ar dalies įmonių, kuriose netinkamai vykdoma ar nevykdoma šakos ar nacionalinė kolektyvinė sutartis pradėti streiką užtenka tik 2/3 tų įmonių darbuotojų sutikimas ar dar reikalingas ir bent pusė visų šakos darbuotojų sutikimas, kuriems taikoma ta šakos kolektyvinė sutartis. Reikalaujant pusės visų šakai priklausančių įmonių, kurioms taikoma kolektyvinė sutartis, darbuotojų pritarimo streikui, būtų praktiškai eliminuota galimybė surengti streiką<sup>88</sup>. Surengti tokio lygio balsavimą būtų itin sudėtinga ir tai vėlgį apsunkintų asociacijų laisvės principo įgyvendinimą. Tokio balsų skaičiaus reikalavimas visiškai neatitiktų protingumo kriterijaus, bei leistų darbdaviams piktnaudžiauti sutarties nevykdymu. Tokioje teisinėje situacijoje, nebūtų skatinamas aukštesnio lygio kolektyvinių sutarčių sudarymas, kadangi kontroliuoti ir užtikrinti nacionalinių, šakos ar teritorinių kolektyvinių sutarčių tinkamą vykdymą taptų praktiškai neįmanoma. Darbuotojai siektų sudaryti ne aukštesnio nei įmonės lygio kolektyvines sutartis, galbūt sumažindami savo reikalavimus, bet užsitikrindami jų vykdymą ir teisėtų interesų tinkamą gynybą.

Kolektyvinis ginčas kilęs dėl aukštesnio nei įmonės lygio kolektyvinės sutarties nevykdymo ar netinkamo vykdymo visų pirma turėtų būti sprendžiamas atitinkamos sutarties šalių taikiomis pozityviomis priemonėmis. Nevykdant ar netinkamai vykdant šakos kolektyvinę sutartį dalyje įmonių, pavyzdžiui, šakos profesinė sąjunga (jų organizacija, susivienijimas), pasirašiusi šią kolektyvinę sutartį, turėtų kreiptis į atitinkamą darbdavių organizaciją (jų susivienijimą), kitą šakos kolektyvinės sutarties šalį, ir pareikalauti, jog įmonėse, nevykdančiose ar netinkamai vykdančiose šakos kolektyvinę sutartį, būtų patenkinti darbuotojų reikalavimai ir kolektyvinė sutartis turėtų būti pradėta tinkamai vykdyti. Darbdavių organizacija (jų susivienijimas), pasirašiusi kolektyvinę sutartį, turėtų kreiptis į nevykdančių šakos kolektyvinės sutarties įmonių darbdavius ir užtikrinti, jog sutartis būtų pradėta tinkamai vykdyti. Darbdaviams atsisakius ar nepradėjus tinkamai vykdyti kolektyvinės sutarties, tokiose įmonėse galėtų būti skelbiamas streikas<sup>89</sup>. Tokiu būdu darbdavių organizacija (jų susivienijimas) būtų skatinama aktyviai veikti tokio pobūdžio santykiuose, ieškotis sprendimų ir galimų išeičių. Pasirašius aukštesnio nei įmonės lygio kolektyvinę sutartį, darbdavių organizacija (jų susivienijimas) įgyja ne tik formalias teises, bet ir pareigas aktyviai spręsti su tuo susijusias problemas, tarp kurių ir streiko atvejus. Turinti daugiau galios, ji skatintų taikų ir greitą problemos sprendimo, įtakodama kaip vieną taip ir kitą sutarties šalį.

---

<sup>88</sup> *Cit.op.* 85.

<sup>89</sup> *Ibid.*



Esant nagrinėjamai situacijai pabrėžtina, kad nėra tikslinga ir protinga skelbti streiko visose įmonėse, kurios yra prisijungusios prie šakos kolektyvinės sutarties, kadangi streikas visų pirma sukelia neigiamas ekonomines pasekmes ne tik darbdaviui, bet ir visai visuomenei. Tuo labiau, jei tam tikra darbdavių grupė laikėsi sutarties - jie neturėtų patirti neigiamų padarinių. Priešingu atveju vėlgi būtų užkirstas kelias aukštesnio nei įmonės lygio sutarčių sudarymu, kadangi vienos įmonės darbdavys negalėtų būti tikras, jog jam vykdant kolektyvinę sutartį, o kitos įmonės darbdaviui nevykdant, neigiami padariniai neatsiras ir jo įmonei. Todėl tikslinga ir itin aktualu įstatymų leidėjui, atsižvelgiant į galimas aptarto pobūdžio situacijas, imperatyviai nustatyti šio apribojimo detalias veikimo ribas, numatyti kaip elgtis susidarius tokiai situacijai, kad būtų išspęsta problema ir nenukentėtų nekalti, atskirai įtvirtinus tokio lygio streiko organizavimo taisykles bei ypatumus.

Aptarus šiuos draudimus streikuoti kriterijus darytina išvadą, kad įstatymų leidėjas, užtikrindamas darbuotojų teisę streikuoti, taipogi turi atsižvelgti ir numatyti situacijas, kurioms esant šios teisės įgyvendinimas galėtų tapti pavojingas ir neprognozuojamas. Tokių draudimų įtvirtinimas leidžia valstybei išvengti padėties destabilizavimo ir su tuo susijusias pasekmes norint organizuoti, pavyzdžiui, teritorinį streiką, atsižvelgiant į jo mastus ir įtaką visai šaliai. Tokių draudimų buvimas stimuliuoja šalis iškilusias problemas spręsti taikiomis priemonėmis, naudotis tarpininko ar kitų priemonių pagalba.

### **3.5 Aukštesnio nei įmonės lygio streiko teisėtumas**

Streiko teisėtumo klausimas yra itin svarbus, nagrinėjant aukštesnio nei įmonės lygio streikus. Tokių streikų atveju pasekmės yra labai didelės ir dažniausiai sunkiai prognozuojamos ne tik įmonių, bet ir visos valstybės ekonomikai ir socialinei situacijai. Įtrauktų žmonių skaičius, jų ketinimai ir negatyvios nuotaikos, streiko mastas ir jo įtaka visuomenei ir apskritai visai valstybei – visa tai sudaro tokio lygio streiko padarinių visumą. Todėl, įstatymų leidėjas priverstas kiek galima apsaugoti nuo tokių situacijų ir nustatyti atitinkamas taisykles, kurios leistų išvengti, atidėti ar nutraukti jau prasidėjusį streiką. Taipogi yra siekiama apsaugoti teisėtus valstybės, visuomenės ir atskirų jos narių interesus. Kita vertus, tokios nuostatos yra labai „pavojingos“, nes sunku apibrėžti ir nustatyti, kur dar galima kalbėti apie minėtų teisėtų interesų apsaugą, o kur tokios nuostatos jau gali būti traktuojamos kaip pažeidžiančios asociacijų laisvės principą ir, žinoma, teisę streikuoti. Štai tokioms nuostatoms yra skiriamas didesnis dėmesys ir stengiamasi jas formuluoti taip, kad išliktų pusiausvyra tarp abiejų minėtų tikslų, aiškinantis aukštesnio nei įmonės lygio streikų įgyvendinimo ypatumus.

LR Darbo kodeksas neteisėtumo kriterijus įtvirtina 81 straipsnyje. Paskelbus streiką darbdavys ar reikalavimus gavęs subjektas gali kreiptis į teismą dėl streiko pripažinimo neteisėtu. Reiškia, paskelbus aukštesnio nei įmonės lygio streiką darbdavių organizacija (susivienijimas) gavę reikalavimus gali kreiptis į teismą dėl streiko pripažinimo neteisėtu. Įsivaizduokim situaciją, kuomet šakos kolektyvinės sutarties nesilaiko pavieniai darbdaviai. Kaip jau buvo minėta anksčiau, įspėti reikėtų ir tuos darbdavius, kurie nesilaiko, ir pačią darbdavių organizaciją (susivienijimą) – kaip šalį, pasirašiusią šią kolektyvinę sutartį. Reiškia, šiuo atveju iškilus tokiai situacijai, kreiptis į teismą dėl streiko pripažinimo neteisėtu turėtų būtent ta šalis, kuri pasirašė šakos kolektyvinę sutartį – o tai yra darbdavių organizacija (susivienijimas). Manychiau, kad tai būtų tinkama šalis, atstovaujanti darbdavių interesus.

LR Darbo kodekso 81 straipsnis nustato, kad streikas pripažįstamas neteisėtu, jeigu: 1) jo tikslai prieštarauja LR Konstitucijai ar kitiems įstatymams; 2) jis paskelbtas nesilaikant LR Darbo kodekso nustatytos tvarkos bei reikalavimų<sup>90</sup>.

Taigi pirmiausia streiko neteisėtumą lemia jo tikslingumas – reikalavimai ir tiksliai, kurių siekia streiko organizatoriai ir patys streikuotojai. Kadangi streikas yra kraštutinė priemonė sprendžiant kolektyvinius darbo ginčus, o ne siekiant kokių nors kitų socialinių ar ekonominių sąlygų (nebent jų užtikrinimas ir įgyvendinimas kyla iš esamų darbo santykių), o tokį ginčą galima inicijuoti tik dėl darbo, ekonominių ir socialinių darbuotojų teisių ir interesų, tuomet galima daryti prielaidą, jog bet koks streikas, kuriuo būtų siekiama patenkinti ne kolektyvines iš esamų darbo santykių kylančias darbo, socialines ir ekonomines teises ir interesus, būtų laikomas neteisėtu, kaip ir streikai, kurių tikslai yra politinio pobūdžio. Taipogi streikas gali būti pripažintas neteisėtu, kai jis paskelbtas nesilaikant LR Darbo kodekse nustatytos tvarkos. Tai būtų atvejai kuomet streikas paskelbiamas negavus reikiamos dalies darbuotojų pritarimo, netinkamai organizavus darbuotojų balsavimus dėl streiko skelbimo ar suklastojus balsavimo rezultatus, nesilaikant nustatytų įspėjimo terminų, neišnagrinėjus ginčo taikinimo komisijoje ar paskelbus streiką pareiškus naujus reikalavimus, kurie nebuvo iškelti ir įteikti nustatyta tvarka. Streikas taip pat laikomas neteisėtu, jeigu jis buvo organizuotas nesilaikant LR Darbo kodekso 78 straipsnyje nustatytų apribojimų, bei tuo atveju, kai streikui vadovaujantis organas neužtikrina neatidėliotiniams visuomenės poreikiams tenkinti būtinų minimalių sąlygų (paslaugų).

---

<sup>90</sup> BUŽINSKAS, G; DAMBRAUSKIENĖ, G; DAVULIS, T; GRUBLIAUSKAS, P; KOVEROVAS, P; MACULIAVIČIUS, J; NEKRAŠAS, V; NEKROŠIUS, I; PETRYLAITĖ, D; TIAŽKIJUS, V; VĖGELIS, V. *Lietuvos respublikos darbo kodekso komentaras*. II dalis. Vilnius: Justitia, 2003, p.254.

Šių teisėtumo kriterijų nustatymas leidžia išvengti beprasmių streikų organizavimo, nuostolingų pasekmių tiek darbdaviams, tiek patiems darbuotojams. Taipogi šių nustatytų kriterijų laikymasis, organizuojant aukštesnio nei įmonės lygio streiką, parodo darbuotojų ir jų atstovų veiksmų rimtumą ir realumą, kas gal būt paskatins darbdavius (jų organizacijas, susivienijimus) ieškoti sprendimo taikiomis priemonėmis.

Latvijos Respublikos Streikų įstatymo 23 straipsnis nustato išsamų kriterijų sąrašą, kuriuos atitikus streikas bus pripažintas neteisėtu. Tai būtų atvejai, kai:

- a) streikas paskelbtas nesilaikant įstatyme nustatytų streiko organizavimo tvarkos reikalavimų;
- b) galiojant ir vykdant kolektyvinę sutartį;
- c) organizuojami solidarūs ir politiniai streikai;
- d) jis organizuojamas reikalavimų, dėl kurių jau buvo sutarta derybų metu, pagrindu.

Esant bent vienam iš šių pagrindų, paskelbtas ar jau vykstantis streikas teismo bus pripažintas neteisėtu ir privalės būti nutrauktas. Tokiu būdu eliminuojama beprasmių ir nepagrįstų streikų organizavimo galimybė, ypač aukštesnio nei įmonės lygio streiko atveju, ir išvengiamos su tuo susijusios nuostolingos pasekmės.

RF Darbo kodekso 413 straipsnis streiko pripažinimo neteisėtu priežastis sąlyginai suskirsto į dvi grupes materialaus ir procedūrinio kriterijų pagrindu.

*Materialiu* kriterijumi įstatymo leidėjai laiko darbo sustabdymo pasekmes, pavojingas konstitucinės santvarkos pagrindams, dorovei, žmonių gyvybei ir sveikatai, šalies apsaugai ir valstybės saugumui. Sutinkamai su RF Konstitucijos 55 straipsniu, neteisėtais laikomi tokie streikai:

1) karinės arba ypatingos padėties paskelbimo laikotarpiu arba kai imamasi ypatingų priemonių pagal Ypatingos padėties įstatymą;

2) kariniuose organuose ir organizacijose bei kitose institucijose, organizacijose, atsakingose už šalies apsaugą, valstybės saugumą, gelbėjimą avarijų atvejais ir kitokių ypatingų darbų (pavyzdžiui, Rusijos Federacijos Saugumo ministerijos, Rusijos Federacijos Ypatingų situacijų ministerijos ir kt. institucijose ir organizacijose);

3) teisėsaugos institucijose (prokuratūros, mokesčių policijos, antstolių tarnybos organuose, muitinės institucijose, įstaigose ir bausmių vykdymo sistemos institucijose ir kt.);

4) organizacijose, tiesiogiai aptarnaujančiose gamybos arba įrangos pavojingas rūšis (pavyzdžiui, atominėse stotyse, cheminių ginklų naikinimo įmonėse), greitosios medicininės pagalbos įstaigose;

5) organizacijose, susijusiose su gyventojų aprūpinimu (energetikos, šilumos, vandens, dujų tiekimo srityse, oro, geležinkelio ir vandens transporto, susisiekimo srityse bei ligoninėse), tuo atveju, jei streikas sukuria pavojų šalies gynybai bei valstybės saugumui, taip pat pavojų žmonių gyvybei ir sveikatai.

Pirmais keturiais atvejais draudimas yra besąlyginis, t.y. vien darbuotojo priklausymas organizacijai, kurioje streikus draudžia įstatymai, jau yra pakankama sąlyga atimti jam teisę streikuoti, tuo tarpu paskutiniajame punkte nurodytos organizacijos, iš kurių darbuotojų teisė organizuoti streiką neatimama, bet apribojama ((kaip jau buvo minėta anksčiau – poliklinikos gydytojų atveju). Negalima pasakyti, jog visi šie įstatymų nustatyti apribojimai yra visiškai teisingi ir neginčytini, turint omenyje konstitucinius principus, įtvirtinančius žmogaus teisę ir laisvę, bei atsižvelgiant į tarptautinę praktiką ir Tarptautinės Darbo Organizacijos propaguojamas vertybes. Siūloma išsamiau detalizuoti šių apribojimų veikimo ribas ir įtvirtinti draudimą streikuoti tik tiems valstybės tarnautojams, kurie turi valdžios įgaliojimus ir veikia valstybės vardu. Tačiau iki šiol šis klausimas lieka labai diskutuotinas<sup>91</sup>.

Be aukščiau išvardytų leidžiami kiti teisės streikuoti apribojimo Rusijos Federacijos įstatymais atvejai. Reikėtų pasakyti, kad Rusijos Federacijos įstatymai, įtvirtinantys tokius apribojimus, didžiąja dalimi tik dubliuoja RF DK 413 straipsnio nuostatas. Žemiau pateikiami keli pavyzdžiai:

Tiesiogiai draudžiama streikuoti valstybės tarnautojams<sup>92</sup>, municipaliteto tarnautojams<sup>93</sup>, neleidžiama pasinaudojus kolektyvinio darbo ginčo sprendimo būdu sustabdyti geležinkelio darbą<sup>94</sup>. Draudžiama streikuoti arba kitaip sustabdyti darbą (kaip kolektyvinių darbo ginčų, individualių darbo ginčų arba kitokių konfliktinių situacijų sprendimo būdas) civilinės aviacijos personalui, aptarnaujančiajam arba vadovaujančiajam oro eismui<sup>95</sup>. Aviacijos personalo pareigybių sąrašą tvirtina Rusijos Federacijos Vyriausybė. Neleidžiama organizuoti streikus atominės energetikos įmonėse, jeigu jų rezultate gali būti sutrikdomas branduolinės įrangos arba saugojimo punkto darbas, bus apsunkintas branduolinės įrangos arba saugojimo punktų darbuotojų

---

<sup>91</sup>Федеральный закон Об авторском праве и смежных правах. Ведомости Съезда народных депутатов и Верховного Совета Российской Федерации, 1993, N 29, Ст. 1110.

<sup>92</sup> Федеральный закон О государственной службе. Собрание законодательства, 2003, Но-58, Ст.11.

<sup>93</sup>Федеральный закон Об основах муниципальной службы в Российской Федерации. Собрание законодательства, 2002, Но. 30, Ст. 3029.

<sup>94</sup> Федеральный закон О Железнодорожном транспорте в РФ. Собрание законодательства, 1995, Но-153, Ст.17.

<sup>95</sup>Воздушный кодекс России. 1997, Но-60. [žiūrėta 2007-03-31]. Prieiga per internetą: <<http://www.consultant.ru/popular/air/>>.

tarnybinių pareigų vykdymas arba atsiras kitokia grėsmė gyventojų saugumui, aplinkosaugai, kitų asmenų sveikatai, teisėms ir teisėtiems interesams<sup>96</sup> ir pan.

Antras streiko pripažinimo neteisėtu kriterijus — *procedūrinis*. Streikas yra neteisėtas, jei jis buvo organizuotas šiais atvejais, numatytais Rusijos Federacijos Darbo kodekse:

1) jeigu sprendžiant kolektyvinį darbo ginčą nebuvo išnaudotos visos taikinimo procedūros (taikinimo komisija, darbo arbitražas) — išskyrus atvejus, kai darbdavys vengia taikinimo procedūrų;

2) jeigu nesilaikoma streiko organizavimo procedūros (darbdavys neišpėjamas arba išpėjamas pažeidžiant dešimties dienų terminą, jei sprendimo dėl streiko organizavimo nepatvirtino darbuotojų susirinkimas arba konferencija);

3) kai neužtikrinamas būtinų darbų (paslaugų) minimumo teikimas.

Literatūroje buvo išsakyta nuomonė<sup>97</sup>, kad neterminuoti streikai turi būti pripažįstami neteisėtais, kadangi įstatymų leidėjai apibrėžia streiką kaip laikiną savanorišką atsisakymą vykdyti darbo įsipareigojimus. Manychiau, kad duomenų apie planuojamo streiko konkrečią trukmę nebuvimas išpėjime darbdaviui negali pagrįsti streiko pripažinimo neteisėtu, kadangi tai nenumatyta RF DK 413 straipsnyje pateikiamajame pagrindų sąrašė.

Apibendrinus, reikėtų pasakyti, jog toks išsamus streikų teisėtumo kriterijų nustatymas reikalingas siekiant apsaugoti ne tik darbdavius, bet ir visuomenę, jos narius bei apskritai valstybės ekonominę ir politinę situaciją, turint omenyje aukštesnio nei įmonės lygio streikus ir jų mastą. Tai tarsi atsvara tam atvejui, jeigu būtų piktnaudžiaujama šia darbuotojų teise ar siekiama nekonstitucinių tikslų. Be to įtakoja žmones susimąstyti ar verta nesilaikyti nustatytų reikalavimų, tuo pačiu, veltui dėti pastangas ir gaišti brangų laiką, jeigu vėliau toks streikas bus pripažintas neteisėtu ir bus sustabdytas taip ir nepasiekus norimų rezultatų. Tokiu būdu, organizuojant aukštesnio nei įmonės lygio streiką, atsižvelgiant į taip jau itin sudėtingą jo organizavimą, darbuotojai tam tikra prasme papildomai skatinami laikytis įstatyme numatytų reikalavimų ir tuo pačiu parodyti savo ketinimų rimtumą.

---

<sup>96</sup> Федеральный закон Об использовании атомной энергии. Собрание законодательства, 1995, Но-170, Ст.4552.

<sup>97</sup> Комментарий к трудовому кодексу России. [žiūrėta 2007-04-03]. Prieiga per internetą: <<http://www.lawmix.ru/comm.php?state=89584>>.

#### 4. STREIKUOTOJŲ TEISINĖ PADĖTIS

Darbuotojai, dalyvaujantys streike, realizuoja savo konstitucinę teisę, bando apsaugoti įstatyme numatytu būdu savo teises bei teisėtus interesus. Įstatymas, reglamentuodamas streiko organizavimo procedūras, kartu numato ir darbuotojų, dalyvaujančių ar atsisakančių dalyvauti streike, garantijas bei teisinę padėtį. Šios nuostatos taikomos ir aukštesnio nei įmonės lygio streike (ne)dalyvaujantiems darbuotojams.

Niekas negali būti verčiamas dalyvauti ar atsisakyti dalyvauti streike<sup>98</sup>. Ši nuostata draudžia bet kokią prievartą, norint pakeisti darbuotojų nuomonę dėl dalyvavimo streike. Tačiau kaip pasielgti, jeigu profesinės sąjunga vienija ne visus įmonių, pasirašiusių šakos ar teritorinę ar net nacionalinę kolektyvinę sutartį, darbuotojus? Ar profesinė sąjunga turi teisę priimti sprendimą skelbti streiką? Šiuo atveju, reikėtų pasiaiškinti kas yra atstovavimas esant kolektyviniams darbo santykiams. LR Darbo kodekso 18 straipsnio 2 dalis nustato, kad atstovavimas, remiantis galiojančiais darbo įstatymais, atsiranda be atskiro darbuotojo valios išreiškimo, jeigu toks subjektas ar asmuo atstovauja darbuotojų daugumos valiai. Siekiant suderinti darbuotojų tarpusavio ir darbdavio interesus, negali būti atsižvelgiama į vieno konkretaus asmens valią, o turi būti laikomasi daugumos nuomonės. Tokiu atveju, profesinė sąjunga (organizacija), tapusi atitinkamos kolektyvinės sutarties šalimi, įgyja ir teisę skelbti tokio lygio streiką. Tačiau tokiu atveju, įstatymo leidėjas numatė saugiklį, padedantį apsaugoti darbuotojų, kurie nėra profesinės sąjungos nariai ir kurie yra prieš streiko paskelbimą, teisės. Esant tokiai situacijai – t.y. profesinei sąjungai priėmus sprendimą skelbti šakos, teritorinį ar nacionalinį streiką - darbuotojai, nesantys profesinės sąjungos nariai, galės išreikšti savo nuomonę balsavimo metu, kaip to reikalauja įstatymas.

Tokios pat tvarkos laikosi ir RF Darbo kodeksas. Savanorišką dalyvavimą streike įtvirtina Kodekso 409 straipsnis. Niekas negali priversti dalyvauti ar atsisakyti dalyvauti streike. Tokiu atveju iškyla klausimas ar gali profesinių sąjungų susivienijimas priimti sprendimą skelbti streiką jeigu jis atstovauja ne visiems šių įmonių darbuotojams. Kodeksas nustato išimtinę profesinių sąjungų teisę sudaryti nacionalinį, teritorinį, regioninį ar šakos susitarimą<sup>99</sup>. Nėra leidžiami kitokie darbuotojų atstovai sudarant tokio lygio dokumentus. Tai reiškia išimtinę profesinių sąjungų susivienijimo teisę sudaryti tokio lygio dokumentus. Tokiu atveju, nusprendus surengti aukštesnio nei įmonės lygio

<sup>98</sup> Valstybės Žinios, 2002, Nr.64 – 2569.

<sup>99</sup> Трудовой кодекс России. [žiūrėta: 2007-03-15]. Prieiga per internetą: <http://www.consultant.ru/popular/tkrf/>.

streiką, priimti tokį sprendimą turės teisę tik atitinkamas profesinių sąjungų susivienijimas, nepaisant to, kad jis atstovauja ne visiems šių įmonių darbuotojams. Darbuotojai, nesantys atitinkamo profesinių sąjungų susivienijimo nariai balsavimo metu turės galimybę pasisakyti „už“ arba „prieš“ tokio lygio streiką. Toks įstatymo reikalavimas parodo monopolinę profesinių sąjungų padėtį atstovaujant tokio lygio santykiuose. Tačiau įstatymo leidėjas taip pat imperatyviai nustato reikalavimą surengti šių įmonių darbuotojų balsavimą, kuriuo metu jie nevaržomai galės pateikti savo nuomonę ir atitinkamai pasisakyti. Tokia įtvirtinta atsvara leidžia dalyvauti darbuotojams ir profesinėms sąjungos lygiaverčiai.

Kitokia tvarka numatyta analizuojant Latvijos Respublikos Streikų įstatymą. Dalyvavimas streike yra savanoriškas. Nusprendus skelbti streiką, priimti sprendimą turi teisę ir profesinės sąjungos (jų susivienijimai) ir darbuotojų susivienijimas (sąjunga)<sup>100</sup>. Darbuotojų susivienijimui sudarius tokio lygio kolektyvinę sutartį, nekyla klausimų ir dėl jo teisės skelbti streiką. Toks organas tiesiogiai atstovauja visiems darbuotojams ir juos vienija. Tačiau, jeigu profesinei sąjungai (jų susivienijimui) tapus nacionalinės, teritorinės ar šakos kolektyvinės sutarties šalimi ir atstovaujant ne visiems šių įmonių darbuotojams, ar jos turi teisę priimti sprendimą skelbti streiką? Manytina, kad taip, kadangi daugumai darbuotojų suteikus šioms organizacijoms įgaliojimus sudarinėti tokius svarbius dokumentus, kartu jos automatiškai perduoda ir atitinkamas teises kolektyvinio ginčo atveju, tarp kurių ir teisę skelbti streiką. Todėl, net ir nevienijant visų darbuotojų, tačiau tapus atitinkamos kolektyvinės sutarties šalimi, tokios profesinės sąjungos (susivienijimai) įgyja teisę spręsti dėl streiko paskelbimo. Tačiau šiam sprendimui turi pritarti daugiau negu pusę šių profesinių sąjungų (susivienijimo) narių.

Žmonių skirtingas situacijos suvokimas lemia nuomonių skirtingumą. Teisiniame santykiyje, kuriame dalyvauja didelis skaičius žmonių, niekada nebus visiško nuomonių sutapimo. Tą grindžia ir nagrinėjamos situacijos buvimas. Todėl yra visiškai teisinga laikytis nuomonių daugumos, derinant darbuotojų tarpusavio ir darbdavių interesus, ir siekti visus tenkinančio rezultato. Šių teiginių pagrindu darytina išvada, kad, net ir nevienijant visų įmonių darbuotojus, tačiau tapus atitinkamos kolektyvinės sutarties šalimi, profesinės sąjungos (jų organizacijos, susivienijimai) vis dėlto turi teisę priimti atitinkamą sprendimą dėl streiko paskelbimo.

Palyginus LR Darbo kodeksą, Latvijos Respublikos Streikų įstatymą ir RF darbo kodeksą, darytina išvada, kad visos trys šalys pakankamai daug dėmesio skyrė darbuotojų

---

<sup>100</sup> Latvijos Respublikos Streikų įstatymas// The Act on Strikes of the republic of Latvia (Streiku likums). [žiūrėta: 2007-04-05]. Prieiga per internetą: <[http://www.likumi.lv/doc.php?id=48074&menu\\_body=KDOC](http://www.likumi.lv/doc.php?id=48074&menu_body=KDOC)>.

garantijoms ir gan detaliai sureglamentavo atitinkamus straipsnius, kurie įtvirtina bendrus principus, skirtus darbuotojų teisių apsaugai. Darbuotojams, dalyvaujantiems streike yra išsaugomos visos darbo teisės ir garantijos. Jiems yra sustabdoma, bet nenutraukiama darbo sutartis, išsaugoma darbo vieta, nenutraukiamas darbo stažas. Streikuojantys taip pat nepraranda teises į aprūpinimą pagal valstybinį socialinį draudimą. Dalyvavimas streike negali būti laikomas darbo drausmės pažeidimu ir streike dalyvaujantys darbuotojai negali būti traukiami drausminėn atsakomybėn. Darbuotojai yra atleidžiami nuo įsipareigojimų vykdyti darbo sutartyje suldytas darbo funkcijas ir jiems yra nemokamas atlyginimas. Šios nuostatos yra netaikomos tiems darbuotojams, kurie nors ir išreiškė pritarimą streikui, bet buvo įpareigoti vykdyti savo darbo funkcijas, kad būtų užtikrintos neatidėliotiniems (gyvybiniams) visuomenės poreikiams tenkinti būtinos minimalios sąlygos (paslaugos). Mano manymu, toks įstatymo leidėjo garantijų traktavimas yra teisingas – streikuojantys darbuotojai yra užtikrinti, kad streikui pasibaigus galės tęsti darbą bei jų dalyvavimas streike netaps atleidimo pagrindu.

Streike dalyvaujantiems asmenims nemokamas darbo užmokestis ir tai suprantama, kadangi streikuojantis darbuotojas neatlieka savo darbo funkcijų ir neneša įmonei pelno. Tačiau derybose dėl streiko užbaigimo gali būti susitarta, kad streikuotojams bus sumokėtas visas darbo užmokestis arba jo dalis<sup>101</sup>. Tokias išmokas reikėtų laikyti ne darbo užmokesčiu, o kompensacija už streiko metu prarastą darbo užmokestį. Toks problemos sprendimas ne visada pasiektinas, nes darbdaviai gali paprasčiausiai nesutikti mokėti. Todėl tokiam atvejui galima būtų nustatyti kompensacines išmokas darbuotojams, dalyvaujantiems streike, kolektyvinės sutarties, susitarimo ar susitarimo, pasiekto sprendžiant kolektyvinį darbo ginčą, pagrindu<sup>102</sup>. Profesinės sąjungos iškeliant reikalavimus praktiškai visada prašo išsaugoti darbuotojų, dalyvaujančių streike, vidutinį darbo užmokestį. Kaip taisyklė, išsprendus kolektyvinį darbo ginčą, šis reikalavimas įvykdomas. Rekomenduotina, nesėkmingo streiko atveju, nepavykus priversti darbdavius įvykdyti visus reikalavimus, būtinais pasiekti kompensacinių išmokų darbuotojams, dalyvavusiems streike, nustatymo ir išmokėjimo. Galimas ir kitoks elgesio variantas – sudaryti bendrą savanoriškų įnašų ir labdaros fondą, kuris teiktų materialią paramą streike dalyvaujantiems darbuotojams<sup>103</sup>. Esant tokiai paramai, darbuotojai jaučia didžiulę aplinkinių palaikymą ir jaučiasi labiau užtikrinti savo poelgio teisingumu.

Pateiktų trijų šalių įstatymų leidėjai numatė panašias garantijas streike nedalyvaujantiems darbuotojams, tačiau dėl streiko negalintiems vykdyti savo darbo

<sup>101</sup> Valstybės Žinios, 2002, Nr.64 – 2569.

<sup>102</sup> КИСЕЛЕВ, И; ЛЕОНОВ, А. Комментарий к Трудовому кодексу России. Дело: 2003.

<sup>103</sup> *Cit.op.* 100.



funkcijų. Tokiems darbuotojams apmokama kaip už prastovą ne dėl jų kaltės arba jie gali būti jų sutikimu perkelti į kitą darbą. Prastovos apmokamos konkrečios šalies įstatymuose nustatyta tvarka. Pavyzdžiui, pagal LR Darbo kodekso 195 straipsnio 1 dalį - prastovos ne dėl darbuotojo kaltės laikas apmokamas ne mažesniu nei Vyriausybės nustatytu minimaliuoju valandiniu atlygiu už kiekvieną prastovos valandą. Šiuo metu vyriausybės nustatytas minimalus valandinis atlyginimas yra 3,35 Lt. Taigi, asmuo nestreikuodamas, tačiau negalėdamas dirbti, uždirbtų tą dieną mažiau nei gaudamas minimalią mėnesinę algą. Žinant, jog vidutinis atlyginimas Lietuvoje šiuo metu yra 1453,4 Lt, toks darbuotojas nepagrįstai ir dėl ne nuo jo priklausančių priežasčių prarastų pajamas. Alternatyva šioje situacijoje galėtų būti tokio darbuotojo jo sutikimu perkėlimas į kitą darbą. Tačiau tai vėlgi komplikuoja padėti, kadangi toks perkėlimas dėl objektyvių priežasčių (darbdaviui priklauso tik viena įmonė, arba kas labiau tikėtina – jei priklauso ir keletas įmonių, visose bus taikoma ta pati kolektyvinė sutartis ir tokiu atveju visose įmonėse bus skelbiamas streikas) gali tapti neįmanomas. Paskelbus, pavyzdžiui, šakos streiką – asmuo, nedalyvaujantis streike, būtų priverstas nedirbi ir gauti žymiai mažiau. Tokiu atveju, kenčia ne tik dalyvaujantys streike darbuotojai, bet ir tie, kurie nedalyvauja jame, o tai dar karta parodo negatyvųjį streiko skelbimo aspektą.

Susidaro išpūdis, jog net ir organizavus, pavyzdžiui, teritorinį streiką – ir dalyvaujantys ir nedalyvaujantys streike darbuotojai yra apsaugoti įstatymo – t.y. ir vienoj ir kitoj barikados pusėje esantys darbuotojai yra užtikrinti, kad neliks be darbo ar be pinigų. Tačiau išivaizduokim situaciją, jeigu teritorinis streikas teismo sprendimu bus pripažintas neteisėtu. Atlyginti nuostolius darbdaviams tokiu atveju turės profesinių sąjungų organizacija (susivienijimas) savo lėšomis ir turtu. Savaiame aišku, kad vienašališkai nurašyti lėšų iš jos sąskaitos darbdavių organizacija (susivienijimas) negali, todėl ji turi arba taikiai tartis arba kreiptis į teismą<sup>104</sup>. Tačiau jeigu profesinių sąjungų organizacijos lėšų neužteks padengti nuostoliams? Kas tokiu atveju turi atlyginti likusią nuostolių dalį? LR Darbo kodekso 85 straipsnio 2 dalies nuostata teigia, kad jeigu profesinės sąjungos lėšų nuostoliams atlyginti nepakanka, darbdavys savo sprendimu gali panaudoti lėšas, skirtas pagal kolektyvinę sutartį darbuotojų atlyginimų priemokoms, kitoms papildomoms, įstatymų nenustatytoms lengvatoms ir kompensacijoms. Šias lėšas darbdavys panaudoti gali savo sprendimu, jeigu profesinės sąjungos lėšų nuostoliams padengti neužtenka. Tačiau įstatymų leidėjas nekalba kokių darbuotojų priemokoms ar kompensacijoms skirtų lėšų panaudojimas galimas šiuo atveju – ar tų, kurie dalyvavo

---

<sup>104</sup> BUŽINSKAS, G; DAMBRAUSKIENĖ, G; DAVULIS, T; GRUBLIAUSKAS, P; KOVEROVAS, P; MACULIAVIČIUS, J; NEKRAŠAS, V; NEKROŠIUS, I; PETRYLAITĖ, D; TIAŽKIJUS, V; VĖGELIS, V. *Lietuvos respublikos darbo kodekso komentaras*. II dalis. Vilnius: Justitia, 2003. p.231.

streike ar visų? Reiškia turima omenyje visų darbuotojų, dirbančių toje įmonėje, priemokoms ir kompensacijoms skirtos lėšos. Teritorinio streiko atveju paskaičiavus įmonių, kuriose buvo paskelbtas streikas, darbuotojų priemokoms ir kompensacijoms skirtas lėšas susidaro nemaža suma, kuri be abejonės su kaupu padengs patirtus nuostolius, tačiau ar teisinga būtų panaudoti pinigus tų darbuotojų, kurie nedalyvavo streike ir pasisakė prieš jį? Kodėl jie turi kentėti ir prarasti galimybę gauti papildomų pinigų prie algos? Mano manymu, tokiu atveju įstatymo leidėjas turi numatyti atsakomybės mąstus organizuojant aukštesnio nei įmonės lygio streiką. Tokiu atveju, kaip išeitį siūlyčiau nustatyti, kad neteisėto aukštesnio nei įmonės lygio streiko atveju nuostolius padengti turėtų atitinkama profesinių sąjungų organizacija (susivienijimas) savo turtais ir lėšomis ir darbuotojai, dalyvavę streike, priemokoms ir kompensacijoms skirtomis lėšomis. Remiantis protingumo ir teisingumo principais tokia išeitis mano manymu būtų pakankamai racionali.

RF Darbo kodeksas nustato kiek kitokią tvarką nuostolių atlyginimo klausimu. Darbuotojus atstovaujамasis organas nuostolius atlygina tik tuo atveju, jeigu streikas nebuvo nutrauktas po jo pripažinimo neteisėtu<sup>105</sup>. Toks reglamentavimas skatina palankias darbuotojų atstovaujamojo organo veikimo sąlygas ir visiškai eliminuoja kokių nors poveikio priemonių panaudojimą.

Tuo tarpu Latvijos Respublikos Streikų įstatymas apie neteisėto streiko atveju darbdavio patirtus nuostolius nekalba. Tokiu atveju, manytina, nukentėjusi šalis turėtų kreiptis į teismą ir reikalauti nuostolių atlyginimo iš streiką organizavusio organo. Organizavus aukštesnio nei įmonės lygio streiką ir vėliau jį pripažinus neteisėtu, darbdaviai patirtų milijoninius nuostolius, kuriuos turėtų padengti už tai atsakingi asmenys.

Pateiktų argumentų pagrindu darytina išvada, jog įstatymų numatytų garantijų visuma ir jos taikymas nepriklauso nuo streiko masto ir jame dalyvaujančių asmenų skaičiaus. Darbuotojų interesai yra tolygiai saugomi ir įmonės ir aukštesnio nei įmonės lygio streiko metu. Savarankiškas apsisprendimas dėl dalyvavimo ar nedalyvavimo streike suponuoja skirtingą darbuotojo teisių apsaugos kompleksą. Vadovaujantis teisingumo principu, užtikrinus vienos, turi būti saugomos ir kitos šalies teisės. Tokios apsaugos būtinybė iškyla streiką pripažinus neteisėtu, kuomet yra sprendžiamas nuostolių atlyginimo klausimas. Reikėtų akcentuoti, kad tiek įpareigojant profesines sąjungas, tiek pavienius darbuotojus atlyginti nuostolius, tokiu būdu jiems siekiama sukelti

---

<sup>105</sup> Комментарий к трудовому кодексу России. [žiūrėta 2007-04-10]. Prieiga per internetą: <<http://www.lawmix.ru/comm.php?state=8961>>.

nepageidaujamų pasekmių streiko atveju. Tačiau tai neturėtų būti vertinama neigiamai, kadangi streikas, o ypač aukštesnio nei įmonės lygio, vis dėlto yra kraštutinė kolektyvinio ginčo sprendimo priemonė, lemianti žalingas ir neprognozuojamas pasekmes. Žinodami, kad nepatirs jokių sankcijų neteisėto streiko atveju, darbuotojai gali paprasčiausiai ignoruoti įstatymo keliamus reikalavimus ir pradėti veikti chaotiškai. Todėl yra būtina užtikrinti kiekvieno streike dalyvaujančio darbuotojo teisę, detaliai nustatyti subjektus ir jų atsakomybės ribas neteisėto streiko atveju, atsižvelgiant į jo mastą bei jame dalyvaujančių žmonių skaičių, kas paskatintų teisės streikuoti įgyvendinimą laikantis visų privalomų normų ir procedūrų.

## IŠVADOS

Išanalizavus Lietuvos Respublikos, Latvijos Respublikos ir Rusijos Federacijos aukštesnio nei įmonės lygio streikų organizavimo ypatumus, buvo išskirtos šie aspektai:

1. Nagrinėjamų trijų valstybių įstatymuose nėra aiškaus aukštesnio nei įmonės lygio streiko įtvirtinimo. Siekiant išsiaiškinti aukštesnio nei įmonės lygio streiko sampratą, reikėtų vadovautis darbo įstatymų visuma.
2. Pagrindinė aukštesnio nei įmonės lygio streikų organizavimo reglamentavimo problema yra tokio reglamentavimo nebuvimas. Įstatymų leidėjas siūlo taikyti įstatymų analogiją, tačiau tai neišsprendžia problemos. Tai yra specifinis teisės institutas, reikalaujantis specialaus reguliavimo ir detalaus veiksnių išaiškinimo.
3. Organizuojant aukštesnio nei įmonės lygio streiką susiduriama dviem koncepcijomis, kurios skirtingai aiškina subjektų, galinčių skelbti streiką ne tik įmonės, bet ir aukštesniu nei įmonės lygiu, ratą. Lietuvos Respublikos ir Rusijos Federacijos įstatymai įtvirtina monopolinę profesinių sąjungų organizacijų (jų susivienijimų) teisę priimti sprendimą skelbti streiką, tuo tarpu Latvijos Respublikos įstatymai numato elgesio pasirinkimo teisę.
4. Imperatyviai nustatytas reikalavimas surengti slaptus balsavimus dėl pritarimo skelbti streiką apsunkina teisės streikuoti įgyvendinimą ir reikalauja didelių organizacinius kaštų. Įtvirtintas balsavimo kvorumas riboja aukštesnio nei įmonės lygio streiko organizavimo galimybes, atsižvelgiant į jo mastus ir dalyvių skaičių.
5. Kalbant apie visuomenės poreikiams tenkinti būtinas minimalias sąlygas, reikėtų išsamiau reglamentuoti ypatingos svarbos įmonių darbą streiko atveju, detalai nustatyti kas ir koku būdu užtikrina tokių paslaugų minimumą.
6. Apribojimų nustatymas kai kuriais atvejais yra pernelyg griežtas tam tikrų asmenų bei situacijų atžvilgiu. Remiantis tarptautine praktika bei patarimais, yra itin svarbu nustatyti konkrečius aukštesnio nei įmonės lygio streikų apribojimus, pakeisti kai kurių egzistuojančių kriterijų veikimo sferą. Kalbant apie apribojimus apskritai, bet kokio streiko galimybės yra ribojamos jau paties kolektyvinio ginčo apibrėžimo, todėl tikslinga iš naujo nustatyti streiko organizavimo pagrindus.

7. Egzistuojančios streiko organizavimo tvarkos nesilaikymas lemia streiko pripažinimą neteisėtu. Turint omenyje visus įstatyme numatytus reikalavimus, organizuoti aukštesnio nei įmonės lygio streiką tampa beveik neįmanoma, kadangi nors vieno iš punkto nevykdymas reikštų galimybę darbdavių organizacijai (jų susivienijimui) kreiptis į teismą su ieškiniu pripažinti šį streiką neteisėtu. Todėl yra būtina nustatyti atskirą tokio lygio streiko reglamentavimą.
8. Nuostolių atlyginimas neteisėto streiko atveju turi būti išsamiai reglamentuotas ne tik įmonės, bet ir aukštesniu nei įmonės lygiu. Turi būti detalai numatyta kas ir kaip atlygina darbdavių patirtus nuostolius.
9. Tinkamai ir detalai įtvirtinus aukštesnio nei įmonės lygio streiko organizavimo tvarką, būtų išvengta klaidingo interpretavimo ir išspręsta eilė problemų, susijusių su darbuotojų teisių ir interesų apsauga teritorijos, šakos, regiono bei nacionaliniais lygiais.

## SANTRAUKA

### *Aukštesnio nei įmonės lygio streikų organizavimo ypatumai: Lietuvos, Latvijos ir Rusijos Federacijos teisė ir praktika.*

Baigiamasis magistrinis darbas analizuoja aukštesnio nei įmonės lygio streiko organizavimo ypatumus Lietuvos Respublikoje, Latvijos Respublikoje ir Rusijos Federacijoje. Baigiamojo magistrinio darbo struktūrą sudaro keturios dalys.

Pirmoje dalyje nagrinėjama teisės streikuoti samprata, jos reglamentavimo būdai, pateikiama tarptautinių dokumentų, tiesiogiai ar netiesiogiai įtvirtinančių teisę streikuoti, apžvalga bei vertinimas, analizuojama šios teisės prigimtis; taip pat šioje dalyje atskleidžiama streiko sąvoka ir svarbiausi jos kriterijai, pateikiamos streiko rūšys.

Antroje dalyje nagrinėjama aukštesnio nei įmonės lygio streiko samprata, pateikiami kolektyvinės sutarties (susitarimo) rūšys ir jų ypatumai.

Trečia dalis skirta aukštesnio nei įmonės lygio streiko organizavimui. Ši dalis susideda iš penkių skyrių, kurių kiekviename atskirai pateikiami konkrečios nagrinėjamos valstybės streiko dalyviai; analizuojama aukštesnio nei įmonės lygio streiko skelbimo tvarka, daugiausia dėmesio skiriama nustatytam balsavimo kvorumui ir šio reikalavimo praktiniam įgyvendinimui, nagrinėjamas sutikimo streikuoti galiojimas, analizuojami siūlomų pakeitimų praktinis įgyvendinimas, aptariami įspėjimo kriterijai konkrečios valstybės atžvilgiu; taip pat šioje dalyje išdėstoma aukštesnio nei įmonės lygio streiko eiga, aptariami vadovaujančio organo uždaviniai ir funkcijos; detaliai analizuojami streiko apribojimai ir jų praktinis įgyvendinimas aukštesnio nei įmonės lygio streiko atveju; pateikiami tokio lygio streiko teisėtumo kriterijai kiekvienos šalies atveju, siūloma nustatyti atskirą aukštesnio nei įmonės lygio streiko organizavimo tvarkos reglamentavimą.

Ketvirtoje dalyje analizuojama streikuotojų teisinė padėtis, aptariamos darbuotojų, dalyvaujančių ar nedalyvaujančių streike, garantijos, pateikiami kiekvienos nagrinėjamos valstybės atsakomybės aspektai.

Išvadosse išdėstomi atlikto tyrimo tema „Aukštesnio nei įmonės lygio streiko organizavimo ypatumai: Lietuvos Respublikos, Latvijos Respublikos ir Rusijos Federacijos teisė ir praktika“ rezultatai.

## SUMMARY

### *Peculiarities of Organization of Higher than Company Level Strikes: Law and Practice in Lithuania, Latvia and the Russian Federation.*

The Master thesis analyzes peculiarities of strike organization in the Republic of Lithuania, Republic of Latvia and Russian Federation. The Master thesis consists of four parts.

The first part analyzes the concept of the right to strike, methods of its regulation, a review and assessment of international documents directly or indirectly consolidating the right to strike, the nature of this right is analyzed, too. This part covers the concept of the strike, its main criteria and the types of strikes.

The second part analyzes the concept of strike at a higher than company level, peculiarities and types of collective agreements.

The third part covers organization of strikes at a higher than a company level. This part consists of five sections, each of them analyzes participants of specific state strike; course of announcing strike at a higher than company level, the biggest attention is paid to the established quorum of voting and practical implementation of this requirement, validity of agreement to strike, practical implementation of the offered changes are analyzed, too, warning criteria for a specific country are reviewed. This part also gives the course of strike at a higher than company level, goals and functions of the governing body are reviewed, strike limitations and their practical implementation in the case of a strike at a higher than company level are analyzed in detail; legitimate criteria of this type of strike in the case of each country are provided as well as suggestions to establish regulation of strike organization course higher than at company level.

The fourth part analyzes legal standing of the strikers, warranties of the employees participating or not participating in the strike, aspects of each country responsibility are analyzed as well.

The conclusions present peculiarities of the study the topic of which is Peculiarities of strike organization at a higher than company level: right and practice of the Republic of Lithuania, the Republic of Latvia and the Russian Federation.

## LITERATŪROS SĄRAŠAS

### Norminiai aktai

1. Lietuvos Respublikos Konstitucija. *Valstybės žinios*, 1992, Nr. 33-104.
2. Lietuvos Respublikos darbo kodeksas. *Valstybės Žinios*, 2002, Nr.64 – 2569.
3. Europos socialinė chartija (pataisyta). *Valstybės žinios*, 2001, Nr. 49-1699.
4. Europos socialinė chartija. *Žmogaus teisės. Tarptautinių dokumentų rinkinys*. Vilnius: Mintis, 1991, p. 78-101.
5. Tarptautinio ekonominių, socialinių ir kultūrinių teisių paktas. *Valstybės žinios*, 2002, Nr. 77-3290.
6. TDO konvencija Nr.87 „Dėl asociacijų laisvės ir teisės jungtis į organizacijas gynimo“. *Valstybės žinios*, 1996, Nr. 27-653.
7. TDO konvencija Nr.105 „Dėl priverstinio darbo panaikinimo“. *Valstybės žinios*, 1996, Nr.28-676.
8. TDO rekomendacija Nr.92 “Dėl savanoriško taikinimo ir arbitražo“ / Рекомендация о добровольном примирении и арбитраже, 1951. [žiūrėta 2007-02-22]. Prieiga prie interneto: <[http://www.ilo.ru/standards\\_ru.htm](http://www.ilo.ru/standards_ru.htm)>.
9. 1957 metais Tarptautinės darbo organizacijos priimta rezoliucija „Dėl antiprofsajunginių valstybių narių teisės aktų panaikinimo (International labour conference Resolution concerning the abolition of anti-trade union legislation in the member States of the International Labour Organization (1957)). *International Labour Organization Law on Freedom of Association: Standarts and Procedures*. Geneva: International Labour Office, 1995, p.11.
10. 1970 metais Tarptautinės darbo organizacijos priimta rezoliucija „Dėl profesinių sąjungų teisių ir jų civilinių laisvių (International labour conference Resolution concerning trade union rights and their relation civil liberties (1970)). *International Labour Organization Law on Freedom of Association: Standarts and Procedures*. Geneva: International Labour Office, 1995, p.113-118.
11. 2000 m. Europos Sąjungos Pagrindinių teisių chartija. *Žmogaus teisės. Europos Tarybos ir Europos Sąjungos dokumentai*. Vilnius: Lietuvos žmogaus teisių centras, 2000, p. 134-135.
12. Konsoliduota Europos Bendrijos steigimo sutartis. *Valstybės žinios*, 2004, Nr.2-2.
13. 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.* In NEUMANN,D. Munich: European Law Publishers GmbH, 2003, p. 45-58.
14. Europos Sąjungos Konstitucija. Iš *Europos Sąjunga: Steigimo dokumentai ir Sutartis dėl Konstitucijos Europai*. Sud. VITKUS, G. Vilnius: Eugrimas, 2004, p.246.
  15. Freedom of Association: Digest of Decisions and Principles of the Freedom of Association Committee of the Governing Body of the International Labour Organization, 1996, [žiūrėta 2007-03-29]. Prieiga per internetą: <<http://www.ilo.org/ilolex/english/digestq.htm>>.
  16. Report of the Committee on Freedom of Association of the ILO on Complaint against the Government of Russian Federation, Report No. 332, 334, Case(s) No(s) 2216. [žiūrėta 2007-03-20]. Prieiga per internetą: <<http://www.ilo.org/ilolex/english/digestq.htm>>.
  17. Report of the Committee on Freedom of Association of the ILO on Complaint against the Government of Kanada presented by the Canadian Labour Congress (CLCc). Report No: 265 Case(s) No(s): 1438. [žiūrėta 2007-03-29]. Prieiga per internetą: <<http://ilo.org/ilolex/english/digestq.htm>>.

### Užsienio valstybių įstatymai ir kiti norminiai teisės aktai

#### *Latvijos Respublikos:*

1. Latvijos Respublikos Konstitucija. [žiūrėta: 2007-03-13]. Prieiga per internetą: <<http://www.at.gov.lv/fails.php?id=55>>.
2. Latvijos Respublikos Darbo kodeksas// The Labour Law of the Republic of Latvia. [žiūrėta: 2007-03-12]. Prieiga per internetą: <[http://www.likumi.lv/doc.php?id=26019&menu\\_body=KDOC](http://www.likumi.lv/doc.php?id=26019&menu_body=KDOC)>.
3. Latvijos Respublikos Streikų įstatymas// The Act on Strikes of the republic of Latvia (Streiku likums). [žiūrėta 2007-03-25]. Prieiga per internetą: <[http://www.likumi.lv/doc.php?id=48074&menu\\_body=KDOC](http://www.likumi.lv/doc.php?id=48074&menu_body=KDOC)>.
4. Latvijos Respublikos Darbo ginčų įstatymas// The Labour Dispute Law of the Republic of Latvia (Darba stridu likums). [žiūrėta: 2007-03-10]. Prieiga per internetą: <<http://www.likumi.lv/doc.php?id=67361>>.

### *Rusijos Federacijos:*

1. Конституция Российской Федерации. [žiūrėta: 2007-02-22]. Prieiga per internetą: <<http://www.consultant.ru/popular/cons/>>.
2. Трудовой кодекс России. [žiūrėta: 2007-03-15]. Prieiga per internetą: <<http://www.consultant.ru/popular/tkrf/>>.
3. Федеральный закон О коллективных договорах и соглашениях. Собрание законодательства, 2001, Но. 196.
4. Федеральный закон О государственной службе. Собрание законодательства, 2003, Но-58, Ст.11.
5. Федеральный закон Об авторском праве и смежных правах. Ведомости Съезда народных депутатов и Верховного Совета Российской Федерации, 1993, N 29, Ст. 1110.
6. Федеральный закон Об основах муниципальной службы в Российской Федерации. Собрание законодательства, 2002, Но. 30, Ст. 3029.
7. Федеральный закон Об использовании атомной энергии. Собрание законодательства, 1995, Но-170, Ст.4552.
8. Федеральный закон О Железнодорожном транспорте в Российской Федерации. Собрание законодательства, 1995, Но-153, Ст.17.
9. Воздушный кодекс России. 1997, Но-60. [žiūrėta 2007-03-31]. Prieiga per internetą: <<http://www.consultant.ru/popular/air/>>.

### Teismų praktika:

1. LAT CBS teisėjų kolegijos 2001 kovo 6 d. nutartis c.b. *Specialiosios paskirties UAB Vilniaus autobusų parkas v. Specialiosios paskirties UAB Vilniaus autobusų parkas darbininkų sąjunga*, Nr. 3K – 3 – 32/2001, kat.11.2.; 12.1; 12.3.

### Specialioji literatūra:

1. BUŽINSKAS, G; DAMBRAUSKIENĖ, G; DAVULIS, T; GRUBLIAUSKAS, P; KOVEROVAS, P; MACULIAVIČIUS, J; NEKRAŠAS, V; NEKROŠIUS, I; PETRYLAITĖ, D; TIAŽKIJUS, V; VĖGELIS, V. *Lietuvos respublikos darbo kodekso komentaras*. I, II dalis. Vilnius: Justitia, 2003.
2. DAMBRAUSKIENĖ, G; MAČERNYTĖ-PANOMARIOVIENĖ, I. *Tarptautinė darbo organizacija ir Lietuva: konvencijų priėmimas, ratifikavimas ir vykdymas*. Vilnius: Lietuvos teisės universitetas, 2002.

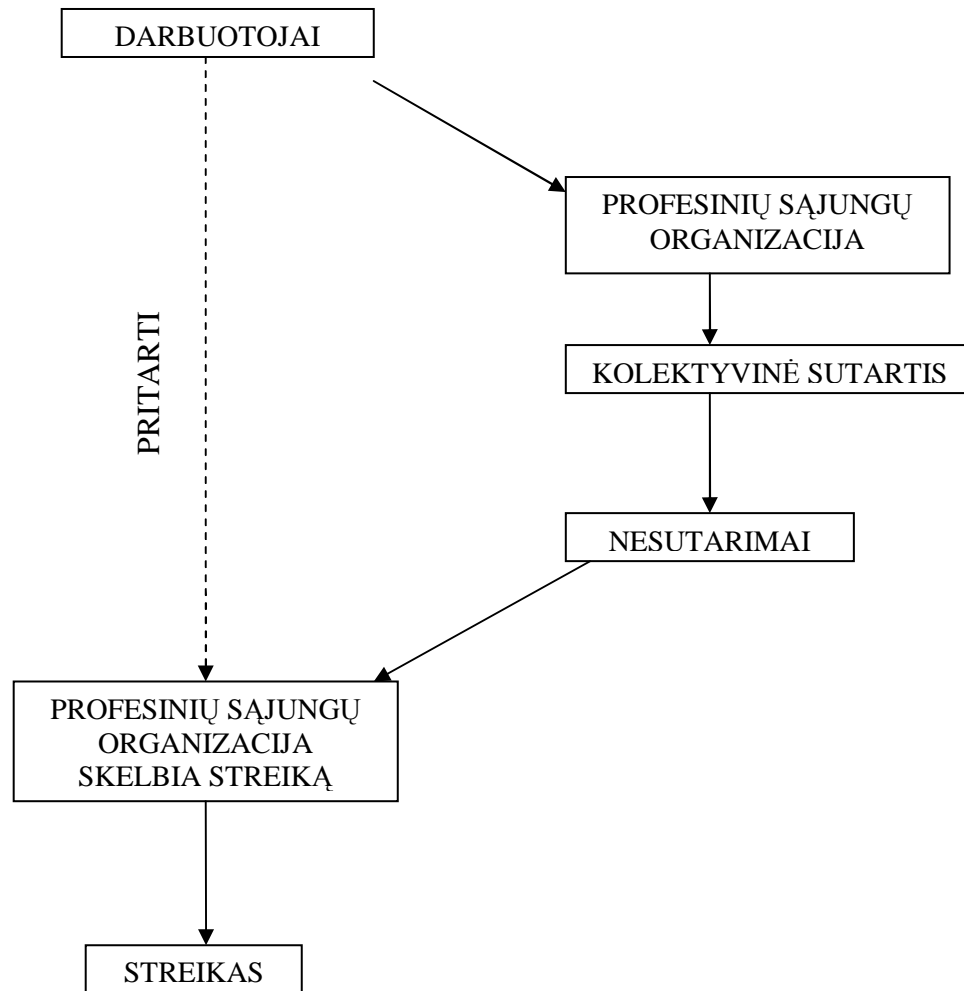
3. DAVULIS, T. *Darbo teisė: Europos Sąjunga ir Lietuva*. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2004.
4. PETRYLAITĖ, D. *Kolektyviniai darbo ginčai*. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2005.
5. BLANPAIN, R. *Comparative Labour Law and Industrial Relations*. Kluwer Law and Taxation Publishers, 1998.
6. BLANPAIN, R. *Strikes and Lock-outs in Industrialized Market Economies*. Kluwer Law and Taxation Publishers, 1994.
7. GERNIGON, B., ODERO, A., GUIDO, H. *International Labour Organization Principles Concerning the Right to Strike*. Ženeva: International Labour Office, 2000.
8. SAMUEL, L. *Fundamental Social Rights: Case Law of the European Social Charter*. Strasbourg: Council of Europe Publishing, 1997.
9. КИСЕЛЕВ, И; ЛЕОНОВ, А. Комментарий к Трудовому кодексу России. Дело: 2003.
10. СМИРНОВ, О. Трудовое право. 2 издание. Москва: Проспект, 2006.
11. DAGYS, M. Streiko liberalizavimas-būtinasis DK pakeitimas. Lietuvos Profesjonistų sąjunga, 2006, nr. 1(205).
12. GABARTAS, R. Lietuvoje streikuoti trukdo įstatymai. [žiūrėta 2007-03-24]. Prieiga per internetą: <<http://www.lpsk.lt/?lang=lt&mID=3&id=728>>.
13. KASILIAUSKAS, N. Kolektyvinių sutarčių reikšmė reguliuojant darbo santykius. *Justitia*, 2005, Nr.2(56).
14. Vilkinimą supaprastinti streikų skelbimo procedūrą LPSK skundžia Europos Tarybai. [žiūrėta 2007-03-25]. Prieiga per internetą: <<http://www.lprofesjonistus.lt/?lang=lt&mID=1&id=1539>>.
15. Комментарий к трудовому кодексу России. [žiūrėta 2007-04-03]. Prieiga per internetą: <<http://www.lawmix.ru/comm.php?state=89584>>.

#### Kiti šaltiniai:

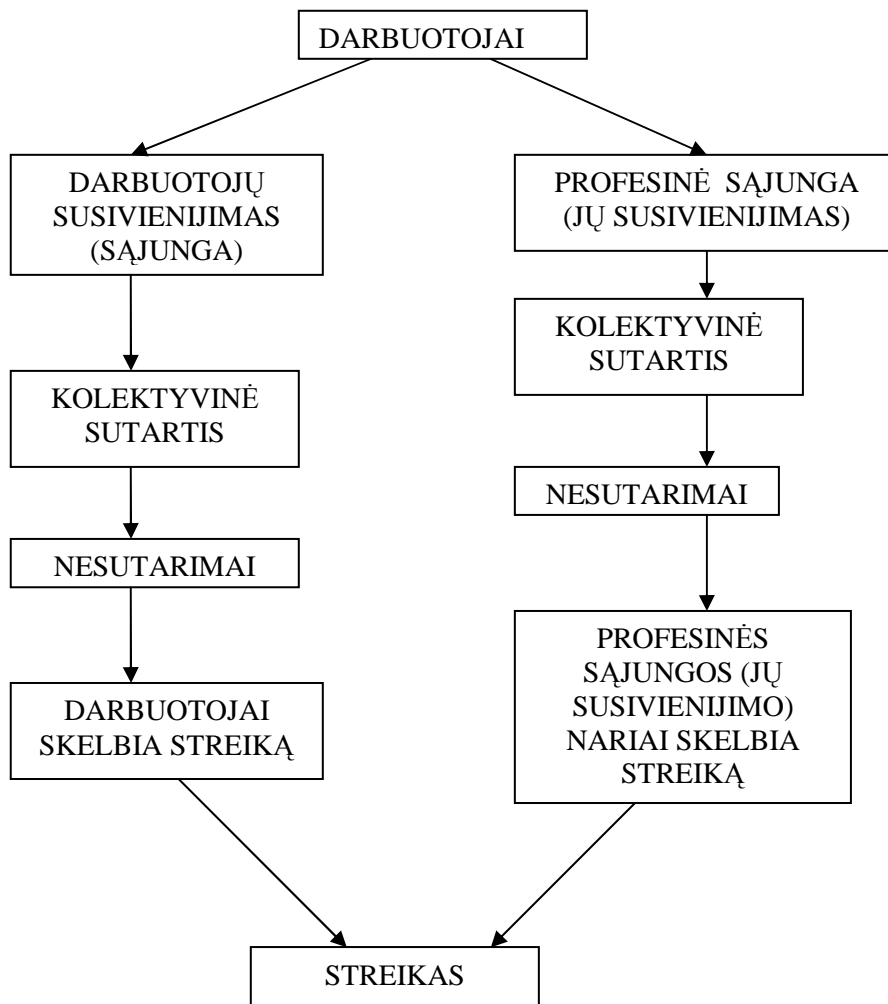
1. Europos Tarybos Tinklapis. [žiūrėta 2007-02-02]. Prieiga per internetą: <<http://conventions.coe.int/Treaty/EN/CadreListeTraites.htm>>.
2. Jungtinių Tautų žmogaus teisių komiteto tinklapis. [žiūrėta 2007-02-05]. Prieiga per internetą: <<http://www.ahchr.org/english/countries/ratification/3.htm>>.
3. Tarptautinių darbo standartų duomenų bazė. [žiūrėta 2007-02-15]. Prieiga per internetą: <<http://www.ilo.org/ilolex/english/convdisp1.htm>>.

4. TDO Asociacijų laisvės komiteto tinklapis [žiūrėta 2007-02-15]. Prieiga per internetą:  
<<http://www.ilo.org/public/english/standarts/norm/applying/freedom.htm>>.
5. Vikipedija. [Žiūrėta 2007-02-05]. Prieiga per internetą:  
<[http://www.lt.wikipedia.org/wiki/Tre%C4%Diasis\\_pasaulis](http://www.lt.wikipedia.org/wiki/Tre%C4%Diasis_pasaulis)>.

Lietuvos Respublika



Latvijas Republika



Rusijos Federacija

