

Vilniaus universiteto Teisės fakulteto

Privatinės teisės katedra

Patricijos Augustinos Jatautytės,

V kurso, darbo ir socialinės teisės

studijų šakos studentės

Magistro darbas

Teisė streikuoti: tarptautinių ir nacionalinių teismų praktika

**The Right to Strike: the Jurisprudence of International and National
Courts**

Vadovė: Prof. dr. Daiva Petrylaitė

Recenzentas: Lekt. dr. Nerijus Kasiliauskas

Vilnius

2025

ANOTACIJA IR PAGRINDINIAI ŽODŽIAI

Šiame magistro darbe analizuojamas teisės streikuoti teisinis reguliavimas ir interpretavimas teismų praktikoje. Aptariamas teisės streikuoti tarptautinis teisinis modelis tiriant tarptautinių organizacijų, regioninės organizacijos ir viršnacionalinės sąjungos pagrindinius teisinius dokumentus ir tarptautinę praktiką. Taip pat nagrinėjama kaip Lietuvos teismai interpretuoja teisę streikuoti. Darbe atskleidžiama teisės streikuoti samprata, streiko skelbimo procedūros, aptariami subjektai, galintys skelbti streiką Lietuvos darbo teisėje. Išanalizavus tarptautinę ir Lietuvos teisę teisės streikuoti kontekste pateikiami pasiūlymai kaip Lietuvoje efektyviau užtikrinti kolektyvinių darbo ginčų dėl interesų sprendimą.

Pagrindiniai žodžiai: darbo teisė, kolektyviniai darbo santykiai, teisė streikuoti, teismų praktika, kolektyviniai darbo ginčai dėl intereso.

This master's thesis analyses the legal regulation and judicial interpretation of the right to strike. It examines the international legal model of the right to strike through an investigation of the principal legal documents and international practices of international organizations, regional organizations, and supranational unions. Furthermore, the thesis scrutinizes how Lithuanian courts interpret the right to strike. The study elucidates the concept of the right to strike, the procedures for declaring a strike, and the entities entitled to call a strike under Lithuanian labour law. Based on an analysis of both international law and Lithuanian law in the context of the right to strike, proposals are offered for more effectively resolving collective labour disputes over interests in Lithuania.

Keywords: labour law, collective labour relations, the right to strike, jurisprudence, collective labour disputes over interest.

TURINYS

ĮVADAS.....	2
1. TEISĖS STREIKUOTI TEISINĖ – ISTORINĖ EVOLIUCIJA.....	6
2. TEISĖS STREIKUOTI TARPTAUTINIS TEISINIS MODELIS.....	15
2.1. Jungtinės Tautos.....	15
2.2. Tarptautinė darbo organizacija.....	20
2.3. Europos Taryba.....	27
2.4. Europos Sąjunga.....	35
3. TEISĖS STREIKUOTI LIETUVOS TEISINIS MODELIS.....	42
3.1. Teisės streikuoti reglamentavimas Lietuvos darbo teisėje.....	42
3.1.1. Streiko samprata.....	42
3.1.2. Subjektai, galintys skelbti streiką.....	44
3.1.3. Streiko skelbimo procedūros.....	45
3.2. Teisės streikuoti interpretavimas Lietuvos teismų praktikoje.....	49
3.2.1. Streiko samprata teismų praktikoje.....	49
3.2.2. Streiko tikslas ir jo vertinimas teismų praktikoje.....	53
3.2.3. Streiko skelbimo procedūrų vertinimas teisėtumo aspektu.....	54
4. TEISĖS STREIKUOTI TEISINIO REGLAMENTAVIMO TOBULINIMO PERSPEKTYVOS LIETUVOJE.....	62
IŠVADOS.....	67
ŠALTINIŲ SĄRAŠAS.....	70
SANTRAUKA.....	80
SUMMARY.....	81

IVADAS

Teisė streikuoti kaip kolektyvinio darbo ginčo dėl interesų sprendimo priemonė gali būti interpretuojama skirtingai priklausomai nuo konteksto. Pavyzdžiui, streiką galima apibrėžti kaip ekonominio poveikio priemonę, būdą daryti spaudimą darbdaviui, solidarumo išraiškos formą, t. y. streikas gali būti palaikymo ir bendras veikimas darbuotojams siekiant bendrų tikslų, netgi socialinės permainos – streikai gali prisidėti prie didesnių socialinių pokyčių, taip pat sukelti diskusijas apie socialinį teisingumą, darbuotojų teises visuomenėje.

Nors modernus streikas susiformavo XVIII a., tačiau teisės streikuoti evoliucija atskleidžia, kad kolektyvinis darbo sustabdymas kaip protesto priemonė egzistavo jau nuo senovės laikų. Vis tik pažymėtina, kad streiko teisinis pripažinimas buvo ilgas ir sudėtingas procesas, kuriam įtaką darė politiniai, ekonominiai ir socialiniai veiksniai, o visiškas teisės streikuoti įtvirtinimas teisės sistemose įvyko tik palaipsniui, dažnai susiduriant su griežtais teisiniais suvaržymais. Nepaisant to, net ir skirtingų istorinių epochų bei politinių sistemų pokyčių metu, darbuotojai, nepriklausomai nuo laikotarpio, pasitelkdavo streikus kaip būdą siekti socialinių ir ekonominių pokyčių.

Svarbų indėlį teisės streikuoti formavimuisi be kita ko, yra padariusi tarptautinė teisė, kuri atlieka reikšmingą vaidmenį plėtojant teisę streikuoti, nustatydamas bendrus principus ir standartus. Šios teisinės gairės įtvirtintos tiek tarptautiniuose, tiek nacionaliniuose teisės aktuose. Nagrinėjant tarptautinį teisės streikuoti modelį, pastebima aiški tarptautinių organizacijų įtaka, užtikrinant darbuotojų teisę streikuoti įvairiuose teisiniuose dokumentuose.

Šiame darbe analizuojama teisės streikuoti istorinė raida bei apžvelgiama, kaip nacionalinėje, konkrečiai Lietuvoje ir tarptautinėje teisėje aiškinama teisė streikuoti. Įgyvendinant šiuos aspektus aptariami pagrindiniai tarptautinių organizacijų, turinčių reikšmingą vaidmenį teisės streikuoti formavimuisi, priimti teisiniai dokumentai bei praktika. Taip pat išnagrinėjamas Lietuvos teisinis reguliavimas teisės streikuoti kontekste aptariant pagrindinį darbo santykius Lietuvoje įvirtinantį pozityvų teisės aktą – Lietuvos Respublikos darbo kodeksą bei apžvelgiant Lietuvos teismų praktiką. Išanalizavus teisės streikuoti institutą tarptautinės ir Lietuvos darbo teisėje, paskutinėje darbo dalyje siekiama identifikuoti galimus teisinio reguliavimo trūkumus, pateikti pasiūlymus, pastebėjimus, kokias nuostatas vertėtų pakeisti ar papildyti, siekiant šios teisės didesnio efektyvumo užtikrinimo. Pažymėtina, kad paskutinėje darbo dalyje taip pat aptariami ir siūlomi teisės streikuoti teisinio reguliavimo pakeitimai.

Nagrinėjamos temos aktualumas. Aptariant darbo aktualumą pažymėtina, kad Valstybės duomenų agentūros oficialiosios statistikos portalo duomenimis, 2000 – 2024 m. Lietuvoje iš viso įvyko 636 tikrieji ir 740 įspėjamieji streikai. Vertinant per šį laikotarpį streikų skaičiaus pokytį galima pastebėti, kad streikų skaičius netolygiai kinta. Nuo 2000 m. matoma, kad streikų skaičius didėjo, tačiau pagal paskutinius paskelbtus duomenis pastebėtina, kad pastaruosius ketverius metus įžvelgiamas jų mažėjimas. Vis dėlto būtų pernelyg skubota daryti išvadą, jog šie duomenys atspindi ilgalaikę streikų mažėjimo tendenciją. Streikų skaičiaus kitimą lemia tiek ekonominiai, tiek teisiniai, tiek socialiniai aspektai. Tikėtina, kad šis streikų skaičiaus sumažėjimas gali būti susijęs su išoriniais veiksniais, tokiais kaip COVID – 19 pandemija ar valstybėje įvesta nepaprastoji padėtis, kuri pagal tuometinį reguliavimą draudė streikuoti. Taigi, teisės streikuoti teisinė analizė yra būtina, nes streikas yra fundamentali darbuotojų teisė ir reikšminga darbo santykių dalis – svarbu įvertinti, ar esama teisinė sistema užtikrina darbuotojų teisę streikuoti ir ar nesudaromos nepagrįstos kliūtys teisėtai pasinaudoti teise streikuoti. Be kita ko, apžvelgiant tarptautinį teisės streikuoti instituto reguliavimą galima įvertinti, ar Lietuvos teisinė bazė atitinka tarptautinius standartus ir ar reikalingi pokyčiai teisės streikuoti reglamentavime. Streiko instituto analizavimas svarbus ir teisės praktikai, siekiant vieningos teisės streikuoti interpretacijos. Moksliniuose šaltiniuose taip pat yra aktualu tirti teisę streikuoti siekiant prisidėti prie teisės, socialinių mokslų ir ekonomikos srityse vykstančių pokyčių. Pažymėtina, kad teisė streikuoti – kintantis institutas. Net ir šiandieniniame kontekste matyti, kad tarptautinės teisės sistemoje išlieka teisinė įtampa dėl teisės streikuoti interpretavimo.

Darbo originalumas. Per pastaruosius penkerius metus teisės streikuoti tema nebuvo parašytas nei vienas magistro darbas.

Šis magistro darbas išsiskiria iš kitų, ankstesnių magistro darbų tuo, kad yra išnagrinėjama teisės streikuoti raida neapsiribojant tik vieno laikotarpio analize, o kompleksiskai sujungiant platesnį kontekstą, t. y. kolektyvinis darbo sustabdymas kaip protesto priemonė aptariama nuo pat jos atsiradimo ištakų – senovės epochos. Tai reiškia, kad aptariant streiko evoliuciją nagrinėjamas ne tik XVIII a. susiformavęs modernusis streikas. Ši analizė yra svarbi, nes leidžia giliau identifikuoti teisės streikuoti genezę ir jos evoliucinius pokyčius skirtingais istoriniais laikotarpiais. Platesnė istorinė perspektyva suteikia kontekstą, kuris padeda išryškinti teisės streikuoti atsiradimo priežastis bei jos kaitą skirtingose epochose. Tokiu būdu šis darbas ne tik papildo teisinę doktriną, bet ir atveria naujas analitines galimybes lyginant įvairių laikotarpių streikų teisinę prigimtį.

Kadangi kaip jau minėta, streiko institutas yra nuolat kintantis, aptariamai naujausi teisės streikuoti pokyčiai tiek tarptautinėje, tiek ir Lietuvos teisėje. Tokia visapusiškai apžvalga suteikia gilesnį supratimą apie šiandien kylančias teises ir praktines dilemas. Be kita ko, išnagrinėjus tarptautinę ir Lietuvos teisę teisės streikuoti kontekste pateikiami pasiūlymai, pastebėjimai, kokias Lietuvos Respublikos darbo kodekse įtvirtintas nuostatas vertėtų pakeisti ar papildyti siekiant šios teisės sklandesnio įgyvendinimo. Analizuojami ir tam tikri siūlomi teisės streikuoti nuostatų pakeitimų projektai.

Darbo tikslas – išanalizuoti teisės streikuoti evoliuciją bei išnagrinėti, kaip ši teisė yra aiškinama ir plėtojama Lietuvos ir tarptautinėje teismų praktikoje.

Darbo tikslui pasiekti – iškelti tokie **uždaviniai**:

1. Išanalizuoti teisės streikuoti raidą.
2. Atskleisti teisės streikuoti teisinį reglamentavimą tarptautinėje teisėje ir išnagrinėti tarptautinių organizacijų išaiškinimus bei teismų praktiką interpretuojant teisę į streiką.
3. Atskleisti teisės streikuoti teisinio reglamentavimo ypatumus Lietuvos darbo teisėje ir išanalizuoti Lietuvos teismų priimtus sprendimus ir nutarimus, kuriuose buvo sprendžiami teisės streikuoti, streiko organizavimo ir kiti su tuo susiję aspektai.
4. Pateikti siūlymus teisės streikuoti teisiniui reguliavimui Lietuvoje.

Darbo objektas. Teisės streikuoti reglamentavimas tarptautinėje ir Lietuvos teisėje bei šios teisės interpretavimo teisiniai precedentai.

Tyrimo metodai. Rengiant magistro darbą ir siekiant darbo tikslo įgyvendinimo remtasi aprašomuoju, lyginamuoju, loginiu, lingvistiniu ir istoriniu metodu. *Aprašomuoju metodu* – aprašomos teisės normos, jų komentavimas ir aiškinimas teoriniuose šaltiniuose bei teismų sprendimuose; *loginiu metodu* – išanalizavus tarptautinę ir Lietuvos teismų praktiką nustatoma, kokias Lietuvos Respublikos darbo kodekse įtvirtintas nuostatas vertėtų pakeisti ir pateikiami pasiūlymai; *lyginamuoju metodu* – naudojamas lyginant skirtingo laikotarpio teisės streikuoti teisinio reguliavimo ypatumus ir siekiant gretinti juos su tarptautine praktika; *lingvistiniu metodu* – naudojamas aiškinant teises sąvokas, jų reikšmę; *istoriniu metodu* – aprašoma teisės streikuoti evoliucija.

Svarbiausi šaltiniai. Pagrindiniai šaltiniai, kuriais remtasi atliekant šiame magistro darbe pristatomą mokslinį tyrimą – tarptautiniai ir nacionaliniai teisės aktai ir kiti dokumentai, reguliuojantys teisę streikuoti. Šiame kontekste išskirtini tokie šaltiniai kaip Lietuvos Respublikos darbo kodeksas, Tarptautinis ekonominių, socialinių ir kultūrinių teisių paktas, reikšmingiausios Tarptautinės darbo organizacijos konvencijos, Europos

socialinė chartija (pataisytoji). Be kita ko, prie svarbiausių šaltinių priskirtina ir tarptautinių bei nacionalinių teismų praktika, taip pat kiti tarptautinių organizacijų organų išaiškinimai, teisinės gairės bei standartai. Autoriai, kurių darbais dažniausiai remtasi – D. Petrylaitė, J. Vogt, F. C. Ebert.

1. TEISĖS STREIKUOTI TEISINĖ – ISTORINĖ EVOLIUCIJA

Analizuojant teisės streikuoti raidą, svarbu pradėti aptarimą nuo pirmojo pasaulyje užfiksuoto streiko, įvykusio dar senovės epochoje – 1159 m. pr. Kr., kaip užfiksuota egiptiečių papiruse (Visuotinė lietuvių enciklopedija, 2012, p. 589). Vienas iš svarbiausių veiksmų lėmęs streiko atsiradimą senovės Egipte, *Deir el Medina* (gyvenvietėje) buvo sutrikęs reguliarus mėnesinis maisto tiekimas darbininkams. Be kita ko, tai reiškė ne tik maisto stygių, bet ir finansinį spaudimą, nes maistas darbininkams buvo atlygio šaltinis. Kitas veiksnys – didėjanti korupcija iš administracijos, dėl kurios buvo prarasta maisto išteklių dalis, galėjusi išlaikyti kaimo racioną trečdalį metų. Svarbu pabrėžti, kad net ir senovės epochos metu, darbininkai sustabdyti darbą nusprendė ne iš karto, t. y. buvo rašomi laišškai, kuriuose aprašyta susidariusi padėtis. Viena iš laiškų buvo pabrėžiama, kad darbininkai dirba labai gerai, laikosi savo įsipareigojimų, tačiau vėliau buvo rašoma apie maisto ir kitų išteklių trūkumą. Nors streiku sukilę darbininkai siekė atkreipti dėmesį į savo interesus ir pabrėžti jų svarbą, tačiau streikai vyko pasikartojančiai, kadangi į darbininkų skundus, prašymus buvo atsižvelgiama tik ribotam laikui. Galiausiai po darbininkų streiko šešias savaites vėlavę maisto racionai buvo išduoti, darbininkai grįžo į darbą, o maisto tiekimas stabilizavosi (Romer, 1984, p. 142-149).

Taigi, akivaizdu, kad kolektyvinis darbo atsisakymas siekia senovės epochą, o šiuo streiku nors tiesioginio bado ir nebuvo, tačiau reguliaraus pajamų šaltinio netekimas, korupcija ir administraciniai nesutarimai sukėlė socialinę įtampą, t. y. streikas kilo dėl maisto, racionų vėlavimo ir teisingumo siekio dėl korupcijos neteisėtų veiksmų. Taip pat pažymėtina, kad iš atliktų veiksmų matyti, jog darbininkai pirmiausia siekė dialogo, tikėjosi, kad į jų prašymus bus atsižvelgta ir tik paskui pradėjo streikuoti.

Dauguma mokslininkų streikus Antikoje laikė ypač retu reiškiniu arba vos egzistuojančiu. XX a. pr. senovės ekonomikos tyrinėtojai, tokie kaip Tenney Frank, manė, kad streikų nebuvimą lėmė romėnų vergai, o vėliau – romėnų priklausomybė nuo privalomų valstybių profesinių asociacijų veikusių vėlyvosios Antikos laikotarpiu. Kiti mokslininkai, tokie kaip žymus istorikas ir archeologas Michael Rostovtzeff, pabrėžė, kad streikai Antikoje egzistavo, tačiau jų retumą aiškino žemu pramonės lygiu. Taip pat nedidelis išlikusių tekstų kiekis bei literatūros šališkumas galėjo būti viena iš priežasčių, kodėl buvo mažai streikų įrodymų Antikinėje Romoje. Pastebėtina, kad daugelyje senovės pasakojimų masiniai judėjimai buvo pateikiami kaip nevaldomi ar netgi pavojingi, paneigiantys tokių judėjimų teisėtumą (Bond, 2025, p. 7-8).

Tad senovės epochoje streikai galėjo būti nepaminėti ar netinkamai užfiksuoti vien todėl, kad šis kolektyvinis darbo sustabdymas buvo interpretuojamas kaip pavojingas maištas.

Jau viduramžių epochoje buvo priimti tam tikri miesto įstatymai prieš streikus bei nustatytos poveikio priemonės už šių įstatymų nesilaikymą. 1245 m. Prancūzijos mieste Douai įstatyme buvo nustatyta, kad šiame mieste niekas neturi pradėti streiko, o kas tai padarytų – būtų nubaustas pinigine 60 svarų bauda ir išvarytas iš miesto vieneriems metams ir vienai dienai. Tokia pati bausmė grėstų ir tuo atveju, jeigu būtų organizuojamas susirinkimas prieš miesto įstatymus, nepriklausomai nuo asmens profesijos. 1266 m. Douai mieste pagal Seniūnų įsakymą buvo draudžiama bet kuriam asmeniui sudaryti asociaciją su kitais pradėjusiais streiką asmenimis arba pasiūlyti ginkluotą pagalbą, paramą ar patarimus žmonėms, kurie yra prieš miesto įstatymus, pavyzdžiui atsisakė dirbti ar sutrikdė bet kurios prekybos darbus. Už tai buvo baudžiama 50 svarų pinigine bauda ir ištėmimu iš miesto vieneriems metams. 1279 – 1280 m. vyko įvairūs sukilimai, kuriuos daugeliu atvejų vykdė amatininkai ir darbuotojai, dirbę audinių pramonėje. 1280 m. Douai mieste buvo įvykdyta egzekucija nukertant galvas trims audėjams dėl sužeidimų padarytų seniūnams ir šio miesto tarybai bei dėl veikimo prieš neseniai priimtus miesto įstatymus. Kitiems dviem audinių kirpėjams buvo paskirta ištėmimo bausmė visam laikui su grasinimu nukirsdinti galvas, nes jie sutrikdė darbą šiame mieste pažeidžiant jo įstatymus ir papročius (Cohn, 2004, p. 20-21).

Atkreiptinas dėmesys, kad gyventojai taip pat kreipdavosi ir į valdžios atstovus siūlydami skirti tam tikras poveikio priemones asmenims, susijusiems su streiku. Štai Italijos mieste Florencijoje 1347 m. žemvaldžiai kreipėsi į seniūnus, kad būtų skirtos griežtos bausmės kaimo bendruomenėms, parapijoms ir ūkininkams, kaltinamiems streiku, nes buvo trukdoma bendruomenei dirbti žemvaldžių laukuose, taip pat apmokestinti ir uždėti kiti mokesčiai žemvaldžių darbininkams bei priimami neteisėti potvarkiai prieš žemvaldžius, kurie pažeidė Florencijos bendruomenės statutus ir potvarkius. Žemvaldžių prašymas buvo priimtas ir patvirtintas seniūnų kaip priemonė užtikrinti tvarką ir išvengti tolimesnių galimų sukilimų ir ekonominių trikdžių (Cohn, 2004, p. 81-82).

Vis dėlto viduramžių epochoje tam tikros bausmės už pasipriešinimą nustatytai tvarkai priklausydavo ne tik nuo įtvirtintų miesto įstatymų, bet ir nuo valdžios atstovų valios. 1353 m. Anglijoje trisdešimt trys žemės sklypų nuomininkai neatvyko atlikti žemės darbų, o dar vienuolika atsisakė pjauti derlių. Lordas nusprendė šių asmenų nebausti ir keturioliką iš trisdešimt trijų baudžiauninkų atleido nuo bausmių, nes jie atliko dalį darbų, o pjovėjams skirtos baudos buvo panaikintos su sąlyga, kad per kitą derliaus sezoną panašų

atsisakymų nebus. 1362 m. trylika nuomininkų buvo nubausti baudomis nuo 6 iki 18 denarų už prastą javų surinkimą per derliaus sezoną, 1373 m. rugsėjį, šešiolika nuomininkų atsisakė atlikti pjovimo ar vežimo darbus, o 1407 m. septyniolika asmenų atsisakė atlikti šieno ruošimo paslaugas. Kitų streikų ar darbo lėtinimo atvejų daugiau užfiksuota nebuvo (Bailey, 2014, p. 110-111).

Taigi, viduramžiais streikai buvo laikomi grėsme viešajai tvarkai ir ekonominiam stabilumui, todėl valdžia priimtais miesto įstatymais draudė gyventojams organizuotis ir remti streikuojančiuosius. Nesilaikant šių draudimų gyventojai buvo baudžiami piniginėmis baudomis, tremtimi ar net mirties bausme. Tačiau kai kuriais atvejais galima pastebėti lankstesnę požiūrį, pavyzdžiui, griežtų bausmių neskyrimą, jeigu buvo atlikta dalis darbų arba buvo galima pasiekti susitarimą. Tai atskleidžia, kad nors viduramžiais streikas buvo griežtai kontroliuojamas, tačiau ši kontrolė priklausė ir nuo vietos valdžios požiūrio, ekonominių poreikių ir socialinių veiksnių.

Nors streiko kaip tam tikro veiksmo ištakos siekia senovės epochos laikus, tačiau streiko terminas kito, t. y. modernusis streiko terminas atsirado 1768 metais. Šiais metais britų jūreiviai dirbę Sunderland uoste streikavo nukirsdami prekybinių laivų stiebų viršutines bures, taip siekdami didesnio atlyginimo bei neleisdami laivams išplaukti iš uosto. Laivų savininkai susidūrė su grėsme prarasti ekonominę galią ir dėl šios priežasties sutiko pakelti atlyginimus jūreiviams, dėl ko burės vėl buvo iškeltos. Po mėnesio kita jūreivių grupė taip pat pasekė Sunderland jūreivių pavyzdžiu ir kreipėsi į Parlamentą bei miesto merą dėl atlyginimo pakėlimo, o streikuodami nuleido laivų bures. Būtent šis XVIII a. pab. įvykęs antrasis burių nuleidimas suteikė terminui „streikas“ šiuolaikinę reikšmę, susijusią su darbo protestais (Bond, 2025, p. 1).

Mokslinėje literatūroje galima pastebėti, kad yra vengiama senovės laikotarpį aiškinti šiuolaikiniais terminais dėl istorijos iškraipymo grėsmės – anakronizmo (Bond, 2025, p. 9). Vis dėlto, nors nuo XVIII a. laikoma, kad susiformavo modernusis streikas, tačiau tiek senovėje, tiek ir dabartiniu laikotarpiu, darbo, prekių ar paslaugų atsisakymas kaip protesto forma buvo būdas pasiekti finansinius ar aplinkos pokyčius darbo sąlygose (Bond, 2025, p. 2).

Jau minėta, kad streikai Antikoje laikyti retu reiškiniu. Platesnio masto ir dažniau streikai kildavo Vakarų Europoje XVIII a. pab. prasidėjus pramonės perversmui (Visuotinė lietuvių enciklopedija, 2012, p. 589). Kitame moksliniame šaltinyje taip pat akcentuojama, kad darbininkų streikų genezė yra susijusi su pramonės plėtra ir kapitalistinių gamybos santykių atsiradimu (Cudowski, 1998, p. 120).

Nagrinėjant streiko raidą, D. Petrylaitė savo monografijoje „Kolektyviniai darbo ginčai“ teigia, kad tokio reiškimo kaip streikai iki XVIII a. vid. nereglementavo nė vienos valstybės įstatymai, o XVIII a. pab. priimti užsienio valstybių įstatymai netgi draudė streikuoti (Petrylaitė, 2005, p. 178). Už streikų rengimą grėsė baudžiamosios sankcijos (Cudowski, 1998, p. 120). Tačiau jau nuo XIX a. vid. suaktyvėjus darbuotojų judėjimui, buvo pradėta akcentuoti teisės streikuoti svarba. Pripažinus darbuotojų teisę jungtis į profesines sąjungas (Anglijoje – 1824 m., Prancūzijoje – 1864 m., Vokietijoje – 1869 m., Rusijoje – 1905 m.), streikai tapo viena iš leidžiamų kovos už darbuotojų interesus formų (Petrylaitė, 2005, p. 178).

Štai Didžiojoje Britanijoje, kaip jau buvo nurodyta, jūreiviai streikavo nukirsdami prekybinių laivų stiebus, tačiau jie nebuvo vieninteliai, reiškiantys nepasitenkinimą. Tuo pačiu metu, kai jie pakėlė maištą laivuose, britų amatininkai ir meistrai visoje šalyje pradėjo burtis į grupes kurdami vadinamąsias „draugiškas draugijas“ (tam tikrą profesinių sąjungų pirmtaką). Didžiosios Britanijos Vyriausybė „draugiškų draugijų“ nevertino palankiai, kadangi jos galėjo sutrikdyti tiek prekybą, tiek ir visuomenės tvarką. Taigi, pagrindinis Vyriausybės siekis buvo įstatymais vis dažniau apriboti darbuotojų įgyjamą galią ir sumažinti streikų, skirtų didesniai atlyginimui išsireikalausti, naudojimą. Dažnai Vyriausybė priimdavo kovos su sąmokslu įstatymus, kad galėtų persekioti ir uždrausti tam tikrų profesinių grupių veiksmus (Bond, 2025, p. 2-3). Susivienijimai siekiant pakeisti atlyginimus ar darbo valandas buvo laikomi nusikaltimu pagal įstatymus, kurie nustatė atlyginimus ir fiksavo darbo valandas tam tikroms profesijoms. Bet kokios pastangos susivienyti gynybai buvo laikomos blogiu (Trades Union Congress, 1947, p. 8). Darbo kolektyvai buvo teisiama kaip „sąmokslininkai“ prieš savo darbdavius arba persekiojami kaip nelegalių slaptų draugijų nariai. Nauji įstatymai ir teisiniai precedentai, kurie iš naujo apibrėžė slaptus susirinkimus ir kolektyvinius veiksmus kaip sąmokslus, tapo esmine Vyriausybės taktika kovojant su profesinių sąjungų augimu net iki XIX a. pradžios (Bond, 2025, p. 3).

Didžiojoje Britanijoje dėl prastų darbo sąlygų, tokių kaip maži atlyginimai, ilgos darbo valandos, darbininkai suprato, kad reikia apsaugoti savo interesus. Vieno ar kelių darbuotojų atsisakymas priimti darbdavio sąlygas nebuvo problema, nes šis lengvai rasdavo kitus darbuotojus, pasirengusius užimti laisvas vietas. Taigi, darbo sąjunga, kuri buvo nuolatinė samdomų darbuotojų asociacija tam pačiam amato sektoriui, siekianti išlaikyti ar gerinti darbo sąlygas per bendrus veiksmus, įtvirtinto „kolektyvinių derybų“ principą. Pagal šį principą visi to paties amato ar gamyklos darbuotojai kartu reikalavo geresnių sąlygų; jei reikalavimai nebuvo tenkinami, visa grupė turėjo paskelbti „streiką“ arba

nutraukti darbą. Kadangi buvo sunku pakeisti didelę streikuotojų grupę, tai galėjo sukelti gamyklos uždarymą, o jei streikas užsitęstų, darbdaviai galėjo bankrutuoti (Schapiro, 1922, p. 343). Kaip prieštaravimas šio principo įgyvendinimui 1799 – 1800 m. buvo priimtas Įstatymų rinkinys, kuris visiškai uždraudė bet kokius darbininkų susivienijimus, susijusius su jų darbu. Nepaisant griežtų bausmių, darbininkai bandė apeiti įstatymus jungdamiesi į slaptas draugijas. Streikų ir lokautų metu dažnai kildavo smurtiniai susirėmimai. Tačiau iki 1800 m. profesinės sąjungos įsitvirtino daugelyje pramonės šakų (Trades Union Congress, 1947, p. 8-9).

Nė vienoje kitoje Europos šalyje darbo judėjimas nebuvo taip glaudžiai susijęs su politinėmis to meto tendencijomis kaip Prancūzijoje. Koalicijų įstatymas, priimtas 1791 m., panaikino visas gildijas ir korporacijas bei uždraudė vienodos profesijos žmonių susirinkimus, kad jie negalėtų aptarti bendrų reikalų ir nesusiorganizuotų į grupę. Profesinės sąjungos buvo laikomos neteisėtomis, o streikai – nusikaltimu. Vis tik, pramonės revoliucija neišvengiamai paskatino profesinių sąjungų atsiradimą. Kadangi jos negalėjo organizuotis atvirai, profesinės sąjungos veikė slapta arba prisidengdamos labdarinėmis organizacijomis. Šios sąjungos kartais skatino smurtinius streikus ir dažnai buvo glaudžiai susijusios su slaptais politiniais judėjimais, kurie atliko svarbų vaidmenį 1830 ir 1848 m. revoliucijose. 1848 m. revoliucija turėjo didelę įtaką darbo judėjimui. Prancūzijos politiko ir istoriko Louis Blanc teorijos stipriai paveikė daugelį Paryžiaus darbininkų, ir jie pradėjo organizuotis. Ankstyvuojant Antrosios imperijos laikotarpiu profesinių sąjungų steigimas buvo leidžiamas tik išimtiniais atvejais. 1864 m. buvo priimtas įstatymas, leidžiantis streikus, o 1868 m. darbininkams buvo leista organizuoti streikus. Tačiau šie leidimai buvo griežtai ribojami, nes 1791 m. įstatymas nebuvo panaikintas – darbininkams suteikta tik teisinė tolerancija, bet ne visiška teisinė laisvė.

Po 1870 m. Prancūzijos darbo judėjimas pasižymėjo aiškiu nepritarimu streikams ir siekimu gerinti darbininkų padėtį bendradarbiaujant su darbdaviais. Galiausiai 1884 m. buvo priimtas įstatymas pavadintas „Laisvių chartija“, kuris suteikė darbininkams visišką laisvę organizuoti streikus. Su šio įstatymo priėmimu buvo panaikintas 1791 m. įstatymas. Nuo šio laikotarpio prasidėjo profesinių sąjungų sparti plėtra (Schapiro, 1922, p. 266-267).

1898 m. Naujojoje Zelandijoje buvo priimtas įstatymas, kuris įtvirtino darbo ginčų dėl interesų arbitražo privalomumą, ir dėl kurio Naujoji Zelandija buvo pavadinta „šalimi be streikų“ (Schapiro, 1922, p. 412).

1926 m. Didžiojoje Britanijoje kasyklų savininkai smarkiai sumažino angliakasių atlyginimus. Reaguojant į tai, darbininkai pradėjo nacionalinį streiką, kad paremtų iš darbo atleistus angliakasius. Dėl šios priežasties buvo priimtas Darbo ginčų ir profesinių sąjungų

įstatymas, kuris uždraudė simpatinius streikus, t. y. tokius, kai viena profesinė sąjunga streikuoja palaikydama kitą, net jei jos tiesiogiai problema nesaisto (Trades Union Congress, 1947, p. 22).

XX a. Jungtinės Amerikos Valstijose (toliau – JAV), viešojo sektoriaus darbuotojų streikai buvo draudžiami įstatymu arba teismo sprendimu. Už šių teisės aktų ar procesinių sprendimų nesilaikymą buvo skiriamos baudos, įkalinimas arba abi šios priemonės. Tačiau darbuotojams skirtos bausmės jų neatgrasė nuo atliekamų veiksmų. Po dvylikos dienų trukusio 1966 m. transporto streiko, kuris beveik visiškai sutrikdė Niujorko miestą, buvo nuspręsta, kad reikalinga atsisakyti bausmių, nepaisant akivaizdžių įstatymų pažeidimų. Taigi, buvo priimtas Taylor įstatymas, kuris išlaikė absoliutų viešojo sektoriaus darbuotojų streikų draudimą, tačiau pakeitė bausmių taikymą taip, kad jos būtų nukreiptos pirmiausia prieš darbuotojų organizacijas, o ne prieš pavienius darbuotojus. Be to, įstatymas įpareigojo viešojo sektoriaus darbuotojus susitikti ir tartis su darbdavių atstovais. Pabrėžtina, kad Taylor įstatyme sąmoningai buvo naudojamas terminas „kolektyvinės derybos“ vietoj „kolektyvinių susitarimų“, nes pastarasis terminas reiškia, kad derybos gali baigtis streiku, jei nepasiekiamas susitarimas. Kadangi Taylor įstatymas draudė streikus viešajame sektoriuje, buvo bandoma teisiniu lygmeniu eliminuoti bet kokią užuominą, kad darbuotojai galėtų pasinaudoti streiku kaip spaudimo priemone. Vietoj to, įstatymas numatė tik derybų procesą, bet be galimybės imtis streiko kaip kraštutinės priemonės (Kheel, 1969, p. 932-933).

Pastebėtina, kad tam tikrose valstybėse asociacijų laisvė, įskaitant ir teisę streikuoti, buvo draudžiama dėl to meto politinių režimų. Komunistų valdomose šalyse streikai buvo formaliai arba faktiškai draudžiami (neva darbininkams paėmus valdžią nebeliko pagrindo ginčus spręsti jėga) (Visuotinė lietuvių enciklopedija, 2012, p. 589). Antai 1980 m. liepos 1 d. Lenkijos komunistinė Vyriausybė, be išankstinio perspėjimo, paskelbė, kad padidino maisto produktų ir kitų vartojimo prekių kainas. Kitą dieną visoje Lenkijoje kilo streikai, kurių metu buvo reikalaujama kompensacinių atlyginimų padidinimų. Tiesa, streikai dėl maisto produktų kainų padidinimo Lenkijoje buvo prasidėję ir anksčiau. Štai, 1970 m. gruodį Vyriausybės inicijuotas daugiau nei 35 procentų pagrindinių maisto produktų kainų padidinimas sukėlė masinius darbininkų protestus. Režimo atsakas buvo policijos ir kariuomenės represijos, kurios baigėsi darbininkų sušaudymu. Šie įvykiai buvo vadinami vienu svarbiausių „Solidarumo“ susiformavimo pirmtakų. 1976 m. birželį visoje šalyje vėl išplito streikai po netikėto maisto kainų kilimo. Darbininkai rengė viešus protestus, degino Lenkijos partijos būstinę Radome. Dėl plataus masto opozicijos Vyriausybė galiausiai buvo

priversta atsisakyti kainų pakėlimo, nors saugumo pajėgos ėmėsi griežtų represinių priemonių prieš streikuojančius darbininkus.

1980 m. liepos mėnesį prasidėjus streikams, politinis darbo judėjimo vystymasis tapo akivaizdus, kai Darbininkų gynimo komitetas (lenk. *Komitet Obrony Robotników*) paskelbė, kad naudos savo išteklius informuoti visuomenę apie streikų eigą. Skirtingai nuo 1970 m., kai valdžia ėmėsi jėgos naudojimo, šį kartą buvo siekiama tam tikro susitaikymo ir atlyginimai buvo didinami. Tačiau tai tapo pasikartojančiu modeliu – vos tik vienoje gamykloje streikas pasibaigdavo, kitur prasidėdavo naujas. Streikams tęsiantis ir toliau, liepos 20 d. JAV žvalgyba parengė „Pavojaus memorandumą“, įspėdama, kad darbo ginčai Lenkijoje gali tapti dar intensyvesni ir labiau išplisti (MacEachin, 2000, p. 1-3). Dėl maisto produktų stygiaus, augant nepasitenkinimui dėl įvairių sunkumų, darbininkai visoje šalyje pasipriešino vieningai. Mainais už tai, kad ir toliau būtų išlaikytas vadovaujamas partijos vaidmuo, valdžia oficialiai patvirtino nuolaidų sąrašą, kuriame taip pat buvo minima ir darbininkų teisė streikuoti, teisė burtis į laisvas profesines sąjungas. Priėmus šiuos susitarimus, visų Lenkijos provincijų streikų komitetų atstovai susivienijo į naujos nepriklausomos savivaldžios profesinės sąjungos Nacionalinį koordinacinį komitetą. Ši naujoji organizacija buvo pavadinta Solidarumas (lenk. *Solidarność*). „Solidarumo“ atsiradimas buvo ilgai trukusio proceso darinys, kuris tapo tautinio atgimimo organizacija (Davies, 2008, p. 720-722).

Lietuvoje, nei kolektyvinių darbo ginčų dėl interesų teorija, nei praktika neturi senų tradicijų (Petrylaitė, 2005, p. 200). Pirmasis užfiksuotas darbininkų streikas Lietuvoje įvyko 1861 m. Zarasų apskrityje, netoli Turmanto. Streikavo keturiasdešimt devyni akmenskaldžiai, dirbę tiesiant Peterburgo – Varšuvos geležinkelį. Akmenskaldžiai reikalavo pagerinti maistą ir protestavo prieš numatomą darbo užmokesčio sumažinimą. Streikas, kuris tęsėsi tris savaites, buvo nuslopintas. Keturi aktyviausi streiko dalyviai buvo įkalinti, o penki išplakti rykštėmis.

Pirmasis fabrių darbininkų streikas kilo Vilniuje 1871 metais. Šišmano ir Durunčos tabako fabriko penki darbininkai pareikalavo pakelti darbo užmokestį. Vietinės valdžios pasitelktomis policinėmis priemonėmis visi darbininkai buvo suimti. 1874 m. streikavo Lentvario vielos ir vinių fabriko keturiasdešimt aštuoni darbininkai. 1885 m. vasarą Vilniuje įvyko apie tūkstančio kojinių mezgėjų streikas. Tai buvo darbininkų protestas prieš darbo užmokesčio sumažinimą. Streikas baigėsi daliniu mezgėjų laimėjimu. Svarbu pabrėžti, kad pirmieji Lietuvos streikai buvo dar blogai organizuoti, vyko daugiausia gaivališkai. Tačiau darbininkų dalyvavimas šiuose streikuose kėlė jų sąmoningumą, skatino geriau organizuotis (Griškūnaitė, 1971, p. 53-55). 1895 – 1900 m. streikai jau buvo

puolamojo pobūdžio ir geriau organizuoti nei anksčiau. Šiame laikotarpyje įvyko 188 streikai (Griškūnaitė, 1971, p. 290).

Teisė streikuoti pirmą kartą buvo paminėta 1920 m. Laikinojoje Lietuvos Valstybės Konstitucijoje (Maksimaitis, 2005, p. 103). Šiame norminiame teisės akte streiko laisvė buvo reglamentuota 16 straipsnyje, kuriame numatyta, kad visiems Lietuvos piliečiams laiduojama asmens, buto ir korespondencijos neliečiamybė, bei tikybos, sąžinės, spaudos, žodžio, streikų, susirinkimų ir draugijų laisvė <...> (Laikinoji Lietuvos Valstybės Konstitucija, 1920). Tiesa, vėlesnėse tarpukario Lietuvos Konstitucijose sutinkamai su to meto politinėmis ir socialinėmis nuotaikomis tiesiogiai streikų laisvė nebebuvo deklaruojama (Petrylaitė, 2005, p. 178). Vienas socialinių problemų šaltinių tarpukario Lietuvoje buvo nereguluoti darbdavių ir samdomų darbininkų santykiai. Darbininkai galėjo būti lengvai atleisti iš darbo, išeitinės kompensacijos jiems taip pat numatytos nebuvo. Kadangi nebuvo ir nedarbo draudimo, didelė atleistų darbininkų dalis atsidurdavo ties skurdo riba. Dėl to ir dėl tokių priežasčių kaip pavojingos darbo sąlygos, mažas atlyginimas, išnaudojimas, tarpukario metu dažnai kildavo darbininkų streikai (Aidukaitė et al, 2012, p. 149).

Pažymėtina, kad teisiškai teisė streikuoti buvo įtvirtinta tik po Lietuvos valstybės nepriklausomybės atkūrimo. 1992 m. kovo 17 d. buvo priimtas Lietuvos Respublikos kolektyvinių ginčų reguliavimo įstatymas (toliau – KGRĮ), kuriame buvo numatyta teisė streikuoti (Lietuvos Respublikos kolektyvinių ginčų reguliavimo įstatymas, 1992). Teisė streikuoti konstituciniu lygmeniu įtvirtinta 1992 m. Lietuvos Respublikos Konstitucijoje (toliau – Konstitucija) (Lietuvos Respublikos Konstitucija, 1992).

Taigi, išanalizavus teisės streikuoti raidą nuo senovės iki šiuolaikinių laikų, galima teigti, kad kolektyvinis darbo sustabdymas, kaip protesto priemonė, egzistavo jau senovės Egipte. *Deir el Medina* streikas rodo, kad netgi itin ankstyvaisiais civilizacijos etapais darbuotojai organizuodavosi ir kolektyviai gindavo savo interesus. Nors senovės streikai buvo itin reti – jie egzistavo, tačiau dažnai buvo vaizduojami kaip pavojingi maištai, todėl jų dokumentacija išliko fragmentiška. Viduramžiais streikai buvo draudžiami daugelyje Europos miestų, o streikuojantys asmenys buvo griežtai baudžiami – nuo piniginių baudų iki tremties ar net mirties bausmės. Vis dėlto kai kuriais atvejais buvo galima pastebėti lankstesnį požiūrį, priklausantį nuo vietos valdžios sprendimų.

Tuo tarpu XVIII a. pab., pramonės revoliucijos laikotarpiu, streikai pradėjo plisti. Pagrindinės priežastys, lėmusios streikų atsiradimą, buvo maži atlyginimai ir ilgos darbo valandos. Šiuo laikotarpiu valstybių įstatymai draudė streikus. Nors nuo XIX a. vid. buvo pradėta akcentuoti teisės streikuoti svarba, tačiau kai kuriose valstybėse streikai vis dar

buvo nepriimtini. Be to, net pripažinus streikus viena iš leidžiamų kovos už darbuotojų interesus formų, kaip antai Prancūzijoje, leidimai organizuoti streikus buvo ribojami. Galima teigti, kad streikų kilimui ir teisės streikuoti įteisinimui įtaką turėjo ir valstybės valdymo modeliai, kadangi teisinė streikų reglamentavimo raida glaudžiai koreliavo su to meto politiniais režimais. Pavyzdžiui, nors Lietuvoje laisvė streikuoti buvo įtvirtinta 1920 m., tačiau vėlesniuose teisės aktuose ši teisė nebuvo aiškiai reglamentuota, kadangi Lietuvos streikų reglamentavimas buvo nulemtas politinių sistemų pokyčių. Tik atkūrus Lietuvos valstybės nepriklausomybę, streikai buvo teisiškai įtvirtinti priėmus 1992 m. KGRĮ ir reglamentavus šią teisę Lietuvos Respublikos Konstitucijoje.

Nors modernus streikas susiformavo XVIII a., tačiau tiek senovėje, tiek ir vėlesniais laikotarpiais atsisakymas dirbti kaip protesto priemonė buvo naudojamas siekiant pagerinti darbo sąlygas. Taigi, streiko evoliucija atspindi, kad nepaisant skirtingų istorinių epochų ir politinių sistemų, darbuotojai, nepriklausomai nuo laikotarpio, pasitelkdavo streikus kaip būdą siekti socialinių ir ekonominių pokyčių.

2. TEISĖS STREIKUOTI TARPTAUTINIS TEISINIS MODELIS

2.1. Jungtinės Tautos

Šiuolaikinės kolektyvinės darbo teisės ir rinkos ekonomikos santykių sistemos sąlygomis streikas yra nekvestionuojama darbuotojų teisė, garantuojama visose demokratinėse valstybėse. Tam įtakos turėjo ir atitinkama tarptautinės bendruomenės veikla bei požiūris. Šiandien teisę streikuoti garantuoja ne tik nacionaliniai teisės aktai, bet ir tarptautinės teisės nuostatos (Petrylaitė, 2005, p. 180). Antrojo pasaulinio karo įvykiai paskatino valstybes nugalėtojas kurti naują pasaulinę tvarką, kurioje tarptautinė taika ir saugumas būtų veiksmingiau apsaugoti. Taigi, 1945 m. spalio 24 d. buvo įkurtos Jungtinės Tautos, kurios tapo pasauline tarptautinės taikos ir saugumo palaikymo bei bendradarbiavimo organizacija (Vadapalas, 2006, p. 104). Jungtinėms Tautoms priėmus pagrindinius žmogaus teisių gynimo dokumentus, buvo sukurti tarptautiniai teisiniai žmogaus teisių apsaugos pagrindai ir gynimo mechanizmas (Vidrinskaitė, 2006, p. 6).

Nagrinėjant pagrindinius Jungtinių Tautų priimtus teisinius dokumentus teisės streikuoti kontekste, paminėtina, kad tarptautiniu lygmeniu bene pirmą kartą visuotinai teisė steigti ir jungtis į profesines sąjungas buvo pripažinta 1948 m. gruodžio 10 d. Visuotinėje žmogaus teisių deklaracijoje (Petrylaitė D.; Petrylaitė V., 2024, p. 315). Šioje deklaracijoje įtvirtinta, kad kiekvienas turi teisę laisvai burtis į taikius susirinkimus ir asociacijas (Visuotinės žmogaus teisių deklaracijos 20 straipsnio 1 dalis). Taip pat nustatyta, kad kiekvienas turi teisę steigti profesines sąjungas ir stoti į jas, kad būtų ginami savi interesai (Visuotinės žmogaus teisių deklaracijos 23 straipsnio 4 dalis) (Visuotinė žmogaus teisių deklaracija, 1948). Pažymėtina, kad viena iš esminių teisių, sudarančių asociacijų laisvės principą yra teisė streikuoti (Petrylaitė, 2005, p. 184). Nors Visuotinėje žmogaus teisių deklaracijoje *expressis verbis* teisė streikuoti nėra įtvirtinta, tačiau galima manyti, kad ši teisė netiesiogiai kyla iš teisės kiekvienam laisvai burtis ir jungtis į asociacijas.

Visuotinės žmogaus teisių deklaracijos 22 straipsnio nuostatą įkvėptas teisės pasaulio valstybės įtvirtino net dviejuose dokumentuose (Davulis, 2020, p. 52). 1966 m. gruodžio 19 d. priimtame Jungtinių Tautų tarptautinio pilietinių ir politinių teisių pakto (toliau – TPPTP) 22 straipsnio 1 dalyje nustatyta, kad kiekvienas asmuo turi teisę laisvai jungtis į asociacijas kartu su kitais, įskaitant teisę steigti profesines sąjungas ir stoti į jas siekiant ginti savo interesus. Taip pat naudojimuisi šia teise negali būti taikomi jokie apribojimai, išskyrus tuos, kuriuos nustato įstatymas ir kurie demokratinėje visuomenėje yra būtini valstybės ar visuomenės saugumo, viešosios tvarkos interesais, gyventojų

sveikatai ir dorovei arba kitų asmenų teisėms ir laisvėms apsaugoti (2 dalis) (Tarptautinis pilietinių ir politinių teisių paktas, 1966). Šioje nuostatoje teisė streikuoti taip pat kaip ir Visuotinėje žmogaus teisių deklaracijoje yra įtvirtinta netiesiogiai. 1966 m. gruodžio 19 d. priimtame Jungtinių Tautų tarptautinio ekonominių, socialinių ir kultūrinių teisių pakto (toliau – TESKTP) 8 straipsnio 1 dalies a punkte *inter alia* įtvirtinta kiekvieno žmogaus teisė steigti profesines sąjungas ir stoti į pasirinktą profesinę sąjungą savo ekonominiams bei socialiniams interesams tenkinti ir apsaugoti. Naudojimuisi šia teise taip pat negali būti taikomi jokie apribojimai, išskyrus tuos, kuriuos numato įstatymas ir kurie demokratinėje visuomenėje būtini valstybės saugumo ar viešosios tvarkos interesais arba kitų asmenų teisėms ir laisvėms apsaugoti. TESKTP 8 straipsnio 1 dalies d punkte numatyta, kad valstybės, kurios yra šio pakto šalys, įsipareigoja užtikrinti ir teisę streikuoti, kuria naudojamosi pagal kiekvienos šalies įstatymus (Tarptautinis ekonominių, socialinių ir kultūrinių teisių paktas, 1966). Taigi, TESKTP teisė streikuoti deklaruojama *expressis verbis*. Pažymėtina, kad minėti visuotinai ratifikuoti Jungtinių Tautų žmogaus teisių paktai suteikia teisiškai privalomą galią Visuotinei žmogaus teisių deklaracijai. Abu šie paktai buvo aiškinami institucijų taip, kad apimtų teisę streikuoti (Vogt et al, 2020, p. 169).

Matyti, kad streiko kaip esminės darbuotojų teisės reglamentavimas skirtinguose dokumentuose yra nevienodas. TESKTP suteikia šiai teisei aiškiausią teisinį pagrindą nei TPPTP ar Visuotinė žmogaus teisių deklaracija. Vis tik paminėtina, kad TPPTP buvo aiškinamas taip, kad apimtų teisę streikuoti. Taip pat, nors Visuotinėje žmogaus teisių deklaracijoje *expressis verbis* teisė streikuoti nėra įtvirtinta, tačiau ši teisė netiesiogiai kyla iš teisės kiekvienam laisvai burtis ir jungtis į asociacijas.

Atkreiptinas dėmesys, kad TESKTP priežiūrą vykdo Jungtinių Tautų Ekonominų, socialinių ir kultūrinių teisių komitetas (toliau – ESKTK), kuris buvo įsteigtas Jungtinių Tautų Ekonominės ir socialinės tarybos priimta rezoliucija 1985 m. gegužės 28 d. ESKTK sudaro aštuoniolika narių – ekspertų, turinčių pripažintą kompetenciją žmogaus teisių srityje (Jungtinių Tautų Ekonominės ir Socialinės Tarybos 1985 m. gegužės 28 d. rezoliucija). Šis komitetas periodiškai tikrina ratifikavusių valstybių laikymąsi TESKTP nuostatų ir skelbia „Bendrąsias pastabas“, kurios yra autoritetingos TESKTP teksto interpretacijos. ESKTK išplėtojo savo jurisprudenciją dėl TESKTP 8 straipsnio reikšmės, neapsiribodamas vien tik jo žodine formuluote (Vogt et al, 2020, p. 77-78). Pagal TESKTP 16 straipsnio 1 dalį, valstybės, šio pakto šalys, įsipareigoja pagal TESKTP šios dalies nuostatas pateikti ataskaitas apie tai, kokių jos imasi priemonių ir kas jau įvykdyta, kad būtų užtikrintas šiame pakte pripažįstamų teisių laikymasis. Iš ESKTK baigiamųjų pastabų ištraukų matyti, kad šio komiteto komentarai labai panašūs į Tarptautinės darbo

organizacijos (toliau – TDO) Ekspertų komiteto dėl konvencijų ir rekomendacijų taikymo (toliau – Ekspertų komitetas) pastabas, nors ir mažiau detalūs. Be to, darydamas šiuos vertinimus, ESKTK siekė išlaikyti suderinamumą su TDO jurisprudencija. ESKTK pripažįsta, kad teisė streikuoti yra neatsiejama nuo TDO konvencijos Nr. 87 „Dėl asociacijų laisvės ir teisės jungtis į organizacijas gynimo“ (toliau – konvencija Nr. 87) (Vogt et al, 2020, p. 78). Pavyzdžiui, pagal Vokietijos ataskaitą dėl TESKTP įgyvendinimo, ESKTK baigiamųjų pastabų 20 punkte pakartoja savo susirūpinimą, kaip ir 2001 m., kad valstybės draudimas streikuoti valstybės tarnautojams, išskyrus tuos, kurie teikia būtinas paslaugas, yra nepagrįstas profesinių sąjungų veiklos apribojimas, viršijantis TESKTP 8 straipsnio 2 dalyje numatytas leistinas ribas. ESKTK dar kartą ragina valstybę imtis priemonių, užtikrinančių, kad valstybės tarnautojai, kurie neteikia būtinųjų paslaugų, turėtų teisę streikuoti pagal TESKTP 8 straipsnį ir TDO konvenciją Nr. 87 (ESKTK 2011 m. liepos 12 d. baigiamosios pastabos pagal Vokietijos ataskaitą). Po septynių metų ESKTK pagal Vokietijos pateiktą ataskaitą vėl pakartoja savo ankstesnę rekomendaciją, kad valstybė imtųsi priemonių peržiūrėti būtinųjų paslaugų kategorijos apimtį, siekiant užtikrinti, kad visi tie valstybės tarnautojai, kurių paslaugos negali būti laikomos būtinomis, turėtų teisę streikuoti pagal TESKTP 8 straipsnį ir TDO konvenciją Nr. 87 (ESKTK 2018 m. lapkričio 27 d. baigiamosios pastabos pagal Vokietijos ataskaitą). ESKTK taip pat išreiškė susirūpinimą, kad Estijos Valstybės tarnybos įstatymo 59 straipsnis neleidžia valstybės tarnautojams pasinaudoti teise streikuoti arba dalyvauti kitose kolektyvinėse spaudimo priemonėse, kurios trukdytų įdarbinančios institucijos ar kitų valdžios institucijų funkcijoms, kaip numatyta TESKTP 8 straipsnyje. Atsižvelgiant į tai, ESKTK rekomendavo, kad valstybė peržiūrėtų Valstybės tarnybos įstatymą, jog valstybės tarnautojai, kurie neteikia būtinųjų paslaugų, galėtų pasinaudoti teise streikuoti, vadovaujantis TESKTP 8 straipsniu ir TDO konvencija Nr. 87 (ESKTK 2019 m. kovo 27 d. baigiamosios pastabos pagal Estijos ataskaitą). Analizuojant Ispanijos ataskaitą, ESKTK išreiškė susirūpinimą dėl 2012 m. darbo reformos pakeitimų, galinčių neigiamai paveikti teisės kolektyviai derėtis įgyvendinimą. Taip pat dėl informacijos apie pernelyg griežtą Baudžiamojo kodekso 315 straipsnio 3 dalies taikymą, kuris lėmė darbuotojų, dalyvavusių streikuose, baudžiamąjį persekiojimą. ESKTK rekomendavo, kad valstybė užtikrintų kolektyvinių derybų ir teisės į profesinių sąjungų atstovavimą veiksmingumą tiek teisiškai, tiek praktiškai, vadovaujantis TESKTP 8 straipsniu ir TDO konvencijomis Nr. 87 ir Nr. 98 „Dėl teisės jungtis į organizacijas ir vesti kolektyvines derybas principų taikymo“ (toliau – konvencija Nr. 98). ESKTK taip pat ragino valstybę apsvarstyti tolesnę Baudžiamojo kodekso 315 straipsnio 3 dalies peržiūrą arba jo panaikinimą, kad būtų

išvengta baudžiamojo persekiojimo darbuotojams, dalyvavusiems streikuose (ESKTK 2018 m. balandžio 25 d. baigiamosios pastabos pagal Ispanijos ataskaitą). Taigi, ESKTK remdamasis TESKTP aiškinimu nurodo, koks turėtų būti teisinis reguliavimas. Svarbu pažymėti, kad ESKTK, aiškindamas TESKTP 8 straipsnį daugiausia rėmėsi TDO Ekspertų komiteto išaiškinimais. Tad savo praktikoje komitetas dažnai naudoja TDO jurisprudenciją dėl teisės streikuoti. Toks požiūris sustiprina teisės streikuoti apsaugą pagal TDO konvenciją Nr. 87 tarptautinės teisės kontekste (Vogt et al, 2020, p. 80-81).

Nagrinėjant ESKTK bendrus komentarus galima pastebėti, kad TESKTP 8 straipsnis, įtvirtinantis ir teisę streikuoti, nėra aptariamas. Bene vienas iš pagrindinių bendrų komentarų, kuriame galima rasti teisės streikuoti paminėjimą yra bendrasis komentaras Nr. 23. Šiame bendrajame komentare, teisė streikuoti pripažįstama kaip esminė priemonė užtikrinant teisingas ir palankias darbo sąlygas. Vis tik išsamiau ši teisė nenagrinėjama, nes pagrindinis dėmesys skiriamas darbo sąlygoms pagal TESKTP 7 straipsnį (ESKTK 2016 m. balandžio 27 d. priimtas bendrasis komentaras).

Analizuojant TPPTP, šio pakto 22 straipsnis apima kai kurias tas pačias sritis kaip ir TESKTP, tačiau yra mažiau išsamus (Vogt et al, 2020, p. 81). Kaip jau minėta, TPPTP aiškiai neįtvirtina teisės streikuoti. Pagal TPPTP 28 straipsnio 1 dalį numatyta, kad yra steigiamas Jungtinių Tautų žmogaus teisių komitetas (toliau – ŽTK), kurį sudaro aštuoniolika narių. ŽTK prižiūrintis TPPTP įgyvendinimą, taiko tą pačią pagrindinę metodologiją kaip ir ESKTK. Tačiau ŽTK daugiausia nagrinėja asociacijų laisvės apsaugą politinių partijų kontekste, o darbuotojų teisių aspektą dažniausiai palieka ESKTK kompetencijai. Vis tik nors iš pradžių ŽTK neaiškino TPPTP kaip užtikrinančio teisę streikuoti, tačiau nuo 1999 m. pakeitė savo požiūrį ir ne tik stebi, kaip valstybės užtikrina šią teisę, bet ir ragina valstybes garantuoti teisę streikuoti (Vogt et al, 2020, p. 82).

TPPTP 40 straipsnio 1 dalyje nustatyta, kad valstybės, šio pakto šalys, įsipareigoja pateikti ataskaitas apie priemones, kurių jos ėmėsi šiame pakte pripažintoms teisėms įgyvendinti, ir apie pažangą, padarytą naudojantis šiomis teisėmis. Nagrinėjant ŽTK baigiamąsias pastabas, pažymėtina, kad šis komitetas išnagrinėjęs Dominikos Respublikos ataskaitą akcentavo, kad valstybė turėtų imtis priemonių užtikrinti darbuotojų asociacijų laisvę praktikoje, įskaitant teisę organizuotis, teisę į kolektyvines derybas ir teisę streikuoti (ŽTK 2017 m. lapkričio 27 d. baigiamosios pastabos pagal Dominikos Respublikos ataskaitą). Kalbant apie Baltarusijos ataskaitą, komitetas pažymėjo, kad valstybė turėtų peržiūrėti atitinkamus įstatymus, reglamentus ir praktiką, siekdama juos visiškai suderinti su TPPTP 22 ir 25 straipsniais, įskaitant kliūčių, trukdančių registruoti ir veikti profesinėms sąjungoms, pašalinimą, nepagrįstų apribojimų teisei streikuoti panaikinimą, visų pranešimų

apie kišimasi į profesinių sąjungų veiklą ir atsakomąsias priemones prieš profesinių sąjungų aktyvistus tyrimą, taip pat kolektyvinių derybų procedūrų peržiūrėjimą siekiant užtikrinti jų atitiktį paktui (ŽTK 2018 m. lapkričio 22 d. baigiamosios pastabos pagal Baltarusijos ataskaitą). Gvinėjos valstybei ŽTK kaip vieną iš pastebėjimų nurodė, kad valstybė turėtų peržiūrėti savo teisinę sistemą, siekiant veiksmingai apsaugoti asociacijų laisvę, įskaitant teisę organizuotis ir teisę streikuoti, bei praktiškai susilaikyti nuo bet kokių bauginimo veiksmų prieš profesinių sąjungų judėjimus ir jų narius (ŽTK 2018 m. gruodžio 7 d. baigiamosios pastabos pagal Gvinėjos ataskaitą). Nagrinėjant Estijos ataskaitą, ŽTK pakartojo ESKTK rekomendaciją peržiūrėti Valstybės tarnybos įstatymą, siekiant leisti valstybės tarnautojams, kurie neteikia būtinųjų paslaugų, pasinaudoti teise streikuoti. Valstybė turėtų susilaikyti nuo bet kokių nepagrįstų teisės streikuoti apribojimų ir užtikrinti, kad Kolektyvinių darbo ginčų sprendimo įstatymas visiškai atitiktų Pakto 22 straipsnį (ŽTK 2018 m. balandžio 18 d. baigiamosios pastabos pagal Estijos ataskaitą). Taigi, pastebėtina, kad ŽTK tiesiogiai remiasi ESKTK jurisprudencija. Turinio požiūriu šis pavyzdys yra svarbus, nes jis patvirtina pačią teisę streikuoti. ŽTK išvystė savąjį požiūrį, kad net jei TPPTP nėra *expressis verbis* įtvirtinta teisė streikuoti, ji vis dėlto egzistuoja kaip neatsiejama asociacijų laisvės dalis. ŽTK laiko savo pareiga vertinti ne tik šios teisės egzistavimą, bet ir sąlygas, kuriomis ji įgyvendinama. Tam, kad nekiltų jokių abejonių, 2019 m. spalio 23 d. tiek ESKTK, tiek ŽTK paskelbė bendrą pareiškimą TDO šimtmečio proga, kuriame abi komisijos pabrėžė asociacijų laisvės svarbą ir nurodė, kad teisė streikuoti yra tiesioginė asociacijų laisvės pasekmė (Vogt et al, 2020, p. 84).

Nagrinėjant ŽTK bendrus komentarus pažymėtina, kad viename jų aptariamas TPPTP 21 straipsnis, kuriame pripažįstama teisė rengti taikius susirinkimus. Komitetas nurodo, kad taikūs susirinkimai gali atlikti svarbų vaidmenį, leisdami dalyviams viešai išreikšti idėjas ir siekius, nustatant jų palaikymo ar priešingų nuomonių mastą. Taip pat taikūs susirinkimai yra vertingas įrankis, kuris naudojamas pripažinti ir įgyvendinti daugybę kitų teisių, įskaitant ekonomines, socialines ir kultūrines teises (ŽTK 2020 m. rugsėjo 17 d. priimtas bendrasis komentaras).

Taigi, apibendrinant tai kas išdėstyta, teisė streikuoti *expressis verbis* yra įtvirtinta tik Jungtinių Tautų priimtame TESKTP, kuris suteikia šiai teisei aiškiausią teisinį pagrindą. Nors Visuotinėje žmogaus teisių deklaracijoje ir TPPTP teisė streikuoti *expressis verbis* nėra įtvirtinta, tačiau ši teisė netiesiogiai kyla iš teisės laisvai burtis į taikius susirinkimus ir jungtis į asociacijas. Be to, sudarant tiek TESKTP, tiek TPPTP pagrindinis siekis buvo apimti teisės streikuoti įtvirtinimą. Pažymėtina, kad ESKTK ir ŽTK yra pagrindinės institucijos, stebinčios, kaip valstybės laikosi įsipareigojimų pagal atitinkamus tarptautinius

paktus. ESKTK išaiškinimai dėl TESKTP 8 straipsnio rodo, kad komitetas remiasi TDO jurisprudencija. Tai reiškia, kad teisė streikuoti yra pripažįstama ne tik kaip TESKTP sudedamoji dalis, bet ir kaip platesnio tarptautinio darbo teisės reguliavimo elemento dalis. Svarbu, jog nors ŽTK iš pradžių neaiškino TPPTP kaip užtikrinančio teisę streikuoti, tačiau vėliau pakeitė savo požiūrį ir šiuo metu ne tik stebi, kaip valstybės užtikrina šią teisę, bet ir ragina valstybes garantuoti šią teisę. ŽTK savo išaiškinimuose tiesiogiai mini teisę streikuoti. Šis komitetas išvystė supratimą, kad net jei TPPTP nėra *expressis verbis* įtvirtinta teisė streikuoti, ji vis dėlto egzistuoja kaip neatsiejama asociacijų laisvės dalis. Tai rodo, kad tarptautinių organizacijų institucijų interpretacijos gali plėsti ir sustiprinti žmogaus teisių apsaugą net tada, kai formaliai dokumentuose teisė *expressis verbis* nėra įvardyta. Pabrėžtina ir tai, kad nors teisė streikuoti yra pripažįstama kaip esminė darbuotojų teisė, tačiau tiek TPPTP, tiek ir TESKTP nuostatose bei minėtų komitetų išaiškinimuose pastebima, kad šią teisę leidžiama riboti, jei tai nustato įstatymas, arba demokratinėje visuomenėje apribojimai būtini valstybės ar visuomenės saugumo, viešosios tvarkos interesais, gyventojų sveikatai, o tai reiškia, kad teisė streikuoti nėra absoliuti.

2.2. Tarptautinė darbo organizacija

TDO buvo įkurta po pirmojo pasaulinio karo 1919 m. balandžio 11 d. ir egzistuoja kaip reikšmingas tarptautinės darbo teisės subjektas. Tai neįprasta organizacija, nes ji naudoja trišalę atstovavimo sistemą (Vyriausybės, darbuotojai, darbdaviai) (Harrington, 2023, p. 8). TDO kaip Jungtinių Tautų specializuotos įstaigos tikslas – tarptautinių darbo teisės standartų nustatymas pasauliniu mastu. Asociacijų laisvės (su visomis ją sudarančiomis teisingais) gynimas istoriškai buvo ir šiandien yra TDO prioritetas, todėl ir teisinio šių santykių reguliavimo principai plačiai išvystyti TDO institucijų doktrinoje ir daro ryškia įtaką valstybių nacionaliniam ir kitų tarptautinių institucijų reglamentavimui ir praktikai (Davulis, 2020, p. 53-54). Pažymėtina, kad kiekviena valstybė, TDO narė, privalo vadovautis šios organizacijos patvirtintais standartais ir įgyvendinti juos nacionalinėje teisėje (Petrylaitė, 2002, p. 105).

TDO kaip ir Jungtinės Tautos, taip pat yra priėmusi keletą tarptautinių teisinės reikšmės dokumentų, susijusių su teise streikuoti. Svarbiausi iš jų yra konvencija Nr. 87, konvencija Nr. 98 bei rekomendacija Nr. 92 „Dėl savanoriško taikinimo ir arbitražo“ (toliau – rekomendacija Nr. 92) (Majhosev, Denkova, 2013, p. 102). Pastebėtina, kad šiuo metu TDO yra priėmusi vienuolika fundamentalių konvencijų, iš kurių dvi yra susijusios su teise streikuoti, t. y. konvencija Nr. 87 ir konvencija Nr. 98. Fundamentaliosios TDO konvencijos gina pagrindines žmogaus teises darbe, todėl kiekviena valstybė TDO narė

privalo įgyvendinti šių konvencijų standartus ir yra raginamos skubos tvarka ratifikuoti šias konvencijas (Petrylaitė D.; Petrylaitė V., 2024, p. 315).

Kaip jau minėta, viena iš fundamentaliųjų TDO priimtų konvencijų yra konvencija Nr. 87. Pagal šios konvencijos 2 straipsnį, darbuotojai turi teisę steigti ir stoti į profesines sąjungas. Konvencijos Nr. 87 3 straipsnio 1 dalyje minimos darbuotojų organizacijos (profesinės sąjungos), joms, be kita ko, suteikiama teisė organizuoti veiklą, užtikrinama darbuotojų organizacijų laisvė rinkti savo atstovus, o 11 straipsnyje numatyta, kad kiekviena TDO narė, kuriai galioja ši konvencija, įsipareigoja imtis visų reikiamų bei tinkamų priemonių, garantuojančių darbuotojams bei darbdaviams galimybes laisvai naudotis teise jungtis į organizacijas (Konvencija Nr. 87, 1948).

Nagrinėjant sekančią fundamentalią TDO konvenciją Nr. 98, matyti, kad šios konvencijos 1 straipsnio 1 dalyje įtvirtinta, jog darbuotojai yra tinkamai ginami nuo diskriminacijos veiksmų, neleidžiančių jiems jungtis į organizacijas darbe. Tai veiksmai, kuriais norima: (a) darbuotoją priimti į darbą arba palikti jį dirbti su sąlyga, kad jis nestos į profesinę sąjungą arba išstos iš jos; (b) atleisti darbuotoją arba padaryti jam žalos kitokiu būdu dėl jo narystės profesinėje sąjungoje ar dalyvavimo jos veikloje ne darbo metu, arba, esant atitinkamam darbdavio sutikimui, ir darbo metu (2 dalis). Konvencijos Nr. 98 2 straipsnyje numatyta, kad darbuotojų organizacijos tinkamai ginamos nuo bet kokio kišimosi į jų steigimo, veiklos bei valdymo reikalus iš jų pačių, jų agentų arba narių pusės (1 dalis). Kišimosi veiksmais yra laikomi veiksmai, kuriais skatinama steigti darbuotojų organizacijas, vadovaujamas darbdavių arba jų organizacijų, taip pat remti darbuotojų organizacijas finansiškai ar kitokiu būdu norint, kad šios organizacijos taptų darbdavių arba jų organizacijų kontroliuojamos (2 dalis) (Konvencija Nr. 98, 1949). Pastebėtina, kad konvencija Nr. 98 sukuria tam tikrą teisės jungtis į profesines sąjungas garantijų mechanizmą ir tokiu būdu užtikrina veiksmingą konvencijoje Nr. 87 įtvirtintos fundamentalios darbuotojų teisės įgyvendinimą (Petrylaitė D.; Petrylaitė V., 2024, p. 315). Nors teisės streikuoti kontekste paminėtinos dvi TDO fundamentalios konvencijos, tačiau ši organizacija be kita ko, yra priėmusi ir kitas konvencijas, kurios yra susijusios su asociacijų laisvės principo įgyvendinimu. Lietuvos teisės kontekste matyti, kad iš viso Lietuva yra ratifikavusi net penkias TDO konvencijas, įtvirtinančias asociacijų laisvę bei skatinančias kolektyvines derybas, t. y. dvi fundamentalias konvencijas – konvencija Nr. 87 ir konvencija Nr. 98 bei tris kitas konvencijas – konvencija Nr. 11 „Dėl žemės ūkio darbuotojų teisių jungtis į asociacijas ir vienytis“, konvencija Nr. 135 „Dėl darbuotojų atstovų gynimo ir jiems teikiamų galimybių įmonėje“ ir konvencija Nr. 154 „Dėl

kolektyvinių derybų skatinimo“ (Lietuvos Respublikos Seimo 1994 m. birželio 23 d. nutarimas „Dėl Tarptautinės darbo organizacijos konvencijų ratifikavimo).

Nuostabą gali kelti tai, kad nė vienoje TDO konvencijoje teisė streikuoti *expressis verbis* nėra tiesiogiai nustatyta. Ši teisė ne kartą buvo aptarinėjama, diskutuojama rengiant TDO konvencijas bei rekomendacijas, tačiau dėl įvairių priežasčių tiesiogiai teisė streikuoti TDO standartuose nebuvo įtvirtinta (Petrylaitė, 2005, p. 181). Tokį TDO požiūrį galima pagrįsti dviem pagrindiniais aspektais: 1) pirma, ši organizacija iš principo deklaruoja visuomenės taiką ir pirmenybę skiria taikiems (pozityviems) darbo konfliktų sprendimo metodams; 2) antra, matyt, būtų techninės teisinės priežastys, t. y. TDO konvencijų priėmimo procedūros – visos konvencijos turi būti priimanamos daugumos pritarimu, o akivaizdu, kad darbuotojams ir darbdavių atstovams, dalyvaujantiems priimanant tarptautinius standartus, susitarti dėl teisės streikuoti yra utopija. Vis tik, nepaisant tokio paviršutiniško teisės streikuoti įtvirtinimo tarptautiniuose dokumentuose, tarptautinių organizacijų praktikoje šiai teisei ir jos užtikrinimo mechanizmui skiriama ypač daug dėmesio (Petrylaitė, 2007, p. 521-522). Taip pat svarbu pabrėžti, jog teisės streikuoti tiesioginis nedeklaravimas nereiškia, kad TDO ignoruoja šią teisę ar nenustato apsauginių principų ir priemonių, be kurių nebūtų galima pasinaudoti teise streikuoti. Dvi TDO rezoliucijos, kurios nustato pagrindines šios organizacijos politikos gaires, vienaip ar kitaip pripažįsta galimybę valstybių narių nacionaliniuose teisės aktuose numatyti teisę streikuoti. 1957 m. priimtoje rezoliucijoje „Dėl valstybių narių antiprofsąjunginių teisės aktų panaikinimo“ valstybės narės raginamos priimti teisės aktus, kurie užtikrintų efektyvias profesinių sąjungų teises, įskaitant ir darbuotojų teisę streikuoti. Panašus raginimas įtvirtintas ir 1970 m. priimtoje rezoliucijoje „Dėl profesinių sąjungų teisių ir jų civilinių laisvių“ (Petrylaitė, 2005, p. 181-182).

Pastebėtina, kad daugeliu atvejų konvencijos nustato pagrindinius principus, kuriuos turi įgyvendinti jas ratifikavusios šalys, o susijusios rekomendacijos papildo konvencijas, pateikiant išsamesnes gaires, kaip jos galėtų būti taikomos (TDO teisinių dokumentų archyvas). TDO be kita ko, yra priėmusi taip pat ir ne vieną rekomendaciją, susijusią su asociacijų laisve¹. Kaip vieną svarbiausių TDO priimtų rekomendacijų būtų galima išskirti rekomendaciją Nr. 92. Ji bene vienintelė įtvirtinanti teisę streikuoti *expressis verbis* (Petrylaitė et al, 2013, p. 103). Nr. 92 rekomendacijos 7 dalyje numatyta, kad jokia šios rekomendacijos nuostata negali būti aiškinama kaip kokiu nors būdu ribojanti teisę

¹ Rekomendacija Nr. 113 „Dėl valstybinės valdžios institucijų ir darbuotojų bei darbdavių organizacijų konsultacijų ir bendradarbiavimo šakos ir nacionaliniu lygmeniu“; Rekomendacija Nr. 143 „Dėl darbuotojų atstovų“; Rekomendacija Nr. 163 „Dėl kolektyvinių derybų“.

streikuoti. Taip pat minėtos rekomendacijos 4 dalyje nurodyta, kad jei ginčas buvo perduotas sutaikinimo procedūrai visų suinteresuotųjų šalių sutikimu, šios šalys turėtų būti skatinamos susilaikyti nuo streikų ir lokautų, kol vyksta sutaikinimo procesas (Rekomendacija Nr. 92, 1951).

Svarbu pabrėžti, kad didelį vaidmenį TDO priežiūros sistemoje atlieka Ekspertų komitetas, kuris buvo įsteigtas 1926 m. pagal Tarptautinės darbo konferencijos rezoliuciją (Vogt et al, 2020, p. 5). Ekspertų komitetas yra nepriklausoma institucija, kurią sudaro teisės ekspertai, atsakingi už TDO konvencijų ir rekomendacijų taikymo valstybėse narėse priežiūrą. Šis komitetas atlieka nešališką ir techninę analizę, vertindamas, kaip konvencijos įgyvendinamos teisėje ir praktikoje, atsižvelgdamas į skirtingas nacionalines realijas ir teisinės sistemas. Atlikdamas šią užduotį, jis privalo nustatyti konvencijų teisės apimtį, turinį ir prasmę. Jo nuomonės ir rekomendacijos nėra teisiškai privalomos, tačiau jos skirtos nacionalinėms institucijoms kaip gairės. Jų įtikinamumas kyla iš komiteto veiklos teisėtumo ir racionalumo, pagrįsto nešališkumu ir ekspertinėmis žiniomis (International Labour Conference, 103rd Session, 2014, p. 11).

Ekspertų komitetas yra išskyręs poziciją, kad teisė streikuoti yra neatskiriama teisės organizuotis dalis, kurią gina konvencija Nr. 87. Tačiau jis taip pat pabrėžia, kad teisė streikuoti nėra absoliuti teisė – ji gali būti ribojama arba net laikinai uždraudžiama. Gali būti nustatytos specifinės teisės įgyvendinimo sąlygos ir apribojimai (International Labour Conference 81st Session, 1994, p. 66-67). Be kita ko, Ekspertų komitetas yra nurodęs, kad streikai yra esminė priemonė, kurią darbuotojai ir jų organizacijos gali naudoti savo interesams ginti. Vis tik dėl teisės streikuoti egzistuoja įvairios nuomonės. Nors streikas yra pagrindinė teisė, jis nėra savitiksliis veiksmas, o kraštutinė priemonė, kadangi jo pasekmės yra rimtos ne tik darbdaviams, bet ir patiems darbuotojams, jų šeimoms, organizacijoms bei tam tikromis aplinkybėmis – tretiesiems asmenims (International Labour Conference, 101st Session, 2012, p. 46).

Taigi, Ekspertų komitetas laikosi pozicijos, jog teisė streikuoti yra neatsiejama teisės organizuotis dalis pagal TDO konvenciją Nr. 87, tačiau ji nėra absoliuti. Taip pat akcentuotina, kad nors Ekspertų komitetas pripažįsta streiką kaip svarbią darbuotojų priemonę jų interesams ginti, jis taip pat atkreipia dėmesį ir į galimas neigiamas jo pasekmes.

Pažymėtina, kad praėjus 25-eriems metams po Ekspertų komiteto įsteigimo, pagal susitarimą su Jungtinių Tautų Ekonomikos ir socialinių reikalų taryba ir po 87-osios ir 98-osios konvencijų priėmimo, buvo įsteigtas Asociacijų laisvės komitetas. Šis komitetas nagrinėja klausimus, susijusius su teise į asociacijų laisvę, organizavimą ir kolektyvines

derybas. Asociacijų laisvės komiteto veikla dažnai remiasi 87-ąja ir 98-ąja konvencijomis. Komitetas aiškino 87-ąją konvenciją kaip suteikiančią apsaugą teisei streikuoti bei apibrėžė šios teisės ribas, remdamasi ir 98-ąja konvencija (Vogt et al 2020, p. 8).

Kaip jau minėta, teisė streikuoti nėra tiesiogiai įtvirtinta TDO konvencijose. Ji taip pat tiesiogiai nėra įtvirtinta ir TDO Konstitucijoje, Filadelfijos deklaracijoje. Vis tik atrodo, kad ši teisė buvo laikoma savaime suprantama jau konvencijos Nr. 87 diskusijos metu parengtoje ataskaitoje. Teisė streikuoti buvo kelis kartus paminėta ataskaitos dalyje, kurioje aprašoma asociacijų laisvės problemos istorija ir pateikiama teisės aktų bei praktikos apžvalga. Toje pačioje ataskaitoje teisė streikuoti buvo paminėta ir specialiai aptariant savanoriško taikinimo procedūras. Tačiau vykusiose diskusijose nebuvo priimtas ar net svarstytas joks pakeitimas, kuris aiškiai įtvirtintų arba paneigtų teisę streikuoti. Kadangi pagrindiniuose TDO teisės aktuose nėra aiškos nuostatos dėl teisės streikuoti, TDO priežiūros institucijos turėjo nustatyti tikslią šios teisės apimtį ir prasmę pagal atitinkamas konvencijas. Taigi, jau per savo antrąjį posėdį 1952 m. Asociacijų laisvės komitetas patvirtino teisės streikuoti principą, nurodydamas, kad ji yra esminė profesinių sąjungų teisių sudedamoji dalis ir netrukus po to pabrėždamas, kad daugumoje šalių streikai yra pripažįstami kaip teisėta profesinių sąjungų priemonė jų narių interesams ginti. Nors Asociacijų laisvės komitetas vėliau konkretizavo šios teisės turinį, jis niekada nenukrypo nuo minėtos pozicijos. Pažymėtina, kad Asociacijų laisvės komitetas savo išaiškinimus grindžia asociacijų laisvei skirtų konvencijų nuostatomis (International Labour Conference 81st Session, 1994, p. 62-65).

Asociacijų laisvės komitetas, kaip ir Ekspertų komitetas, ne kartą yra nurodęs, kad teisė streikuoti yra viena iš pagrindinių priemonių, kuriomis darbuotojai ir jų organizacijos gali skatinti ir ginti savo ekonominius bei socialinius interesus, o taip pat ir neatsiejama teisės organizuotis, kurią saugo konvencija Nr. 87, pasekmė. Asociacijų laisvės komitetas taip pat yra išskyręs streiko sampratą, pagal kurią streikas suprantamas kaip laikinas darbo sustabdymas (arba sulėtinimas), vykdomas vienos ar daugiau darbuotojų grupių siekiant įgyvendinti iškeltus reikalavimus, išreikšti nusiskundimus arba paremti kitus darbuotojus. Be kita ko, šis komitetas yra nurodęs, kad teisinės procedūros, reikalingos paskelbti streiką, neturėtų būti tokios sudėtingos, kad faktiškai būtų neįmanoma paskelbti teisėto streiko (Compilation of decisions..., 2018, p. 143-149). Nebūtinoji paslauga gali tapti būtinoji, jei streikas tęsiasi per ilgai arba peržengia tam tikras ribas, taip sukeldamas grėsmę visos ar dalies gyventojų gyvybei, asmeniniam saugumui ar sveikatai (Compilation of decisions..., 2018, p. 156).

Analizuoiant Ekspertų komiteto ir Asociacijų laisvės komiteto ataskaitas nuo 1952 m., matyti, kad būtent Asociacijų laisvės komitetas atlieka pagrindinį vaidmenį apibrėžiant teisės streikuoti reikšmę. Tuo tarpu Ekspertų komitetas sudarytas iš nepriklausomų, nešališkų teisės ekspertų, vertina, ar valstybė narė laikosi savo įsipareigojimų pagal 87-ąją ar 98-ąją konvenciją. Nors su asociacijų laisve susijęs klausimas pirmiausia gali būti nagrinėjamas Ekspertų komitete, dažniausiai jis pirmą kartą nagrinėjamas Asociacijų laisvės komitete. Pažymėtina, kad abu komitetai atsižvelgia į vienas kito išvadas, kad geriau išaiškintų konvencijų prasmę. Pavyzdžiui, Ekspertų komitetas, rengdamas pastabas ar tiesioginius prašymus valstybės narės Vyriausybei dėl 87-osios ir 98-osios konvencijų, vertina, ką Asociacijų laisvės komitetas jau yra pasakęs apie konkrečius įvykius toje valstybėje. Panašiai ir Asociacijų laisvės komitetas seka Ekspertų komiteto nuomones, išdėstytas bendrose apžvalgose, pastabose bei tiesioginiuose prašymuose. Asociacijų laisvės komitetas ir Ekspertų komitetas taip pat atsižvelgia į vienas kito išvadas siekdami išlaikyti nuoseklumą TDO priežiūros sistemoje. Šiuo klausimu Ekspertų komitetas yra pažymėjęs, kad nors šie du komitetai skiriasi sudėtimi, funkcijų pobūdžiu ir procedūromis, jie taiko tuos pačius principus, kurie yra universalūs (Bellace, 2014, p. 61-62).

Matyti, kad abiejų komitetų bendradarbiavimas ir tarpusavio išaiškinimų derinimas leidžia išlaikyti vieningą TDO konvencijų aiškinimą, užtikrinant, kad asociacijų laisvės principai būtų taikomi nuosekliai ir vienodai. Asociacijų laisvės komitetas teisę streikuoti pripažįsta kaip esminę asociacijų laisvės dalį. Šis komitetas taip pat akcentuoja, kad nors streikas yra teisėta priemonė, jo įgyvendinimas gali būti ribojamas.

2023 m. lapkričio 10 d. TDO savo 349-oje specialiojoje sesijoje priėmė rezoliuciją dėl 1948 m. konvencijos Nr. 87 aiškinimo teisės streikuoti kontekste, kuria kreipėsi į Tarptautinį Teisingumo Teismą – Jungtinių Tautų teisminį organą (toliau – TTT) dėl patariamąsios nuomonės. Rezoliucijoje TDO nurodė, kad supranta, jog tarp Organizacijos trišalių narių egzistuoja rimti ir ilgalaikiai nesutarimai dėl šios konvencijos aiškinimo ir nusprendžia vadovautis TDO Konstitucijos 37 straipsnio 1 dalimi, kurioje įtvirtinta, kad bet kuris klausimas ar ginčas, susijęs su TDO Konstitucijos ar bet kurios pagal ją priimtose konvencijos aiškinimu, perduodamas TTT sprendimui priimti. Pagrindinis iškeltas klausimas: ar darbuotojų ir jų organizacijų teisė streikuoti yra apsaugota pagal konvenciją Nr. 87 (TTT 2023 m. lapkričio 14 d. pranešimas). Tad, šiuo metu TTT nagrinėja, ar TDO konvencija Nr. 87 užtikrina profesinių sąjungų teisę vykdyti kolektyvinius veiksmus, konkrečiai teisę streikuoti. Apžvelgus veiksmus, kurie prisidėjo prie šio įvykio, galima pažymėti, jog šis klausimas kilo po to, kai 2012 m. birželio mėn. vykusioje 101-oje

Tarptautinės darbo konferencijos sesijoje darbdavių atstovai ne tik atsisakė į diskusijų sąrašą įtraukti bet koki atvejį dėl asociacijos laisvės, kuriame TDO Ekspertų komitetas buvo pateikęs pastabų dėl teisės streikuoti, bet ir bandė paneigti ilgalaikę Ekspertų komiteto nuomonę, kad teisė streikuoti yra neatsiejama nuo konvencijos Nr. 87 (Greville, 2024). Kadangi konvencijoje Nr. 87 nėra aiškios nuostatos dėl streikų, dauguma principų, susijusių su teise streikuoti, buvo palaipsniui suformuoti remiantis konvencijos Nr. 87 3 straipsniu, kuris kaip jau minėta, numato darbuotojų organizacijų teisę organizuoti savo veiklą, bei 10 straipsniu, kuriame nurodyta, kad šių organizacijų tikslas yra skatinti ir ginti darbuotojų interesus. Šiuos principus, kaip ir kitas nagrinėjamos konvencijos nuostatas, pradėjo formuoti Asociacijų laisvės komitetas, o vėliau – Ekspertų komitetas, kuris iš esmės vadovavosi Asociacijų laisvės komiteto nustatytais principais. Vis dėlto, šių priežiūros institucijų pozicija, pripažįstanti ir ginanti teisę streikuoti, buvo kritikuojama darbdavių grupės. Darbdavių grupė teigė, kad nei konvencijos Nr. 87 rengimo dokumentai, nei aiškinimas pagal 1969 m. Vienos konvenciją dėl tarptautinių sutarčių teisės nesuteikia pagrindo iš šios konvencijos išvesti detalių teisės streikuoti reguliavimo principų. Darbdavių atstovų nuomone, laisvės jungtis į asociacijas konvencijos nesuteikia teisinio pagrindo teisei streikuoti. Jų manymu, pagal konvenciją Nr. 87 išsamus teisės streikuoti reglamentavimas nėra įmanomas (International Labour Conference, 101st Session, 2012, p. 46-47). Siekiant išspręsti šį klausimą TDO valdymo organas kaip jau minėta, priėmė precedento neturintį sprendimą – pateikė prašymą TTT dėl patariamąsios nuomonės. TTT sprendimas turės didelį poveikį – šiuo metu konvenciją Nr. 87 yra ratifikavusios 158 valstybės, todėl tai viena plačiausiai pripažintų TDO konvencijų, kuri be kita ko, yra fundamentali. Jeigu TTT nuspręstų, kad teisė streikuoti yra neatsiejama konvencijos Nr. 87 dalis, tai galutinai išspręstų ginčą TDO viduje ir būtų pergalė darbuotojams bei jų organizacijoms visame pasaulyje. Tačiau jei TTT pasirinktų siauresnę konvencijos interpretaciją ir nuspręstų, kad ji tokios apsaugos nesuteikia, tai suteiktų legitimumą nuolatiniams – ir dažnai pavojingiems – kai kurių Vyriausybių bandymams slopinti streikus ir darbuotojų aktyvizmą, taip atimant iš darbuotojų svarbų įrankį jų teisėms ginti ir darbo sąlygoms gerinti (Greville, 2024). Taip pat pabrėžtina, kad TESKTP yra plačiausiai taikomas tarptautinis dokumentas, reglamentuojantis socialines ir ekonomines teises. TESKTP 8 straipsnis numato kolektyvines darbuotojų teises, o šio straipsnio 1 dalies d punktas tiesiogiai mini teisę vykdyti kolektyvinius veiksmus, įskaitant streikus. Tačiau ši teisė apsaugoma tik jeigu ji įgyvendinama laikantis atitinkamos valstybės įstatymų, suteikiant valstybėms plačią diskreciją ją riboti. Vienintelis šiai diskrecijai taikomas apribojimas yra TESKTP 8 straipsnio 3 dalis, numatanti, kad valstybės, ratifikavusios TDO

konvenciją Nr. 87, negali taikyti priemonių, kurios „kenktų konvencijoje numatytoms garantijoms“. Tai reiškia, kad teisė streikuoti TESKTP sistemoje iš esmės priklauso nuo jos interpretavimo TDO kontekste, todėl, jei TTT pripažintų, kad konvencija Nr. 87 neapima teisės streikuoti, šios teisės apsauga TESKTP sistemoje būtų labai neaiški (Zanotti, 2024).

Taigi, nors teisė streikuoti nėra *expressis verbis* įtvirtinta TDO konvencijose, ji pripažįstama per TDO priežiūros institucijų – Ekspertų komiteto ir Asociacijų laisvės komiteto – išaiškinimus. Šie komitetai laikosi nuoseklios pozicijos, kad teisė streikuoti yra neatsiejama asociacijų laisvės dalis, kurią gina konvencija Nr. 87, tačiau taip pat pripažįsta, jog ši teisė nėra absoliuti ir gali būti ribojama. Vis dėlto pastebėtina, kad dėl teisės streikuoti neįtvirtinimo pačiose konvencijose vyrauja nuolatiniai ginčai, kurie sukuria teisinį neapibrėžtumą ir tampa dažnu diskusijų objektu. Tai taip pat rodo, kad teisės streikuoti įtvirtinimas per priežiūros institucijų aiškinimus gali būti laikomas nepakankamu, ypač kai kyla nesutarimų dėl šios teisės taikymo ribų ir apimties.

2.3. Europos Taryba

Baigiantis antrajam pasauliniam karui subrendo idėja kurti regioninę politinę organizaciją. 1943 m. Didžiosios Britanijos premjeras Winston S. Churchill pareiškė nuomonę, kad „*po pasaulinės institucijos, apimančios ir atstovaujančios Jungtines Tautas, turėtų atsirasti Europos Taryba*“. Europos Taryba (toliau – ET) buvo įsteigta 1949 m. gegužės 5 d. ET yra regioninė tarptautinė organizacija, daugiausiai užsiimanti žmogaus teisių apsaugos ir demokratijos plėtros Europoje klausimais. Be to, ET turi kompetenciją kitose svarbiose Europos valstybių bendradarbiavimo srityse, susijusiose su žmogaus teisėmis bei demokratijos plėtra: teisinė pagalba, socialiniai klausimai ir kt. Lietuva į ET buvo priimta 1993 m. gegužės 14 d. (Žalimas et al, 2001, p. 743-744).

Pagrindinius ET priimtus teisinius dokumentus teisės streikuoti kontekste galima išskirti šiuos: Europos žmogaus teisių ir pagrindinių laisvių apsaugos konvencija (toliau – EŽTK) bei Europos socialinė chartija (pataisytoji).

EŽTK buvo sudaryta ET 1950 m., o įsigaliojo 1953 m. Tai pirmoji tarptautinė sutartis, kurioje buvo kodifikuotos žmogaus teisės. EŽTK sukurta sistema lieka labiausiai išplėtotą regioninę žmogaus teisių apsaugos sistemą. Reikia pridurti, kad žmogaus teisių apsauga yra pagrindinė ET, sudariusios EŽTK, veiklos sritis (Vadapalas, 2006, p. 277). Asociacijų laisvės kontekste galima išskirti EŽTK 11 straipsnį, kuriame įtvirtinta, kad kiekvienas turi teisę laisvai rengti taikius susirinkimus, jungtis į asociacijas kartu su kitais, taip pat teisę steigti ir stoti į profesines sąjungas savo interesams ginti (1 dalis).

Naudojimuisi šia teise negali būti taikomi jokie apribojimai, išskyrus tuos atvejus, kuriuos numato įstatymas ir kurie yra būtini demokratinėje visuomenėje valstybės ar visuomenės saugumo interesams, siekiant užkirsti kelią teisės pažeidimams ar nusikaltimams, gyventojų sveikatai ir dorovei ar kitų asmenų teisėms bei laisvėms apsaugoti (2 dalis) (Europos žmogaus teisių ir pagrindinių laisvių apsaugos konvencija, 1950). Pabrėžtina, kad EŽTK 11 straipsnis užtikrina ne tik asociacijos laisvę, įskaitant teisę steigti profesines sąjungas ir stoti į jas, pozityviaja prasme, bet ir apima „negatyviają teisę“ nebūti verčiamam stoti į asociaciją ar sąjungą (Mačernytė-Panomariovienė, 2013, p. 47-48). Be to, pastebėtina, kad teisė streikuoti šiame straipsnyje *expressis verbis* nėra įtvirtinta.

Išskiriant antrąjį ET priimtą dokumentą – Europos socialinę chartiją, paminėtina, kad tai yra daugiašalė tarptautinė sutartis socialinėms teisėms įtvirtinti, kuri buvo sudaryta 1961 m. (Vadapalas, 2006, p. 302). Kadangi pasikeitusi per trisdešimt metų Europos šalių ekonominė – socialinė situacija vertė ir toliau didinti šalims keliamus reikalavimus ir įvesti naujas normas, buvo sukurtas naujas sisteminis dokumentas – ET socialinė chartija (pataisyta). Šiuo dokumentu Europos socialinė chartija (pataisyta) papildyta naujomis teisėmis ir galioja kartu su pirmąja. Kai šalis pasirašo ir ratifikuoja Europos socialinę chartiją (pataisytą), senasis dokumentas tai šaliai nustoja galios. Europos socialinė chartija (pataisyta) yra vienas iš svarbiausių ET dokumentų. ET telkia Vakarų, Vidurio ir Rytų Europos valstybes kuriant bendrą demokratinę ir teisinę erdvę įgyvendinti vieno iš pagrindinių dokumento – EŽTK nuostatas (Žiūkas, 2003, p. 90-91). Pabrėžtina, jog šiame darbe bus kalbama apie Europos socialinę chartiją (pataisytą) (toliau – Europos socialinė chartija).

Europos socialinėje chartijoje įtvirtinta, kad valstybė tapdama chartijos dalyve, turi įsipareigoti laikytis ne mažiau kaip 16 straipsnių. Nors ir yra numatyta valstybei galimybė pasirinkti, kuriuos straipsnius ji nori įgyvendinti ir pagal kuriuos straipsnius ji nori prisiimti įsipareigojimus, tačiau be kita ko, taip pat nurodyta, kad 6 straipsnius įgyvendinti privalu. Tiesa, šiuos 6 straipsnius taip pat galima pasirinkti įgyvendinti iš 9 galimų straipsnių. Pastebėtina, kad vienas iš privalomų priimti straipsnių yra Europos socialinės chartijos II dalies 6 straipsnis, numatantis teisę į kolektyvines derybas (Europos socialinės chartijos A straipsnio 1 dalies b ir c punktai) (Europos socialinė chartija (pataisyta), 1996). Taigi, ši Europos socialinės chartijos II dalies 6 straipsnį galima vadinti bene svarbiausia norma teisės streikuoti kontekste. Ji įtvirtina šalių įsipareigojimą skatinti rengti bendras darbuotojų ir darbdavių konsultacijas (1 punktas). Taip pat kai yra būtina ir tikslinga, sukurti savanoriškų derybų tarp darbdavių arba darbdavių organizacijų ir darbuotojų organizacijų

mechanizmą siekiant kolektyvinėmis sutartimis reguliuoti darbo santykius ir darbo sąlygas (2 punktą) ir sukurti bei panaudoti atitinkamą taikinimo ir savanoriško arbitražo mechanizmą darbo ginčams spręsti (3 punktą). Be kita ko, šiame straipsnyje taip pat numatyta, kad šalys pripažįsta darbuotojų ir darbdavių teisę veikti kolektyviai kilus interesų konfliktams, taip pat teisę streikuoti, laikantis įsipareigojimų pagal anksčiau sudarytas kolektyvines sutartis (4 punktą). Akivaizdu, kad Europos socialinės chartijos II dalies 6 straipsnio 4 punkte teisė streikuoti yra deklaruojama *expressis verbis*. Be to, atsižvelgiant į tai, kad aptariamas taikus ginčų sprendimas, galima teigti, jog streikas laikomas *ultima ratio* priemone (Petrylaitė et al, 2013, p. 104).

Pažymėtina, kad Europos socialinių teisių komitetas prižiūri Europos socialinės chartijos nuostatų įgyvendinimą. Šis komitetas yra sukūręs išsamų precedentinės teisės rinkinį dėl teisės streikuoti (Vogt et al, 2020, p. 101-102). Europos socialinių teisių komitetas kalbėdamas apie Europos socialinės chartijos 6 straipsnį, yra pažymėjęs, kad siekiant užtikrinti bei palengvinti kolektyvinių darbo ginčų dėl interesų sprendimą, turi būti realizuojamos taikinimo, tarpininkavimo ir arbitražo procedūros, kurios naudojamos darbo ginčams dėl interesų spręsti. Taip pat Europos socialinių teisių komitetas pasisako, kad minėtas straipsnis taikomas tik interesų ginčams, t. y. tokiems ginčams, kurie paprastai susiję su kolektyvinės sutarties sudarymu ar esamų kolektyvinių sutarčių sąlygų pakeitimu. Pabrėžiama, kad teisė imtis kolektyvinių veiksmų netaikoma ginčams dėl teisės, t. y. ginčams, susijusiems su kolektyvinės sutarties galiojimu ir įgyvendinimu (Digest of the case law..., 2020, p. 88). Kitaip sakant, šis komitetas detalizuoja, kad streiko ar kitos kolektyvinių veiksmų formos gali būti imtasi, kai kyla ginčas dėl bet kokio sprendimo, kuris gali būti derybų dalyku (Petrylaitė et al, 2013, p. 104). Taigi, Europos socialinių teisių komitetas aiškiai atskiria interesų ginčus nuo ginčų dėl teisės ir nustato, kad teisė į kolektyvinius veiksmus, įskaitant streiką, taikoma tik interesų ginčams. Be kita ko, taip pat yra išskiriami mechanizmai tokiems ginčams spręsti, kuriuos valstybės įsipareigoja skatinti. Svarbu, jog jei toks mechanizmas veikia patenkinamai – valstybės įsikišimas nėra būtinas (Petrylaitė D.; Petrylaitė V., 2015, p. 292).

Europos socialinių teisių komitetas taip pat pažymi, jog kiekviena valstybė, kiek tai su ja susiję, gali įstatymu reguliuoti teisės streikuoti įgyvendinimą, su sąlyga, kad bet koks papildomas šios teisės apribojimas galėtų būti pateisinamas Europos socialinės chartijos 6 straipsnio sąlygomis (Digest of the case law..., 2022, p. 89). Europos socialinės chartijos 6 straipsnio 1 dalyje įtvirtinta, kad išdėstytų teisių ir principų veiksmingas taikymas ir numatytas praktinis jų įgyvendinimas negali būti varžomas ar ribojamas, išskyrus apribojimus, kuriuos nustato įstatymas ir kurie yra būtini demokratinėje visuomenėje

siekiant apsaugoti kitų teises ir laisves arba viešąją tvarką, nacionalinį saugumą, žmonių sveikatą ar dorovę. Tad matyti, kad valstybės negali savavališkai ar neproporcingai riboti teisės streikuoti – visi apribojimai turi būti teisėti, proporcingi ir būtini demokratinėje visuomenėje.

Be kita ko, pastebėtina, kad Europos socialinių teisių komitetas laikosi pozicijos pagal kurią numatyta, kad darbo sutarties nutraukimas streiko metu nėra suderinamas su teise streikuoti, t. y. streikas neturėtų būti laikomas darbo sutarties pažeidimu. Jei po streiko darbuotojai grįžta į darbą – jų anksčiau įgytos teisės (pavyzdžiui, pensija, atostogos, darbo stažas) nėra pažeidžiamos (Digest of the case law..., 2022, p. 94). Pažymėtina, kad Asociacijų laisvės komitetas taip pat yra nurodęs, kad darbuotojų atleidimas dėl dalyvavimo streike yra rimta diskriminacija už teisėtą profesinės sąjungos veiklą ir prieštarauja TDO konvencijai Nr. 98 bei laikantis asociacijų laisvės principų, darbuotojai neturėtų būti atleidžiami ar jiems neturėtų būti neleidžiama sugrįžti į darbą dėl dalyvavimo streike ar kitame darbo ginče. Tam neturėtų turėti reikšmės, ar atleidimas įvyko streiko metu ar po jo. Net ir atleidimas prieš streiką, jei jo tikslas yra užkirsti kelią streikui ar bausti, taip pat yra nepriimtinas (Compilation of decisions..., 2018, p. 178-179).

Europos socialinių teisių komitetas nurodo, kad teisė skelbti streiką gali būti suteikta tik profesinėms sąjungoms, tačiau profesinių sąjungų įkūrimas negali būti suvaržytas pertekliniais formalumais, kurie trukdytų greitai priimti sprendimus dėl streiko (Digest of the case law..., 2022, p. 90). Pažymėtina, kad valstybės tarnautojai turi teisę streikuoti pagal Europos socialinės chartijos 6 straipsnio 4 dalį, tad visiškas streikų draudimas visiems viešojo sektoriaus pareigūnams neatitinka minėtos normos. Atkreipiamas dėmesys, kad gali būti taikomas ribojimas teisei streikuoti kai kurių valstybės tarnautojų kategorijoms, tačiau šiuo aspektu pagal Europos socialinės chartijos G straipsnį apribojimai taikomi tik tuo atveju, jei tai pagrįsta nacionaliniu saugumu ar visuomenės interesais. Pabrėžiama, kad visiškas draudimas visiems valstybės tarnautojams streikuoti nėra suderinamas su Europos socialine chartija. Vietoje visiško draudimo gali būti nustatyta minimalių paslaugų teikimo pareiga, kas atitiktų Europos socialinės chartijos reikalavimus (Digest of the case law..., 2022, p. 92).

Taigi, Europos socialinė chartija yra esminis ET dokumentas, įtvirtinantis socialines teises, įskaitant teisę į kolektyvines derybas ir teisę streikuoti. Europos socialinės chartijos II dalies 6 straipsnio 4 punktas *expressis verbis* deklaruoja teisę streikuoti. Europos socialinių teisių komitetas, prižiūrintis Europos socialinės chartijos nuostatų įgyvendinimą, yra sukūręs platų precedentinės teisės rinkinį dėl teisės streikuoti. Šis komitetas aiškiai skiria interesų ginčus nuo ginčų dėl teisės ir nustato, kad teisė į kolektyvinius veiksmus,

įskaitant streikus, taikoma tik interesų ginčams, t. y. ginčams, susijusiems su kolektyvinės sutarties sudarymu ar jos sąlygų pakeitimu. Jis taip pat pabrėžia, kad valstybės gali reglamentuoti teisės streikuoti įgyvendinimą, tačiau visi apribojimai turi būti teisėti, proporcingi ir būtini demokratinėje visuomenėje, kaip tai numato Europos socialinės chartijos G straipsnis.

EŽTK 19 straipsnyje įtvirtinta, jog laidavimo siekiui užtikrinti, kad būtų laikomasi įsipareigojimų numatytų EŽTK yra steigiamas Europos Žmogaus Teisių Teismas (toliau – EŽTT). Nagrinėjant EŽTT jurisprudenciją, svarbu paminėti, kad reikšmingiausia EŽTT praktikos raidos kryptis, susijusi su TDO standartais, yra asociacijų laisvė, ypač teisė į kolektyvines derybas ir teisė streikuoti. Norint suprasti pastaruosius pokyčius šioje srityje, pravartu peržvelgti ankstesnę EŽTT jurisprudenciją, kuriai ilgą laiką buvo būdingas gana ribojantis požiūris. Nors EŽTT pripažino, kad profesinės sąjungos turi laisvę ginti savo narių interesus, tačiau jis taip pat konstatavo, kad valstybės turi laisvą pasirinkimą dėl šio tikslo siekimo būdų. Dėl to EŽTT dar 1976 m. laikėsi pozicijos, kad nei teisė į kolektyvines derybas, nei teisė streikuoti nėra saugomos pagal EŽTK ir nė vienoje byloje EŽTT neanalizavo atitinkamų TDO priežiūros institucijų išaiškinimų (Ebert, Oelz, 2012, p. 9-10).

Vienoje iš bylų EŽTT nurodė, kad EŽTK 11 straipsnis nebuvo pažeistas, o nacionalinės teisės nustatyti apribojimai buvo pripažinti pateisinamais pagal EŽTK 11 straipsnio 2 dalį. Profesinė sąjunga, atstovaujanti viešojo sektoriaus darbuotojus, siekė surengti streiką, siekdama užtikrinti, kad po jų darbo vietų perdavimo privačioms įmonėms darbo sąlygos išliktų tokios pačios. Darbdavys atsisakė suteikti tokias garantijas. Jungtinės Karalystės teismai nusprendė, kad šis streikas nepatenka į teisėto darbo ginčo ribas pagal nacionalinę teisę, nes buvo susijęs su būsimais, o ne esamais darbo santykiais. EŽTT pripažino, kad streikas yra profesinės sąjungos darbuotojų interesų gynimo priemonė, todėl jo ribojimas laikomas teisės į asociaciją (EŽTK 11 straipsnis) ribojimu. Taip pat EŽTT konstatavo, kad nors teisė streikuoti yra esminė profesinių sąjungų funkcija užtikrinanti darbuotojų interesų apsaugą, tačiau ji nėra absoliuti. Šiuo atveju ribojimas buvo teisėtas bei proporcingas, nes buvo pagrįstas įstatymu, siekė teisėto tikslo. Profesinė sąjunga galėjo naudoti kitas priemones darbuotojų interesams ginti (pavyzdžiui, derybas) (EŽTT 2002 m. sausio 10 d. sprendimas byloje *Unison v. Jungtinė Karalystė*). Autorių teigimu, po *Unison prieš Jungtinę Karalystę* sprendimo EŽTT pradėjo švelninti savo poziciją dėl teisės streikuoti ir atrodė pripažįstantis, kad teisė streikuoti yra saugoma pagal EŽTK 11 straipsnio 1 dalį (Vogt et al, 2020, p. 129).

Pastebėtina, kad EŽTT jurisprudencijos raida iš esmės pasiekė aukščiausią tašką priėmus sprendimus bylose *Demir ir Baykara prieš Turkiją* ir *Enerji Yapi – Yol Sen prieš*

Turkiją. Demir ir Baykara prieš Turkiją byloje tiesiogiai nebuvo pasisakyta dėl teisės streikuoti, tačiau ji buvo susijusi su valstybės tarnautojų profesinės sąjungos teisiniu statusu, jos teise į kolektyvines derybas, kolektyvinės sutarties panaikinimu Turkijoje. Didžioji kolegija pripažino, kad Turkija pažeidė EŽTK 11 straipsnį, pabrėždama, jog EŽTK yra gyvas instrumentas, kurį reikia aiškinti pagal tarptautinės teisės raidą. EŽTT nurodė, kad teisė kolektyviai derėtis yra esminė asociacijų laisvės dalis, remdamasis TDO konvencija Nr. 98, Europos socialine chartija, ES pagrindinių teisių chartija ir kt. (EŽTT 2008 m. lapkričio 12 d. sprendimas byloje *Demir and Baykara v Turkija*). Šis sprendimas svarbus ne tik dėl esminio EŽTT jurisprudencijos pokyčio ir darbuotojų teisių apsaugos sustiprinimo, bet ir dėl to, kad EŽTT šį pokytį iš esmės pagrindė nuorodomis į kitus tarptautinės teisės instrumentus, ypač į TDO konvencijas. Daugelis mokslininkų pabrėžė šio aspekto svarbą darbuotojų teisių apsaugai pagal EŽTK. Ši byla buvo pagrindas, po kurio EŽTT vis dažniau pradėjo pripažinti ir plėtoti teisę streikuoti. Taigi, po kelių mėnesių kitoje byloje *Enerji Yapi – Yol Sen prieš Turkiją*, susijusioje su viešojo sektoriaus profesinės sąjungos teise streikuoti, EŽTT rėmėsi jau suformuluotais argumentais, kuriuos naudojo *Demir ir Baykara prieš Turkiją* byloje (Ebert, Oelz, 2012, p. 10-11). *Enerji Yapi – Yol Sen prieš Turkiją* byloje, Turkijos valdžia paskelbė aplinkraštį, draudžiantį viešojo sektoriaus darbuotojams dalyvauti streikuose ar protestuose. Šis aplinkraštis buvo paskelbtas likus penkioms dienoms iki planuotos viešojo sektoriaus profesinių sąjungų streiko dienos. Trys profesinės sąjungos valdybos nariai dalyvavo streike ir viešuose pareiškimuose, dėl ko jiems buvo skirtos drausminės nuobaudos. EŽTT pripažino, kad streikas yra esminė profesinės sąjungos veiklos dalis, išreiškianti ginamų savo narių interesus. Visuotinis draudimas visiems viešojo sektoriaus darbuotojams dalyvauti streikuose buvo neproporcingas. Aplinkraštyje numatytas draudimas nebuvo pagrįstas „skubiu socialiniu poreikiu“ – nebuvo pateikta įrodymų, kad pats streikas draudžiamas ar kad egzistavo konkretus viešosios tvarkos apsaugos poreikis, kuris pateisintų tokį apribojimą. Drausminės nuobaudos profesinės sąjungos vadovams galėjo atgrasyti kitus darbuotojus nuo teisėto dalyvavimo protestuose, taip ribodamos jų teisę į taikius susirinkimus. EŽTT nusprendė, kad Turkija pažeidė EŽTK 11 straipsnį, nes nustatytas draudimas streikuoti buvo perteklinis ir nepateisinamas demokratinėje visuomenėje (EŽTT 2009 m. balandžio 21 d. sprendimas byloje *Enerji Yapi – Yol Sen v. Turkija*). Šioje byloje skirtingai nuo ankstesnės praktikos EŽTT papildomai pažymėjo, kad kolektyviniai veiksmai yra esminė asociacijų laisvės dalis, o jų suvaržymas iš esmės reiškia EŽTK 11 straipsnio pažeidimą. Šiuo klausimu EŽTT rėmėsi TDO konvencijos Nr. 87 išaiškinimais, pateiktais TDO priežiūros institucijų, pagal kuriuos teisė streikuoti yra neatsiejama darbuotojų asociacijų

laisvės dalis. Minėti EŽTT sprendimai galutinai nutraukė ankstesnį ribojantį EŽTT požiūrį į kolektyvinius veiksmus (Ebert, Oelz, 2012, p. 11).

EŽTT, aiškindamas ir taikydamas EŽTK 11 straipsnį, yra pabrėžęs teisės streikuoti reikšmę. Kaip matyti iš EŽTT priimtų sprendimų, streikas yra svarbi priemonė profesinei sąjungai išreikšti savo poziciją ir ginti jos narių interesus (Krasauskas, 2011, p. 618). Vienoje byloje valstybės tarnautojas (pareiškėjas), profesinės sąjungos narys, dalyvavo jo profesinės sąjungos organizuotame darbo sulėtinimo ir sustabdymo proteste prieš mažus valstybės tarnautojų atlyginimus. Po šio dalyvavimo jam buvo skirta įspėjimo drausminė nuobauda pagal Turkijos Valstybės tarnautojų įstatymą. Pareiškėjas neigė dalyvavęs proteste, tačiau valdžios institucijos rėmėsi žiniasklaidos ir policijos duomenimis, įrodančiais jo dalyvavimą. EŽTT konstatavo, kad pareiškėjas buvo nubaustas už dalyvavimą profesinės sąjungos veikloje, kas pažeidė jo teisę į asociacijų laisvę. Nors pati nuobauda buvo nedidelė, EŽTT pripažino, kad bet kokia sankcija už dalyvavimą profesinės sąjungos veikloje gali turėti atgrasomąjį poveikį kitiems darbuotojams. EŽTT nusprendė, kad drausminė nuobauda nebuvo būtina demokratinėje visuomenėje, todėl buvo konstatuotas EŽTK 11 straipsnio pažeidimas (EŽTT 2007 m. kovo 27 d. sprendimas byloje *Karacay v. Turkija*). Kitoje byloje pareiškėjai, trys Turkijos piliečiai, buvo mokytojai ir profesinės sąjungos nariai. Jie dalyvavo profesinės sąjungos organizuotuose streikuose. Viena iš pareiškėjų buvo nubausta baudžiamąja bausme – jai skirta daugiau nei trijų mėnesių laisvės atėmimo bausmė, kuri vėliau buvo pakeista į baudą, ir dviejų su puse mėnesių draudimas dirbti viešajame sektoriuje. Šios sankcijos galiojo daugelį metų, kol 2007 m. įsigaliojus naujam Baudžiamajam kodeksui buvo panaikintos. Kitiems pareiškėjams skirtos drausminės nuobaudos – įspėjimai. EŽTT nustatė, kad šios nuobaudos, nors kai kuriais atvejais ir švelnios, turėjo atgrasomąjį poveikį profesinių sąjungų nariams, todėl pažeidė pareiškėjų teisę į asociacijų laisvę, kaip numatyta EŽTK 11 straipsnyje (EŽTT 2009 m. rugsėjo 15 d. sprendimas byloje *Saime Özcan v. Turkija ir Kaya and Seyhan v. Turkija*). Dar kitoje byloje vienuolika pareiškėjų, iš kurių visi, išskyrus vieną, buvo profesinės sąjungos nariai, dalyvavo vienos dienos nacionaliniame streike, siekdami geresnių darbo sąlygų. Už dalyvavimą streike jiems buvo iškeltos baudžiamosios bylos dėl kolektyvinio darbo vietų palikimo. Kiekvienam pareiškėjui buvo skirta trijų mėnesių ir dešimties dienų laisvės atėmimo bausmė, kuri buvo pakeista pinigineis baudomis, taip pat uždrausta dirbti viešajame sektoriuje (iš pradžių trims mėnesiams, bet vėliau bausmė sumažinta iki dviejų mėnesių ir penkiolikos dienų). EŽTT nustatė, kad buvo pažeistas EŽTK 11 straipsnis, nes streikas buvo iš anksto praneštas valdžiai, jo dalyviai nesmurtavo, todėl valdžios institucijos turėjo užtikrinti pakantų požiūrį į taikius

susirinkimus. EŽTT pabrėžė, kad pareiškėjų nuteisimas galėjo atgrasyti profesinių sąjungų narius nuo teisėtų veiksmų ginant savo interesus, todėl jis nebuvo būtinas demokratinėje visuomenėje (EŽTT 2008 m. liepos 17 d. sprendimas byloje *Urcan ir kiti v. Turkija*). Dar vienoje byloje, pareiškėjas buvo sulaikytas policijos, kai mėgino dalyvauti proteste centrinėje aikštėje Giumri mieste. Policija uždraudė jam įžengti į aikštę ir nurodė nekurstyti žmonių rinktis protestui. Pareiškėjas nepaisė policijos įsakymų, dėl ko buvo sulaikytas ir vėliau nubaustas pinigine bauda už policijos įsakymų nevykdymą. Pareiškėjas teigė, kad neketino organizuoti mitingo, o tik norėjo jame dalyvauti. EŽTT konstatavo, kad buvo pažeista pareiškėjo teisė į taikius susirinkimus pagal EŽTK 11 straipsnį, nes nebuvo įrodymų, kad susirinkimas galėjo būti smurtinis ar kad pareiškėjas būtų kurstęs neramumus. EŽTT nurodė, kad administracinė bausmė sukėlė „atgrasantį poveikį“, ribodama asmenų teisę naudotis susirinkimų laisve (EŽTT 2021 m. rugsėjo 21 d. sprendimas byloje *Barseghyan v. Armėnija*). Kitoje byloje pareiškėja dalyvavo teisėtai vykusioje demonstracijoje, apie kurią valdžios institucijos buvo iš anksto informuotos. Oficialiai pasibaigus protestui, dalis protestuotojų spontaniškai tęsė eitynes. Nors jų susirinkimas buvo taikus ir nekėlė rimtos grėsmės viešajai tvarkai, policija nurodė jį nutraukti. Protestuotojams atsisakius išsiskirstyti, pareigūnai pradėjo prievartinį išvaikymą, panaudodami fizinę jėgą. Pareiškėja, kuri nebuvo kaltinama jokiais neteisėtais veiksmais, buvo sužalota policijos veiksmų metu. EŽTT nustatė, kad policijos naudojama jėga buvo neproporcinga, nes protestuotojų veiksmai nesudarė rimtos grėsmės viešajai tvarkai. EŽTT konstatavo EŽTK 11 straipsnio pažeidimą, nes nebuvo pateikta pakankamai pagrįstų priežasčių, pateisinančių tokį policijos įsikišimą (EŽTT 2020 m. spalio 6 d. sprendimas byloje *Laguna Guzman v. Ispanija*). Dar kitoje byloje pareiškėjas buvo traukinių mašinistas ir profesinės sąjungos narys dalyvavęs streike, kurį organizavo profesinė sąjunga, siekdama didesnio darbo užmokesčio ir kitų socialinių garantijų. Pagal nacionalinę teisę, geležinkelių darbuotojams, susijusiems su traukinių eismu, streikuoti buvo draudžiama, taigi, pareiškėjas buvo atleistas iš darbo dėl dalyvavimo streike, kuris, kaip teigiama, sukėlė traukinių vėlavimus ir viešojo intereso pažeidimus. EŽTT pripažino, kad pareiškėjo atleidimas buvo EŽTK 11 straipsnio pažeidimas, nes teisė streikuoti yra neatsiejama nuo profesinių sąjungų veiklos ir darbuotojų teisės ginti savo interesus. Nors valstybės gali riboti teisę streikuoti, tačiau tai turi būti būtina demokratinėje visuomenėje valstybės ar visuomenės saugumo interesams saugoti (EŽTT 2018 m. lapkričio 20 d. sprendimas byloje *Ognevenko v. Rusija*). Galima matyti, kad EŽTT gana griežtai sprendė, kad tokios sankcijos už teisės streikuoti įgyvendinimą pažeidžia EŽTK 11 straipsnio 1 dalį ir nėra pateisinamos pagal EŽTK 11 straipsnio 2 dalį. Pastebėtina, kad EŽTT pasisako, kad net ir

esant minimaliai sankcijai, ji vis tiek gali pažeisti asociacijos laisvės principą pagal EŽTK 11 straipsnio 1 dalį. Akivaizdu, kad tokie teisės streikuoti apribojimai gali būti pateisinami tik remiantis EŽTK 11 straipsnio 2 dalimi.

Taigi, apibendrinus, EŽTK yra pagrindinis tarptautinis žmogaus teisių apsaugos dokumentas, kurio sistema išlieka viena iš labiausiai išplėtotų regioninių žmogaus teisių apsaugos sistemų. Asociacijų laisvė, įtvirtinta EŽTK 11 straipsnyje, garantuoja teisę jungtis į profesines sąjungas ir ginti savo interesus, tačiau ši teisė nėra absoliuti ir gali būti ribojama pagal EŽTT proporcingais ir būtinais demokratinėje visuomenėje pagrindais. Nors teisė streikuoti *expressis verbis* nėra įtvirtinta EŽTK 11 straipsnyje, EŽTT jurisprudencija parodė aiškų požiūrio pokytį – iš pradžių ribojusi teisės streikuoti apsaugą, vėliau pripažino ją kaip esminę profesinių sąjungų veiklos dalį. EŽTT remiasi TDO konvencijomis, Europos socialine chartija, pabrėždamas, kad teisė streikuoti yra neatskiriama asociacijų laisvės dalis. EŽTT yra konstatavęs, kad net ir minimalios sankcijos, skirtos už dalyvavimą teisėtoje profesinės sąjungos veikloje, gali turėti atgrasomąjį poveikį ir pažeisti asociacijos laisvės principą. Todėl teisės streikuoti ribojimai neturi būti naudojami siekiant slopinti profesinių sąjungų veiklą ar atgrasyti darbuotojus nuo kolektyvinių veiksmų. Matyti, kad teisės streikuoti ribojimai vertinami gana griežtai. Atsižvelgiant į tai, nors teisė streikuoti EŽTK nėra *expressis verbis* įtvirtinta, EŽTT jurisprudencija patvirtina, kad ši teisė yra esminė darbuotojų teisė, kylanti iš asociacijų laisvės principo, ir valstybės privalo ją gerbti bei saugoti pagal tarptautinius žmogaus teisių standartus. Išskiriant kitą ET priimtą dokumentą, Europos socialinę chartiją, galima matyti, kad teisė streikuoti skirtingai nei pagal EŽTK, yra įtvirtinta *expressis verbis*. Europos socialinėje chartijoje taip pat nurodyta, kad teisė streikuoti nėra absoliuti ir gali būti ribojama. Europos socialinių teisių komitetas yra pažymėjęs, jog kiekviena valstybė, kiek tai su ja susiję, gali reguliuoti teisės streikuoti įgyvendinimą, su sąlyga, kad bet koks papildomas šios teisės apribojimas galėtų būti pateisinamas Europos socialinės chartijos nuostatomis.

2.4. Europos Sąjunga

ES buvo sukurta po antrojo pasaulinio karo. Pirmiausia buvo siekiama skatinti ekonominį bendradarbiavimą remiantis prielaida, kad tarpusavyje prekiaujančios šalys tampa vienos nuo kitų ekonomiškai priklausomos ir todėl labiau linkusios vengti konfliktų. Todėl 1958 m. Romos sutartimi buvo sukurta Europos ekonominė bendrija (toliau – EEB). 1992 m. Maastrichto sutartimi EEB pavadinta Europos Bendrija, tačiau pradžioje buvusi vien ekonominė sąjunga tapo ir organizacija, veikiančia įvairiausiose politikos srityse: nuo pagalbos vystymuisi iki aplinkos apsaugos. Atsižvelgiant į šį pokytį 1993 m. jos

pavadinimas iš EEB buvo pakeistas į Europos Sąjunga (toliau – ES) (Mačernytė-Panomariovienė, 2013, p. 76). Sutarties dėl Europos Sąjungos veikimo (toliau – SESV) 153 straipsnio 5 dalyje numatyta, kad ES neturi kompetencijos spręsti klausimų, susijusių su teise jungtis į asociacijas, teisei streikuoti arba teisei imtis lokautų (Sutartis dėl Europos Sąjungos veikimo, 2012). Šie klausimai paliekami kiekvienos valstybės narės nacionalinės teisės kompetencijai ir suponuojama pareigą kiekvienai valstybei savarankiškai nustatyti principus bei sąlygas, kurios padėtų įgyvendinti teisę streikuoti. Tad galima pastebėti, jog darbo santykių reguliavimo srityje ES kompetencija yra labai ribota ir apima nedidelę šių santykių pasireiškimo formų dalį (Petrylaitė, 2002, p. 105).

1989 m. gruodžio 9 d. buvo priimta Europos Bendrijos darbuotojų pagrindinių socialinių teisių chartija (Europos Bendrijos darbuotojų pagrindinių socialinių teisių chartija, 1989). Šios chartijos 13 straipsnyje buvo įtvirtinta teisė streikuoti ir nurodyta, kad teisė imtis kolektyvinių veiksmų interesų konflikto atveju apima teisę streikuoti, laikantis nacionalinių teisės aktų ir kolektyvinių sutarčių nustatytų įpareigojimų. Siekdamas palengvinti darbo ginčų sprendimą, valstybės turėtų skatinti taikinimo, tarpininkavimo ir arbitražo procedūrų sukūrimą ir taikymą pagal nacionalinę teisę. Europos Bendrijos darbuotojų pagrindinių socialinių teisių chartijoje išdėstytos pagrindinės socialinės teisės vėliau buvo išplėtos ES pagrindinių teisių chartijoje, kuri tapo teisiškai privaloma įsigaliojus Lisabonos sutarčiai 2009 m. gruodžio 1 d. (ES oficialus tinklalapis).

ES pagrindinių teisių chartijoje kaip ir kai kuriuose kituose jau aptartuose teisiniuose dokumentuose taip pat deklaruojamas asociacijų laisvės principas (Europos Sąjungos pagrindinių teisių chartija, 2000). ES pagrindinių teisių chartijos 12 straipsnyje įtvirtinta, kad kiekvienas turi teisę laisvai rinktis į taikius susirinkimus, taip pat laisvę jungtis kartu su kitais į visų lygių asociacijas, įskaitant teisę steigti profesines sąjungas ir stoti į jas ginti savo interesų (1 dalis). Be to, ES pagrindinių teisių chartijos 28 straipsnyje numatyta teisė į kolektyvines derybas ir kolektyvinių veiksmų teisė – darbuotojai ir darbdaviai arba atitinkamos jų organizacijos pagal Sąjungos teisę ir nacionalinius teisės aktus bei praktiką turi teisę derėtis ir atitinkamu lygiu sudaryti kolektyvinius susitarimus, o interesų konflikto atveju imtis kolektyvinių veiksmų, įskaitant streikus, savo interesams apginti. Matyti, kad teisės streikuoti pripažinimas šiose chartijose rodo, kad ES įtvirtina šią teisę, tačiau jos nedetalizuoja, o kompetenciją teisės streikuoti reguliavimui paskiria valstybėms narėms. Kiti autoriai taip pat teigia, kad ES teisinės nuostatos, susijusios su kolektyviniais darbo ginčais dėl interesų, nėra išsamiai reglamentuotos ir iš esmės įtvirtina tik principinį šios organizacijos požiūrį į asociacijų laisvę bei teisę į kolektyvinius veiksmus, įskaitant teisę streikuoti (Petrylaitė et al, 2013, p. 105).

Pažymėtina, kad teismai, sprenddami ginčus, neišvengiamai nuolat ieško pusiausvyros tarp skirtingų vertybių bei interesų. Viena iš vertybių, kurios turinį analizuoja, į kurią atsižvelgia ir kurią gina teismai – pagrindinės žmogaus teisės ir laisvės. ES įtvirtino prekių, asmenų, paslaugų ir kapitalo judėjimo laisves, kuriomis grindžiama vidaus rinka. Taigi, vidaus rinkos laisvės tapo vertybe, kurios ribojimų pagrįstumą vertina Europos Sąjungos Teisingumo Teismas (toliau – ESTT). ESTT savo sprendimuose ieško balanso, kai skirtingose pusėse atsiduria vidaus rinkos laisvės ir pagrindinės žmogaus teisės (Lietuvos vyriausiojo administracinio teismo 2017 m. lapkričio 10 d. apžvalga Administracinė jurisprudencija, 32, p. 361-376). Pažymėtina, kad T. Davulis tarp rinkos judėjimo laisvių ir pagrindinių žmogaus teisių esantį santykį įvardija kaip konfliktą (Davulis, 2008, p. 126). Skirtingose valstybėse ir teisės sistemose metodai, kuriuos naudoja teismai, ieškodami balanso tarp skirtingų vertybių, nėra tapatūs. JAV naudojamas balansavimo testas, kuriuo lyginama teisės apribojimo našta ir bendrojo intereso svarba. Didžiojoje Britanijoje taikomi tokie kriterijai kaip teisėtumas ar *Wednesbury* neprotingumo kriterijus. Kontinentinėje teisės sistemoje dažnai naudojamas proporcingumo principas, susidedantis iš tinkamumo (ar pasirinkta priemonė yra tinkama nustatytam tikslui pasiekti), būtinumo (ar pasirinkta priemonė yra būtina, t. y. ar pasirinkto tikslo negalima pasiekti mažiau varžančiomis priemonėmis) ir proporcingumo *stricto sensu* (ar pasirinktos priemonės nauda nėra mažesnė nei saugomo intereso apribojimo keliamo žala) elementų. Pastebėtina, kad ESTT proporcingumo principą pasitelkia sprenddamas ne tik dėl pagrindinių žmogaus teisių ribojimo, tačiau ir dėl kitų vertybių, įskaitant ir vidaus rinkos laisves, ribojimo (Lietuvos vyriausiojo administracinio teismo 2017 m. lapkričio 10 d. apžvalga Administracinė jurisprudencija, 32, p. 361-376).

ESTT ne kartą priėmė sprendimus, kuriuose buvo nagrinėjamas balansas tarp pagrindinių žmogaus teisių ir vidaus rinkos laisvių. Tačiau teisės streikuoti kontekste svarbiausios bylos, kuriose ESTT pripažino teisę streikuoti, yra dvi. Pirmoji iš jų – *Viking Line* byla, kurioje ESTT pasisakė, kad teisė imtis kolektyvinių veiksmų, įskaitant teisę streikuoti, yra pripažįstama tiek pagal įvairius tarptautinius instrumentus, kuriuos valstybės narės yra pasirašiusios arba prie kurių yra prisijungusios, pavyzdžiui, Europos socialinę chartiją, tiek TDO konvenciją Nr. 87. Be to, ši teisė įtvirtinta instrumentuose, kuriuos valstybės narės sukūrė Bendrijos lygmeniu arba ES kontekste, pavyzdžiui, Europos Bendrijos darbuotojų pagrindinių socialinių teisių chartijoje. ESTT taip pat pabrėžė, kad nors teisė imtis kolektyvinių veiksmų, įskaitant teisę streikuoti, turi būti pripažįstama kaip pagrindinė teisė, sudaranti Bendrijos teisės bendrųjų principų, kurių laikymąsi užtikrina Teismas dalį, šios teisės įgyvendinimas, vis dėlto gali būti tam tikru mastu ribojamas. Kaip

pakartotinai nurodyta ES pagrindinių teisių chartijos 28 straipsnyje, ši teisė turi būti ginama pagal Bendrijos teisę, taip pat nacionalinę teisę ir praktiką (ESTT 2007 m. gruodžio 11 d. sprendimas byloje *Viking Line*). Nors remiantis šiuo sprendimu ESTT pripažino teisę streikuoti, jis taip pat nustatė nemažai apribojimų, kylančių iš vidaus rinkos laisvių. Taigi, kolektyviniai veiksmai, tokie kaip nagrinėti *Viking Line* byloje – kai buvo siekiama priversti įmonę, kurios registruota buveinė yra vienoje valstybėje narėje, sudaryti kolektyvinę sutartį su šios valstybės profesine sąjunga ir taikyti sutarties sąlygas dukterinės įmonės darbuotojams kitoje valstybėje narėje – sudaro įsisteigimo laisvės ribojimą. Šis ribojimas gali būti pateisinamas viršesniu viešojo intereso pagrindu, pavyzdžiui, darbuotojų apsauga, jei įrodoma, kad ribojimas tinkamas siekiant teisėto tikslo ir neviršija to, kas būtina tam tikslui pasiekti (Vogt et al, 2020, p. 111-112). Kitoje po savaitės paskelbtoje *Laval* byloje, ESTT nurodė, kad teisė imtis kolektyvinių veiksmų turi būti pripažįstama kaip pagrindinė teisė, tačiau šios teisės įgyvendinimas, vis dėlto taip pat gali būti tam tikru mastu ribojamas, t. y. ESTT kaip ir buvusioje byloje, dar kartą patvirtino teisės streikuoti svarbą, tačiau konstatavo, kad sukelti ekonominės laisvės apribojimai gali būti pateisinami viršesniu viešojo intereso pagrindu (ESTT 2007 m. gruodžio 18 d. sprendimas byloje *Laval*). Pažymėtina, kad apribojimai, suteikiantys prioritetą ekonominėms laisvėms, o ne pagrindinėms žmogaus teisėms, yra kritikuojami, nes jie: nesuderinami su TDO principais, pažeidžia Europos socialinės chartijos nuostatas, nedera su EŽTT praktika (net ir turint omenyje dažnai plačią EŽTK 11 straipsnio 2 dalies interpretaciją) (Vogt et al, 2020, p. 112-113).

Svarbu pabrėžti, kad nors iš pavyzdžių galima manyti, kad pirmumas buvo teikiamas vidaus rinkos laisvėms, tačiau iš tiesų ESTT paprastai pirmenybę *de facto* teikė būtent pagrindinėms teisėms, tad traktuoti, kad prioritetas buvo teikiamas tik vidaus rinkos laisvėms vis tik būtų netikslu (Jarukaitis, 2022, p. 51). Skirtinguose sprendimuose ESTT, spręsdamas, kuriai iš vertybių konkrečiu atveju teikti prioritetą, nevienodai taikė proporcingumo principą. Vienose bylose ESTT atliko dvigubą proporcingumo testą ir pasisakė tiek dėl vidaus rinkos laisvės ribojimo proporcingumo, tiek dėl galimo žmogaus teisių ribojimo proporcingumo. O štai kitose, pavyzdžiui, *Laval* ir *Viking line* bylose, ESTT pasisakė tik dėl vidaus rinkos laisvių ribojimo, pripažindamas jų ribojimą teisės į kolektyvinius veiksmus pagrindu neproporcingais. Manytina, kad ESTT, ieškodamas pusiausvyros tarp pagrindinių žmogaus teisių ir vidaus rinkos laisvių turėtų taikyti proporcingumo testą ne tik vertindamas vidaus rinkos laisvės ribojimo pagrįstumą, bet ir vertindamas žmogaus teisės ribojimo pagrįstumą. ESTT poziciją vertinti ekonominės laisvės ribojimą, tačiau ne žmogaus teisės ribojimą galbūt lėmė ES kaip ekonominės

sąjungos tikslai (Lietuvos vyriausiojo administracinio teismo 2017 m. lapkričio 10 d. apžvalga Administracinė jurisprudencija, 32, p. 361-376).

Kaip jau minėta, apribojimai, suteikiantys prioritetą ekonominėms laisvėms, o ne pagrindinėms žmogaus teisėms, yra kritikuojami. Vienas iš kritikos argumentų – nesuderinamumas su EŽTT praktika. Tačiau pabrėžtina, kad tokia EŽTT praktika nėra absoliuti, jei nagrinėjamas pagrindinių žmogaus teisių ir vidaus rinkos laisvių konfliktas, t. y. EŽTT ne visada pagrindines žmogaus teises išskiria viršesnėmis prieš ekonomines laisves. Šiame kontekste būtų galima paminėti EŽTT 2021 m. sprendimą, kuris buvo susijęs su tariamu EŽTK 11 straipsnio pažeidimu. Norvegijos transporto darbuotojų sąjunga, priklausanti Norvegijos profesinių sąjungų konfederacijai, buvo sudariusi kolektyvinę sutartį, pagal kurią registruoti uosto darbuotojai turėjo pirmumo teisę krauti ir iškrauti krovinius uostuose. Tačiau Danijos logistikos grupės Holship Holding AS dukterinė įmonė Norvegijoje – Holship Norge AS nebuvo šios kolektyvinės sutarties šalis ir nusprendė samdyti savo darbuotojus, o ne naudotis registruotų uosto darbuotojų paslaugomis. Norvegijos transporto darbuotojų sąjunga pareikalavo, kad Holship pasirašytų kolektyvinę sutartį su profesine sąjunga dėl uosto darbuotojų įdarbinimo, siekiant apsaugoti registruotų uosto darbuotojų interesus, tačiau bendrovė atsisakė. Taigi, profesinė sąjunga paskelbė boikotą, siekdama priversti bendrovę prisijungti prie kolektyvinės sutarties ir užtikrinti uosto darbuotojų prioritetinę įdarbinimo teisę. Norvegijos Aukščiausiasis Teismas paskelbė neteisėtu profesinės sąjungos organizuotą boikotą remdamasis Europos ekonominės erdvės (toliau – EEE) sutarties 31 straipsniu dėl įsisteigimo laisvės ir nurodydamas, kad boikotas pažeidžia įsisteigimo laisvę. Anot Norvegijos Aukščiausiojo Teismo profesinės sąjungos siekis priversti Holship pasirašyti sutartį pažeidė bendrovės teisę į laisvą įsisteigimą. Norvegijos Aukščiausiasis Teismas kreipėsi į Europos laisvosios prekybos asociacijos Teismą (toliau – ELPAT). ELPAT pripažino, kad profesinės sąjungos reikalavimas riboja įsisteigimo laisvę ir gali būti nesuderinamas su EEE teise. Atsižvelgiant į tai profesinė sąjunga kreipėsi į EŽTT teigiant, kad boikotas buvo pagrindinė kolektyvinių derybų priemonė ir jo uždraudimas pažeidė jų teises pagal EŽTK 11 straipsnį. Ji tvirtino, kad Norvegijos Aukščiausiasis Teismas netinkamai taikė EŽTK standartus ir neatsižvelgė į tarptautinius teisės aktus, įskaitant TDO konvencijas. EŽTT pasisakė, kad boikotas iš esmės yra profesinių sąjungų teisės į kolektyvines derybas ir veiksmus dalis, todėl EŽTK 11 straipsnis yra taikomas, tačiau kita vertus, buvo pabrėžta, kad valstybės turi plačią diskreciją reguliuojant profesinių sąjungų veiklą. EŽTT taip pat nurodė, kad boikotu buvo siekiama išlaikyti darbo rinkos struktūrą, o ne tiesiogiai gerinti darbuotojų darbo sąlygas, todėl jis negalėjo būti pateisinamas kaip

pagrindinis darbuotojų teisių gynimo mechanizmas. Taigi, EŽTT konstatavo, kad EŽTK 11 straipsnis nebuvo pažeistas, Norvegijos Aukščiausiojo Teismo sprendimas nepripažintas pertekliniu ar neproporcingu, o priešingai – pagrįstu (EŽTT 2021 m. birželio 10 d. sprendimas byloje *Norwegian confederation of trade unions and Norwegian transport workers union v. Norvegija*). Šis sprendimas atskleidžia, kad nors kolektyviniai veiksmai yra teisėta priemonė, jie neturi pernelyg apriboti įmonių ekonominės veiklos laisvės. Matyti, kad EŽTT palaikė nacionalinių teismų poziciją ir nors šioje byloje nekonstatavo, kad įsisteigimo laisvė yra viršesnė už pagrindines žmogaus teises, tačiau pripažino, kad valstybės gali riboti kolektyvinius veiksmus, jei tai daroma teisėtais ir proporcingais būdais, net jei toks ribojimas susijęs su ekonominių laisvių apsauga.

Taigi, apibendrinus galima teigti, kad teisės streikuoti pripažinimas Europos Bendrijos darbuotojų pagrindinių socialinių teisių chartijoje ir ES pagrindinių teisių chartijoje rodo, kad ES įtvirtina šią teisę, tačiau jos nedetalizuoja, o kompetenciją teisės streikuoti reguliavimui paskiria valstybėms narėms. ESTT savo jurisprudencijoje teisę streikuoti išskyrė kaip pagrindinę teisę, tačiau taip pat nurodė, kad ji gali būti ribojama, jei trukdo vidaus rinkos laisvėms. Panašiai ir EŽTT nagrinėtoje byloje, EŽTT konstatavo, kad valstybės gali riboti kolektyvinius veiksmus, net jei tokie ribojimai susiję su ekonominių laisvių apsauga. Tad, nors ES teisėje ir pripažįstama teisė streikuoti, praktikoje teisės streikuoti kontekste susiduriama su pagrindinių žmogaus teisių ribojimu dėl ekonominių laisvių apsaugos. Tai atskleidžia konfliktą tarp pagrindinių žmogaus teisių apsaugos ir vidaus rinkos laisvių, parodant, kad kolektyvinių veiksmų laisvė gali būti apribota, jei ji prieštarauja ES ekonominei politikai.

Išanalizavus tarptautinių organizacijų priimtus teisinius dokumentus ir tarptautinių organizacijų organų teisinius standartus ir jų interpretavimą, taip pat teismų praktikos pavyzdžius, galima išskirti tokius teisės streikuoti aspektus:

- pirma, visi aptarti šaltiniai (Jungtinių Tautų, TDO, ET ir ES priimti dokumentai) streiką laiko esmine darbuotojų ekonominių ir socialinių interesų gynimo priemone. Net jei kai kuriuose dokumentuose (pvz., TDO konvencijose, TPPTP) teisė streikuoti nėra *expressis verbis* įtvirtinta, priežiūros institucijos (pvz., TDO komitetai, Jungtinių Tautų komitetai) vieningai teigia, kad ji išplaukia iš asociacijų laisvės principo;

- antra, pabrėžiama, kad streikas – tai neatsiejamas asociacijų laisvės (teisės burtis į profesines sąjungas ir ginti savus interesus) elementas. Tarptautinės ir regioninės organizacijos bei teismai (TDO komitetai, TESKTK, EŽTT) aiškina, kad turėdamos galimybę streikuoti profesinės sąjungos gali efektyviai ginti savo narių interesus;

– trečia, nepriklausomai nuo to, kad streikas yra esminė darbuotojų teisė, visos tarptautinės ir regioninės institucijos pripažįsta, kad teisė streikuoti gali būti ribojama, jeigu ribojimas numatytas įstatyme, būtinas demokratinėje visuomenėje, proporcingas siekiamam teisėtam tikslui. ESTT savo jurisprudencijoje taip pat nurodo, kad teisė streikuoti yra pagrindinė teisė, tačiau pabrėžia, kad ji gali būti ribojama, vertinant pagrindinių teisių ir vidaus rinkos laisvių pusiausvyrą;

– ketvirta, tarptautiniu mastu išskiriama, kad siekiant užtikrinti kolektyvinių darbo ginčų dėl interesų sprendimą, turi būti realizuojamos taikios kolektyvinio darbo ginčo dėl interesų procedūros, nes streikas yra krašutinė (*ultima ratio*) priemonė, nors kartu ir išlieka neatimama darbuotojų teisė.

3. TEISĖS STREIKUOTI LIETUVOS TEISINIS MODELIS

3.1. Teisės streikuoti reglamentavimas Lietuvos darbo teisėje

3.1.1. Streiko samprata

Lietuvoje teisė streikuoti yra reglamentuojama Lietuvos Respublikos darbo kodekse (toliau – DK) (Lietuvos Respublikos darbo kodeksas, 2016). DK 244 straipsnio 1 dalyje nustatyta, kad streikas yra profesinės sąjungos ar jų organizacijos organizuotas darbuotojų darbo nutraukimas, siekiant išspręsti kolektyvinį darbo ginčą dėl interesų arba užtikrinti nagrinėjant tokį ginčą pasiekto sprendimo įvykdymą. Pažymėtina, kad teisės mokslo darbuose streikas apibūdinamas kaip radikalus būdas kolektyviniams darbo ginčams dėl interesų spręsti, socialinėms bei ekonominėms darbuotojų teisėms ir interesams kolektyviai ginti. Streikas be kita ko, taip pat yra ir savanoriškas darbo nutraukimas, todėl niekas negali būti verčiamas jame dalyvauti (Davulis, 2018, p. 645). Kitame šaltinyje nurodoma, kad streikas – viena iš asociacijų laisvės teikiamų garantijų, tiek kolektyvinio poveikio priemonė, sprendžiant kolektyvinius darbo ginčus dėl interesų, tiesiogiai ar netiesiogiai numatyta visų demokratiškos valstybių konstitucijose ar įstatymuose (Bagdanskis, 2013, p. 475).

Konstitucijos 51 straipsnio 1 dalyje įtvirtinta, jog darbuotojai, gindami savo ekonominius ir socialinius interesus, turi teisę streikuoti. Iš šios nuostatos galima teigti, jog streikas – darbuotojų teisės ginti savo ekonominius bei socialinius interesus užtikrinimas. Konstitucijos 51 straipsnio 2 dalyje reglamentuota, kad darbuotojų teisės streikuoti apribojimus, įgyvendinimo sąlygas bei tvarką nustato įstatymas. Akivaizdu, jog įstatymas, apie kurį yra kalbama tai DK bei jame reglamentuotas kolektyvinių darbo ginčų dėl interesų nagrinėjimas. Tad galima matyti, kad Lietuvoje tarpusavyje yra derinamos teisės streikuoti konstitucinio ir įstatyminio reglamentavimo sistemos (Petrylaitė, 2005, p. 200). Remiantis DK 244 straipsnio 2 dalimi, streikai pagal trukmę skirstomi į įspėjamuosius (trunkantys ne ilgiau kaip dvi valandas), ir tikruosius (trukmė laike neribojama). Tokio skirstymo tikslas – numatyti paprastesnes sąlygas skelbti įspėjamąjį streiką kaip kolektyvinį ir organizuotą darbo sustabdymą siekiant paveikti darbdavį sutikti su iškeltais reikalavimais (Davulis, 2018, p. 645).

Kaip jau minėta, šiuolaikinėje Lietuvos darbo teisėje teisė streikuoti buvo pripažinta tik po Lietuvos valstybės nepriklausomybės atkūrimo. Streiko sąvoka bei jo skelbimo tvarka buvo reguliuojami KGRĮ. Šio įstatymo 9 straipsnyje buvo reglamentuota, kad

streikas – tai savanoriškas įmonių ar jų struktūrinių padalinių darbuotojų laikinas atsisakymas dirbti savo darbą, siekiant patenkinti iškeltus reikalavimus.

2002 metais priėmus Lietuvos Respublikos darbo kodeksą (toliau – DK (2002)) KGRĮ neteko galios. DK (2002) 76 straipsnyje teisė streikuoti buvo apibrėžta, kaip 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 (Lietuvos Respublikos darbo kodeksas, 2002).

2008 metais pakeitus DK (2002) 76 straipsnį, streikas apibrėžtas kaip 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 ar netinkamai vykdomas, arba kolektyvinio darbo ginčo nepavyko išspręsti pasitelkus tarpininką ar kai tarpininkavimo metu pasiektas susitarimas nevykdomas (Lietuvos Respublikos darbo kodekso 22, 24 <...> įstatymas, 2008).

2010 metais pakeitus DK (2002) 76 straipsnį, streikas apibrėžtas kaip vienos įmonės, kelių įmonių ar šakos darbuotojų arba jų grupės laikinas darbo nutraukimas, kai kolektyvinis ginčas neišspręstas arba darbuotojus tenkinantis taikinimo komisijos, darbo arbitražo ar trečiųjų teismo sprendimas nevykdomas ar netinkamai vykdomas, arba kolektyvinio darbo ginčo nepavyko išspręsti pasitelkus tarpininką ar kai tarpininkavimo metu pasiektas susitarimas nevykdomas (Lietuvos Respublikos darbo kodekso 76, 77 <...> įstatymas, 2010).

2014 metais pakeitus DK (2002) 76 straipsnį, streikas apibrėžtas kaip vienos įmonės, kelių įmonių ar šakos darbuotojų arba jų grupės laikinas darbo nutraukimas, kai kolektyvinis ginčas neišspręstas arba darbuotojus tenkinantis taikinimo komisijos ar darbo arbitražo sprendimas nevykdomas ar netinkamai vykdomas, arba kolektyvinio darbo ginčo nepavyko išspręsti pasitelkus tarpininką, arba tarpininkavimo metu pasiektas susitarimas nevykdomas (Lietuvos Respublikos darbo kodekso 71, 74 <...> įstatymas, 2014).

Pagal DK 236 straipsnio 1 dalį, kolektyvinius darbo ginčus dėl interesų pirmiausia privaloma išnagrinėti abiejų tokio ginčo šalių sudarytoje kolektyvinio darbo ginčo dėl interesų komisijoje (toliau – ginčo komisija). Ginčo komisijos sudarymą inicijuoja darbuotojų atstovai (DK 236 straipsnio 2 dalis). Be šios privalomos stadijos yra ir kelios neprivalomos, taikios iki streiko stadijos, kuriomis profesinės sąjungos gali ir nepasinaudoti. Viena šių stadijų – tarpininkavimas. Pagal DK 237 straipsnio 1 dalį tarpininkas suprantamas kaip nešališkas nepriklausomas ekspertas padedantis kolektyvinio darbo ginčo dėl interesų šalims suderinti jų interesus ir pasiekti abi puses tenkinantį

kompromisinį susitarimą. Antroji iki streiko stadija – darbo arbitražas, kuris apibrėžiamas kaip nenuolatinė institucija, nagrinėjanti kolektyvinius darbo ginčus dėl interesų (DK 240 straipsnio 1 dalis). Kadangi tarpininkavimas bei darbo arbitražas yra neprivalomos kolektyvinių darbo ginčų dėl interesų nagrinėjimo stadijos – profesinės sąjungos turi galimybę pasirinkti: (i) arba nepasinaudoti šiais taikiais ginčo sprendimo būdais ir skelbti streiką, (ii) arba praeiti taikius kolektyvinio darbo ginčo dėl interesų sprendimo variantus ir jeigu nepavyksta pasiekti kompromiso – skelbti streiką.

Apžvelgus streiko sampratos kaitą galima teigti, jog streiko sąvoka nuo KGRĮ iki DK kito. Įsigaliojus DK (2002) streiko samprata lyginant su KGRĮ įtvirtinta streiko samprata tapo išsamesnė – ginčų sprendimų institucijos tapo tiesiogiai įtvirtintos streiko sąvokoje. Vėlesnėse DK (2002) redakcijose streiko samprata buvo papildyta tarpininko institutu. Taip pat streiko apibrėžtis buvo išplėsta įtraukiant šakos darbuotojus. Paskutinėje DK (2002) redakcijoje matyti, kad buvo atsisakyta trečiųjų teismo. Priėmus DK, streiko samprata daugiausia tapo siejama su profesinės sąjungos (ar jų organizacijos) vaidmeniu. Pastebėtina, kad DK streikas yra išskirtinas kaip kolektyvinis darbo ginčas dėl interesų skirtingai nei ankstesniuose minėtuose teisės aktuose, kuriuose streikas buvo laikomas kolektyviniu darbo ginču.

Apibendrinant tai, kas išdėstyta ir atsižvelgiant į šiuo metu DK nustatytą teisinį reguliavimą, streiką galima apibrėžti kaip darbuotojų savanorišką laikiną darbo nutraukimą, organizuotą profesinių sąjungų ar jų organizacijos darbuotojų, siekiant išspręsti kolektyvinį darbo ginčą dėl interesų ar ginti savo ekonominius bei socialinius interesus.

3.1.2. Subjektai, galintys skelbti streiką

Kaip jau minėta, Konstitucijos 51 straipsnio 2 dalyje reglamentuota, kad darbuotojų teisės streikuoti apribojimus, įgyvendinimo sąlygas bei tvarką nustato įstatymas, šiuo atveju DK. Būtent DK 245 straipsnio 1 dalyje įtvirtinta, kad sprendimo priėmimą dėl streiko skelbimo atlieka profesinė sąjunga ar jų organizacija jų įstatuose nustatyta tvarka DK 243 straipsnyje numatytais atvejais. Atvejai, kada profesinės sąjungos ar jų organizacijos turi teisę skelbti streiką, pagal DK 243 straipsnio 2 dalį yra tokie:

- 1) darbdavys ar jų organizacija nevykdo darbo arbitražo sprendimo;
- 2) tarpininkas priima sprendimą konstatuoti neišspręstą ar iš dalies išspręstą kolektyvinį darbo ginčą dėl interesų;
- 3) ginčo komisija konstatuoja neišspręstą kolektyvinį darbo ginčą dėl interesų ar viena iš šalių pasitraukia iš derybų, ar darbdavys (darbdavių organizacija)

nepaskiria narių į ginčo komisiją per išankstinį kolektyvinio darbo ginčo dėl interesų nagrinėjimą.

Šios DK įtvirtintos streiko skelbimo sąlygos sukuria tam tikras teises prielaidas bei sudaro teises sąlygas realizuoti Konstitucijos 51 straipsnyje įtvirtintą darbuotojų teisę streikuoti (Bužinskas, 2010, p. 184-185). Lietuvos Respublikos profesinių sąjungų įstatymo 23 straipsnio 2 dalyje taip pat reglamentuota, jog būtent profesinės sąjungos, gindamos savo narių teises, įstatymų nustatyta tvarka turi teisę skelbti streiką (Lietuvos Respublikos profesinių sąjungų įstatymas, 1991). Jau aptarta, kad Europos socialinių teisių komitetas taip pat yra išreiškęs poziciją, kad teisė skelbti streiką suteikiama profesinėms sąjungoms.

Profesinė sąjunga be kita ko, yra ne tik darbuotojų atstovas, bet ir kolektyvinių darbo ginčų dėl interesų santykių dalyvis, atstovaujantis darbuotojų interesams, ir kuris turi teisės aktų jam suteiktas teises, tarp jų – ir teisę skelbti streiką (Tiažkijus, Vėgelis, 2013, p. 169). Lietuvos Respublikos Konstitucinis Teismas (toliau – Konstitucinis Teismas) išaiškinęs, jog į profesinę sąjungą darbuotojai stoja tam, kad galėtų kokybiškai ir organizuotai ginti savo teises (Konstitucinio Teismo 1999 m. sausio 14 d. nutarimas). Vis dėlto darbuotojai, būdami savarankiški darbo teisės subjektai, turi tam tikrų teisių, kurių be profesinės sąjungos realizuoti nesugebėtų, arba turi teisių, kurias realizuoti gali tik tai su profesinių sąjungų pagalba, tad teisę streikuoti galima apibrėžti kaip įgyvendinamą tik esant profesinių sąjungų pagalbai (Petrylaitė, 2005, p. 98).

Taigi, pagal DK darbuotojai savo interesus gali apginti su profesinių sąjungų pagalba, kuri priima sprendimą skelbti streiką bei jį skelbia. Ši teisė skelbti streiką pripažįstama išimtinė profesinių sąjungų teise.

3.1.3. Streiko skelbimo procedūros

Jau aptarta, kad priimti sprendimą skelbti streiką gali profesinė sąjunga ar jų organizacija, jų įstatuose nustatyta tvarka DK 243 straipsnyje numatytais atvejais. Darbdavio lygmens streikui skelbti įstatuose nustatyta tvarka turi būti gautas ne mažiau kaip ketvirtadalio profesinės sąjungos narių sutikimas. Šakos lygmens streikui skelbti įstatuose nustatyta tvarka turi būti priimamas atstovaujancio organo sprendimas (DK 245 straipsnio 1 dalis). Pažymėtina, kad įspėjamasis streikas skelbiamas įmonėje, įstaigoje, organizacijoje veikiančios profesinės sąjungos valdymo organo arba profesinių sąjungų organizacijos valdymo organo rašytiniu sprendimu be atskiros narių pritarimo (DK 245 straipsnis 2 dalis). Profesinės sąjungos ar jų organizacijos sprendime skelbti streiką taip pat turi būti nurodomi tam tikri kriterijai dėl kurių yra skelbiamas streikas. Šie reikalavimai yra įtvirtinti DK 245

straipsnio 3 dalyje. Tai: (i) iškelti reikalavimai, dėl kurių yra skelbiamas streikas; (ii) streiko data, pradžia bei vieta (įmonės, kuriose veiks streikas); (iii) numatomas streikuojančių darbuotojų skaičius; (iv) streiko komitetas; (v) profesinių sąjungų narių balsavimo dokumentai, įrodantys pritarusių streikui profesinių sąjungų narių skaičių.

Svarbu pabrėžti ir darbdavio ar darbdavių organizacijos įspėjimo apie organizuojamą streiką reikšmę, kadangi streikas – tai ypatinga situacija bet kurioje įmonėje, įstaigoje ar organizacijoje. Įspėjimo tikslas – suteikti darbdaviui galimybę apsispręsti dėl savo pozicijos kolektyviniame darbo ginče dėl interesų sušvelninimo, kreiptis į teismą su prevenciniu ieškiniu, teigiant, jog streikas yra neteisėtas, ar pasirengti galimiems neigiamiems streiko padariniams (Davulis, 2018, p. 646). Pagal DK, įspėjimo terminas apie būsimą streiką yra skirtingas priklausomai nuo to, kokia streiko rūšis ir gyvybinių paslaugų visuomenei būtinybė. Pavyzdžiui, pagal DK 246 straipsnio 1 bei 2 dalį numatyta, jog jeigu būsimas streikas yra įspėjamasis – tuomet apie jo pradžios momentą darbdavys, darbdavių organizacija ir atskiri jos nariai turi būti įspėti raštu ne vėliau kaip prieš tris darbo dienas. Jei tai tikrasis streikas – apie jo pradžią turi būti įspėta analogiškai taip pat, tik skirtumas tas, jog ne vėliau kaip prieš penkias darbo dienas. Kartu svarbu nusiųsti ir profesinės sąjungos ar jų organizacijos sprendimą skelbti streiką. Jei norima skelbti streiką, kuris bus įspėjamasis, ar tikrasis įmonėse ar organizacijose, kurios teikia neatidėliotinas, t. y. gyvybines paslaugas visuomenei (tokias kaip pavyzdžiui, sveikatos priežiūros paslaugos, geležinkelio ir miesto visuomeninio transporto paslaugos ir pan.), darbdavys ar darbdavių organizacija ir atskiri jos nariai taip pat raštu turi būti įspėti ne vėliau kaip prieš dešimt darbo dienų, nusiunčiant jiems profesinės sąjungos ar jų organizacijos sprendimą skelbti streiką. Šie terminai įstatymų leidėjo per ilgą laikotarpį buvo keisti. Pavyzdžiui, pagal DK (2002) 77 straipsnio 4 dalį nustatyta, jog skelbiant streiką visuomenei svarbiose įmonėse terminas buvo ne vėliau kaip prieš keturioliką darbo dienų. Apie būsimą tikrojo ir įspėjamojo streiko pradžią darbdavys turėjo būti įspėtas raštu ne vėliau kaip prieš septynias dienas (DK (2002) 77 straipsnio 2 ir 3 dalis). Tad pastebėtina, jog kalbant apie DK reglamentuotą streiko skelbimą – įstatymų leidėjas terminus yra sutrumpinęs.

Pažymėtina, kad skelbiant streiką, galima kelti tik tuos reikalavimus, kurie buvo nagrinėti ginčo komisijoje, tarpininkavimo metu arba darbo arbitraže (DK 246 straipsnio 3 dalis).

DK 247 straipsnis reglamentuojantis streiko skelbimą įmonėse bei šakose, teikiančiose neatidėliotinas (gyvybines) paslaugas (kurios įtvirtintos DK 247 straipsnio 4 dalyje), nurodo, kad darbdavių įmonėse ir šakose, kurios teikia neatidėliotinas (gyvybines) paslaugas visuomenei, tikrojo ir įspėjamojo streiko metu turi būti užtikrintas

minimalus šių paslaugų teikimas visuomenei (1 dalis). Asociacijų laisvės komitetas yra pažymėjęs, kad minimali paslauga gali būti tinkama alternatyva, kai didelis streiko apribojimas ar visiškas jo draudimas nėra pateisinamas. Tokiu atveju, nesuabejojant daugumos darbuotojų teise streikuoti, gali būti užtikrinama, kad vartotojų pagrindiniai poreikiai būtų patenkinti arba kad tam tikros paslaugos veiktų saugiai ir nenutrūkstamai (Digest of decisions and principles..., 2006, p. 125). Taip pat komitetas pasisakė, kad minimalios paslaugos turėtų būti taikomos tik esminėse paslaugose, kurios yra būtinos gyvybės, saugumo ar sveikatos apsaugai (Digest of decisions and principles..., 2006, p. 166).

Pagal DK 248 straipsnio 1 dalį draudžiama skelbti streiką greitosios medicinos pagalbos tarnybų darbuotojams ir kitiems darbuotojams, kurių teisę streikuoti riboja įstatymai. Šių darbuotojų reikalavimus sprendžia kolektyvinius darbo ginčus dėl interesų nagrinėjantys organai. Lietuvos Respublikos branduolinės energijos įstatyme įtvirtinta, kad darbuotojams, dirbantiems branduolinės energetikos objektuose, streikuoti draudžiama (51 straipsnio 1 dalis) (Lietuvos Respublikos branduolinės energijos įstatymas, 1996). Pagal Lietuvos Respublikos prokuratūros įstatymą prokurorams draudžiama streikuoti ir rengti piketus (21 straipsnio 3 dalis) (Lietuvos Respublikos prokuratūros įstatymas, 1994). Lietuvos Respublikos specialiųjų tyrimų tarnybos įstatymas nurodo, kad specialiųjų tyrimų tarnybos pareigūnams draudžiama streikuoti ar dalyvauti piketuose, mitinguose, kurie tiesiogiai trikdytų Specialiųjų tyrimų tarnybos veiklą arba kliudytų atlikti Specialiųjų tyrimų tarnybos pareigūno tarnybines pareigas, būti profesinės sąjungos nariais (23 straipsnio 1 dalies 6 punktas) (Lietuvos Respublikos specialiųjų tyrimų tarnybos įstatymas, 2000). Lietuvos Respublikos vidaus tarnybos statute (toliau – VTS) įtvirtinta, kad vidaus tarnybos sistemos pareigūnams yra draudžiama streikuoti (23 straipsnio 1 dalies 7 punktas) (Lietuvos Respublikos vidaus tarnybos statuto patvirtinimo įstatymas, 2003). Pastebėtina, kad VTS 63 straipsnio 1 dalis numato draudimą statutinėse įstaigose veikiančioms profesinėms sąjungoms organizuoti streikus ir juose dalyvauti. Pagal Lietuvos Respublikos krašto apsaugos sistemos organizavimo ir karo tarnybos įstatymą, profesinės karo tarnybos kariai negali būti renkamais ar skiriamais įmonių valdymo organų nariais, išskyrus krašto apsaugos sistemos įmones, įstaigas ar organizacijas, kurių valdymo organų nariais jie renkami ar skiriami teisės aktų nustatyta tvarka, būti profesinės sąjungos nariais, streikuoti, naudoti tarnybos laiką, turtą ir tarnybos teikiamas galimybes ne tarnybos tikslais (36 straipsnio 7 dalis) (Lietuvos Respublikos krašto apsaugos sistemos organizavimo ir karo tarnybos įstatymas, 1998). Asociacijų laisvės komitetas savo pateiktuose išaiškinimuose yra nurodęs, kad pareigūnų, vykdančių įgaliojimus valstybės

vardu, teisė streikuoti gali būti ribojama, pavyzdžiui, laikinai sustabdyta ar net visiškai uždrausta (Compilation of decisions..., 2018, p. 155).

Be to, streiko ribojimus mobilizacijos, nepaprastosios, karo padėties ar ekstremaliosios situacijos metu nustato mobilizaciją, nepaprastąją, karo padėtį ar ekstremaliąją situaciją reglamentuojantys įstatymai (DK 248 straipsnio 2 dalis). Matyti, kad streiko skelbimo ribojimus įtvirtina specialios įstatymų nuostatos. Pagal Lietuvos Respublikos karo padėties įstatymo 16 straipsnio 1 dalį, valstybės tarnautojams ir darbuotojams, dirbantiems pagal darbo sutartis, teritorijose, kuriose įvesta karo padėtis, draudžiama streikuoti (Lietuvos Respublikos karo padėties įstatymas, 2000). Lietuvos Respublikos nepaprastosios padėties įstatymo 18 straipsnio 2 dalyje įtvirtinta, kad institucijos, atsakingos už nepaprastosios padėties valdymą, vadovas, pasikonsultavęs su Lietuvos Respublikos trišale taryba, gali nustatyti streiko ribojimus teritorijoje, kurioje įvesta nepaprastoji padėtis, siekdamas suvaldyti nepaprastąją padėtį, bet ne ilgiau kaip iki nepaprastosios padėties atšaukimo. Lietuvos Respublikos trišalė taryba nuomonę dėl numatomų streiko ribojimų turi pateikti ne vėliau kaip per 48 valandas nuo prašymo dėl nuomonės pateikimo gavimo momento. Sprendimas riboti streiką turi būti peržiūrimas kas tris mėnesius (Lietuvos Respublikos nepaprastosios padėties įstatymas, 2002). Tad pagal dabartinį reguliavimą draudžiama streikuoti teritorijose, kuriose įvesta karo padėtis, o nepaprastosios padėties metu streikuoti leidžiama (nors kaip minėta, nepaprastosios padėties metu gali būti nustatyti streiko ribojimai), priešingai nei iki 2024 m., kada DK 248 straipsnio 2 dalyje buvo numatytas imperatyvus draudimas rengti streiką, kai šalyje yra paskelbta nepaprastoji padėtis. Aiškinamajame rašte dėl šio straipsnio pakeitimo įstatymo projekto buvo numatyta, kad nepaprastoji padėtis yra specialusis teisinis režimas, kuris dėl susidariusios padėties, įgalina valstybę tam tikrą laiką riboti piliečių laisves ir teises. Taip pat buvo pažymima, kad darbuotojai dėl ydingo reguliavimo netenka dalies savo teisių ir vieno iš svertų derybose su darbdaviu. Ribojant teisę streikuoti sukuriamas nepagrįstas darbdavių pranašumas prieš darbuotojus. Maža to, toks ydingas teisinis reguliavimas taip pat sukuria ir darbdavių piktnaudžiavimo galimybes. Streiko paskelbimas yra ilga ir sudėtinga teisinė procedūra, o papildomai nujausdami tikimybę, kad nepaprastosios padėties situacija gali išlikti ilgą laiką, darbdaviai neturi jokių motyvų derėtis su darbuotojais dėl jų keliamų reikalavimų mėnesiais ar net metais. Vadinasi, galima laikyti, kad darbdaviai, dėl visiškai su jais nesusijusios situacijos įgyja nepagrįstą ir nesąžiningą pranašumą prieš ir taip silpnesne santykio dalimi laikomus darbuotojus (Aiškinamasis raštas <...> projekto, 2022).

Streiko skelbimo procedūrų kontekste pažymėtina ir tai, kad galiojant kolektyvinei sutarčiai, draudžiama skelbti streiką dėl reikalavimų ar darbo sąlygų, reglamentuotų šioje sutartyje, jeigu jų laikomasi (DK 248 straipsnio 3 dalis). Šis draudimas siejamas su kolektyvinių darbo santykių priimtų įsipareigojimų vykdymu. Todėl, jeigu darbdavys vykdo kolektyvinėje sutartyje nustatytas pareigas, darbuotojai taip pat turi laikytis priimtų įsipareigojimų ir nekelti reikalavimų, kurie viršija kolektyvinės sutarties nuostatose numatytas sąlygas. Kai kolektyvinė sutartis yra sudaryta ir darbdavys ją vykdo, nėra teisinio pagrindo kelti jam reikalavimus, tuo labiau skelbti streiką (Petrylaitė, 2005, p. 221). Šis ribojimas netaikomas kolektyviniams darbo ginčams dėl interesų, kurie kyla ir yra neišspręsti DK nustatyta tvarka, vedant kolektyvines derybas dėl kolektyvinės sutarties sudarymo (DK 248 straipsnio 4 dalis).

Apibendrinus teisės streikuoti teisinio reguliavimo ypatumus pastebėtina, kad pagal Konstituciją darbuotojai, gindami savo ekonominius ir socialinius interesus, turi teisę streikuoti, o darbuotojų teisės streikuoti apribojimus bei įgyvendinimo sąlygas ir tvarką nustato įstatymas, t. y. DK. Iš šios sampratos galima išskirti du aspektus – subjektus, galinčius skelbti streiką (sprendimo priėmimą dėl streiko skelbimo atlieka profesinė sąjunga ar jų organizacija) bei streiko sampratą (streikas yra darbuotojų teisės ginti savo ekonominius bei socialinius interesus užtikrinimas). Pažymėtina, kad streiko samprata palaipsniui kito, pavyzdžiui, į streiko sąvoką buvo įtrauktas tarpininko institutas, streikas buvo apibrėžtas kaip kolektyvinis darbo ginčas dėl interesų. DK nustatytos teisės normos, reglamentuojančios streikų skelbimo procedūrą. Streiko skelbimo ribojimus įtvirtina specialios įstatymų nuostatos. Įspėjimo terminas apie būsimo streiko pradžią priklauso nuo streiko rūšies ir gyvybinių paslaugų visuomenei būtinybės. Šiuos terminus įstatymų leidėjas lyginant su DK (2002) yra sutrumpinęs.

3.2. Teisės streikuoti interpretavimas Lietuvos teismų praktikoje

Darbdavys ar darbdavių organizacija, gavę profesinės sąjungos ar profesinių sąjungų organizacijos pranešimą apie priimtą sprendimą skelbti streiką, turi teisę per penkias darbo dienas nuo pranešimo gavimo dienos kreiptis į teismą dėl streiko teisėtumo (DK 251 straipsnio 1 dalis). Taigi, bylos, susijusios su teise streikuoti, teismuose gali atsirasti tada, kai darbdavys ar darbdavių organizacija kreipiasi į teismą.

3.2.1 Streiko samprata teismų praktikoje

Nors teismų praktika, susijusi su teise streikuoti Lietuvoje nėra ypač gausi, tačiau analizuojant išnagrinėtas bylas galima pastebėti tendenciją kaip teismai aiškina teisę

streikuoti. Vienas iš kriterijų, atskleidžiantis teismų teisės streikuoti aiškinimą yra streiko samprata.

Kasacinės instancijos teismo išnagrinėtoje byloje, Lietuvos Aukščiausiasis Teismas (toliau – LAT) priimta nutartimi pabrėžė, jog darbuotojų teisė streikuoti pagal Konstituciją nėra absoliuti – jos apribojimus, įgyvendinimo sąlygas ir tvarką nustato įstatymas, DK (2002), kurio X skyriaus 76 – 85 straipsniuose tiesiogiai reglamentuojami streikas, jo teisinis pagrindas ir skelbimas, streikų apribojimai, vadovavimas streikui ir jo eiga, streiko teisėtumas ir kiti su teise streikuoti susiję teisiniai santykiai. Šios DK (2002) X skyriaus normos nustato derybų, taikinimo ir kitų priemonių bei būdų, kuriais pirmiausia turi būti sprendžiamas kolektyvinis darbo ginčas dėl interesų, sistemą, tuo tarpu streikas, kaip *ultima ratio*, galimas tik išnaudojus kitas priemones. Kitaip sakant, šioje byloje LAT pabrėžė, jog streikas galimas tik kaip krašutinė poveikio priemonė tuo atveju, jei kolektyvinio darbo ginčo dėl interesų nepavyksta išspręsti taikiais būdais (LAT 2008 m. kovo 3 d. nutartis civilinėje byloje). Kitoje byloje LAT taip pat streiką pripažino kraštutine priemone nustatydamas, jog streikas laikytinas *ultima ratio* ir kaip kolektyvinių darbo ginčų dėl interesų sprendimo būdas gali būti naudojamas tik esant įstatyme nustatytiems pagrindams, kai kitos įstatymuose įtvirtintos ginčo sprendimo galimybės yra išnaudotos. Šios priemonės panaudojimą ir naudojimo pabaigą lemia būtent profesinės sąjungos ir darbdavio derybų eiga, rezultatai (LAT 2014 m. kovo 28 d. nutartis civilinėje byloje). *Ultima ratio* taikymas akcentuojamas ir dar kitoje byloje, kurioje LAT pabrėžė, jog streikas kaip *ultima ratio*, galimas tik išnaudojus kitas priemones (LAT 2012 m. kovo 6 d. nutartis civilinėje byloje). Šios krašutinės kolektyvinio darbo ginčo dėl interesų priemonės taikymas aptariamasis ir žemesniosios instancijos teismuose. Vienoje iš bylų pabrėžiama, jog streikas galimas krašutiniais atvejais, kai šalims nepavyko taikiai išspręsti kilusio kolektyvinio ginčo dėl interesų (Klaipėdos apygardos teismo 2011 m. rugpjūčio 5 d. sprendimas civilinėje byloje). Antai kitoje byloje LAT taip pat išskyrė, jog streikas kaip kolektyvinis darbo ginčas dėl interesų gali būti taikomas tik esant kraštutinei situacijai, kai išnaudotos kitos priemonės (Vilniaus apygardos teismo 2022 m. gegužės 24 d. nutartis civilinėje byloje). Taip pat aiškinama, jog streikas kaip *ultima ratio* priemonė gali būti laikoma vienintele realia darbuotojų teisėto poveikio darbdaviui priemone, skatinanti jį eiti į kompromisus (Vilniaus apygardos teismo 2013 m. liepos 2 d. nutartis civilinėje byloje). Kaip jau minėta, Ekspertų komitetas taip pat yra išreiškęs poziciją, kad nors streikas ir yra pagrindinė teisė, jis nėra savitikslis veiksmas, o krašutinė priemonė.

Teisės mokslo darbuose taip pat pabrėžiama, jog LAT kasacine tvarka sprendamas bylas, susijusias su teise streikuoti – skiria ypač daug dėmesio *ultima ratio* priemonei, t. y.

teigiama, kad teismas kaip prioritetą pabrėžia įvairių derybų, taikinimo vykdymą viso kolektyvinio darbo ginčo dėl interesų sprendimo metu (Petrylaitė, 2015, p. 97). Šis streiko sampratos kaip tam tikros *ultima ratio* priemonės taikymas aiškinamas ir su kitomis streiko sąvokos apibrėžtimis. Kasacinės instancijos teismo praktikoje pažymėta, kad pamatinė darbuotojų ir jų organizacijų teisė streikuoti nėra absoliuti, nes streikas yra ne tik priemonė daryti spaudimą darbdaviui ir ginti socialinius bei ekonominius interesus, bet ir tikra, gresianti žala darbdaviui ar net tretiesiems asmenims, t. y. streikas ar jo grėsmė gali būti vienintelė reali darbuotojų teisėto poveikio darbdaviui priemonė, skatinanti jį susitarti, kita vertus, gali sukelti neigiamų padarinių tiek darbdaviui, tiek darbuotojams, tiek kitoms visuomenės grupėms (LAT 2014 m. kovo 28 d. nutartis civilinėje byloje). Tai pabrėžiama ir kitoje byloje, kurioje LAT streiko sampratą aiškina kaip priemonę daryti spaudimą darbdaviui ir ginti socialinius bei ekonominius interesus, o taip pat ir tikrą, gresiančią žalą darbdaviui ar net tretiesiems asmenims (LAT 2014 m. vasario 5 d. nutartis civilinėje byloje). Iš šios streiko sąvokos apibrėžties pastebėtina, jog streikas laikomas *ultima ratio*. Antai kitoje byloje nurodyta, jog streikas yra nenusisėkusių sąžiningų derybų padariny, ir gali būti skelbiamas tik įstatyme reglamentuota tvarka, atitinkamų subjektų, laikantis įstatyme įtvirtintų sąlygų, nes teisė streikuoti, būdama asmens teisės užtikrinanti priemonė, gali kelti grėsmę kitų teisėms ir vertybėms, viešajam interesui (Vilniaus apygardos teismo 2013 m. liepos 2 d. nutartis civilinėje byloje). Kaip jau aptarta, Ekspertų komitetas taip pat yra nurodęs, kad streiko pasekmės yra rimtos ne tik darbdaviams, bet ir patiems darbuotojams, jų šeimoms, organizacijoms bei tam tikromis aplinkybėmis – tretiesiems asmenims.

Analizuojant teismų praktiką, jos tendenciją vertinant kaip teismai aiškina streiko sampratą, galima pastebėti, jog *ultima ratio* priemonė aptariama beveik visose bylose ir šis streiko sampratos aiškinimas yra dažniausias. Pabrėžiama, jog aptariama priemonė streiko kontekste turi būti taikoma kaip paskutinė, t. y. tik išnaudojus kitus taikius kolektyvinio darbo ginčo dėl interesų sprendimo būdus, tad galima pastebėti, jog teismai akcentuoja kolektyvinių derybų svarbą. Taip pat atkreiptinas dėmesys, jog pagal teismų praktiką, nors ir retai, bet kartais profesinės sąjungos linkusios kilusį kolektyvinį darbo ginčą dėl interesų pirmiausia išspręsti taikiais būdais. Štai vienoje byloje kasacinės instancijos teismas pripažino apeliacinės instancijos teismo sprendimą, kuriame vienas iš argumentų buvo tas, jog profesinė sąjunga išnaudojo DK (2002) X skyriaus normose įtvirtintus derybų, taikinimo būdus, kuriais pirmiausia turi būti sprendžiamas kolektyvinis darbo ginčas dėl interesų, tad streikas neprieštaravo Konstitucijai (LAT 2014 m. vasario 5 d. nutartis

civilinėje byloje). Profesinių sąjungų laikymasis išnaudoti pirmiausia taikius kolektyvinių darbo ginčų dėl interesų išsprendimo būdus – atitinka ir *ultima ratio* priemonės taikymą.

Deja, teigti, kad šios *ultima ratio* priemonės visuomet yra laikomasi ir ji įgyvendinama tinkamai – negalima, kadangi nagrinėjamosiose bylose galima įžvelgti ir šios kraštutinės priemonės pažeidimų. Vienoje iš bylų Kauno troleibusų vairuotojų profesinė sąjunga nesilaikė streiko skelbimo tvarkos – ginčas nebuvo spręstas taikinimo komisijoje, nors pagal DK (2002) tai buvo būtina kolektyvinio ginčo dėl interesų nagrinėjimo stadija. Nagrinėjamu atveju kasacinės instancijos teismas pasisakė, jog taikinimo stadija turi būti taikoma eiliškumo prasme iki paskelbiant streiką, o ne kai profesinė sąjunga pirmiausia priima sprendimą skelbti streiką (LAT 2011 m. sausio 31 d. nutartis civilinėje byloje). Kitaip sakant, teismas taip pat pabrėžė *ultima ratio* esmę, jog pirmiausia reikia pasinaudoti taikiais ginčo sprendimo būdais ir tik vėliau skelbti streiką kaip paskutinę kolektyvinio darbo ginčo dėl interesų išsprendimo priemonę, kadangi *ultima ratio* priemonė galima krašutiniais atvejais, kai šalims nepavyksta taikiai išspręsti kilusio kolektyvinio darbo ginčo dėl interesų. Pastebėtina, jog minėtas eiliškumo nesilaikymas ne tik pažeidžia *ultima ratio* priemonę, kuria siekiama taikiai išspręsti ginčą, bet ir prieštarauja teismų formuojamai praktikai. Tad šis reguliavimas, jog streikas turi būti skelbiamas tik išnaudojus taikias ginčo sprendimo priemones yra būtinas ir teismų formuojamas teisės streikuoti aiškinimas yra aktualus siekiant patirti kuo mažiau neigiamų padarinių, kurie neišvengiami paskelbus streiką. Kitoje byloje taip pat galima pastebėti, jog profesinės sąjungos ar profesinių sąjungų organizacijos stengiasi kuo greičiau skelbti streiką nesiimant privalomos taikios kolektyvinių darbo ginčų dėl interesų sprendimo priemonės, kadangi streikas buvo pradėtas nesprendus ginčo taikinimo komisijoje, taip pažeidžiant DK (2002) 73 straipsnio 1 dalies reikalavimus. Pastebėtina, jog teismas į šią aplinkybę visai neatsižvelgė (Kauno apygardos teismo 2008 m. birželio 5 d. nutartis civilinėje byloje).

Tai, jog profesinės sąjungos nesiekia taikaus kolektyvinio darbo ginčo dėl interesų išsprendimo, o tik stengiasi kuo greičiau paskelbti streiką, tokiu būdu nesilaikant streiko skelbimo kaip tam tikros *ultima ratio* priemonės, pagrindžia ir kita byla, kurioje teismas nurodė, jog taikinamosios komisijos posėdžiai vyko net penki ir per juos profesinė sąjunga atsisakydavo bet kokio taikaus kolektyvinio darbo ginčo dėl interesų sprendimo būdo, kurį siūlydavo darbdavys (Vilniaus miesto 1 apylinkės teismo 2012 m. lapkričio 13 d. sprendimas civilinėje byloje). Dar kitoje byloje LAT pažymėjo, jog taikinimo komisija vykusiame posėdyje nutarė taikinimo procedūrą užbaigti protokolu dėl nesutarimo surašymo. Darbuotojų atstovai parengė protokolą dėl nesutarimo, jį pasirašė ir pateikė pasirašyti darbdavio atstovams. Šie protokolo nepasirašė, konstatavo konkrečius jo

trūkumus, nurodė, kad protokolą pasirašys, kai trūkumai bus ištaisyti. Darbuotojų atstovai nepateikė darbdavio atstovams pagal jų pastabas pataisyto protokolo dėl nesutarimo ir priėmė sprendimą skelbti įspėjamąjį dviejų valandų trukmės streiką, o tai taip pat būtų galima vertinti kaip profesinių sąjungų siekio taikiai išspręsti kolektyvinį darbo ginčą dėl interesų nebuvimą bei suinteresuotumą kuo greičiau paskelbti streiką (LAT 2008 m. kovo 3 d. nutartis civilinėje byloje). Atsižvelgiant į minėtas bylas galima teigti, jog profesinės sąjungos neretai vengia naudoti taikias kolektyvinių darbo ginčų dėl interesų išsprendimo priemones.

Taigi, galima pastebėti, kad kartais kolektyvinių darbo ginčų dėl interesų šalims taikiai susitarti – sudėtinga, kadangi profesinės sąjungos yra suinteresuotos kuo greičiau skelbti streiką nesistengiant praeiti daugiau taikių metodų, kuriuos pritaikius didesnė tikimybė, jog ginčas būtų išspręstas be streiko procedūros ir streiko skelbimų vyktų mažiau. Tad galima susidurti ir su tokiais procesiniais pažeidimais teisės streikuoti kontekste, kai nesilaikoma teismų aiškinamos streiko kaip *ultima ratio* priemonės.

Apibendrinus, teismai streikus aiškina kaip *ultima ratio* (kraštutinę) priemonę kolektyvinio darbo ginčo dėl interesų išsprendimui, jeigu ginčo nepavyksta išspręsti taikiais būdais. Teismai šią streiko sampratą taiko dažniausiai. Taip pat pastebėtina, jog tam tikrais atvejais profesinės sąjungos būna suinteresuotos siekiu greičiau paskelbti streiką, vietoje tikslo taikiai išspręsti kolektyvinį darbo ginčą dėl interesų ir ieškoti kitų variantų kompromiso pasiekimui. Šį profesinių sąjungų siekį galima įžvelgti daugumoje nagrinėtų bylų ir nors teismai nei vienoje byloje tiesiogiai nepasisakė, jog profesinės sąjungos suinteresuotos kuo greičiau skelbti streiką, tačiau galima teigti, jog toks profesinių sąjungų elgesys gali būti ir aptartos *ultima ratio* priemonės pažeidimas. Be to, tam tikrais atvejais *ultima ratio* priemonės įgyvendinimas pažeidžiamas net nepraėjus privalomos kolektyvinių darbo ginčų dėl interesų sprendimo stadijos, o teismai į šį pažeidimą neatsižvelgia – kas taip pat yra teismų teisės taikymo problema.

3.2.2. Streiko tikslas ir jo vertinimas teismų praktikoje

Teismų praktikoje streiko tikslai tiesiogiai nėra išskiriami ir jų vertinimas taip pat nėra pateikiamas. Atsižvelgiant į tai, streiko tikslus galima išvesti iš DK bei kitų įstatymuose reglamentuojamų normų teisės streikuoti kontekste.

Kaip jau aptarta, Konstitucijos 51 straipsnio 1 dalyje reglamentuota, jog darbuotojai, gindami savo ekonominius ir socialinius interesus, turi teisę streikuoti. Taigi, iš šios nuostatos galima išskirti pirmąjį streiko tikslą, t. y. tikslą apginti darbuotojų ekonominius ir socialinius interesus.

Streikas yra profesinės sąjungos ar jų organizacijos organizuotas darbuotojų darbo nutraukimas, siekiant išspręsti kolektyvinį darbo ginčą dėl interesų arba užtikrinti nagrinėjant tokį ginčą pasiekto sprendimo įvykdymą (DK 244 straipsnio 1 dalis). Iš šios nuostatos galima išskirti antrąjį bei trečiąjį streiko tikslus: laikinai nutraukti darbuotojų darbą (sustabdyti darbo sutarties vykdymą) bei užtikrinti nagrinėjamo ginčo pasiekto sprendimo įvykdymą.

DK 251 straipsnio 3 dalyje reglamentuota, jog streikas pripažįstamas neteisėtu esant jo tikslų prieštaravimams Konstitucijai, DK bei kitiems įstatymams, o taip pat jei streikas: 1) paskelbtas nesilaikant šiame kodekse nustatytos tvarkos ir reikalavimų; 2) skelbiamas tais atvejais, kai šis kodeksas ar kiti įstatymai draudžia streikuoti; 3) skelbiamas dėl nustatyta tvarka neiškeltų reikalavimų, politinių ar kitų reikalavimų, nesusijusių su streikuojančių darbuotojų darbo ir su jais susijusiais interesais. Pastebėtina, jog trečiasis punktas suponuoja, kad Lietuvoje tokio politinio pobūdžio streikai, nukreipti prieš valdžią, nėra įteisinti. O štai Bulgarijoje, Prancūzijoje, Vokietijoje, Graikijoje, Vengrijoje, Latvijoje, Nyderlanduose, Rumunijoje, Slovėnijoje ir Jungtinėje Karalystėje, politinio pobūdžio streikai – draudžiami (Warneck, 2007, p. 9). Asociacijų laisvės komitetas taip pat yra pasisakęs, kad politiniai streikai nepatenka į asociacijų laisvės principų taikymo sritį (Compilation of decisions..., 2018, p. 145).

Taigi, nors teismų praktikoje tiesiogiai streiko tikslai bei jų vertinimas nėra aptariami, tačiau streiko tikslus galima išvesti iš DK bei Konstitucijos nuostatų. Tad pagrindiniai streiko tikslai pagal šiuos teisės aktus yra: apginti darbuotojų ekonominius bei socialinius interesus; laikinai nutraukti darbuotojų darbą, sustabdyti darbo sutarties vykdymą; užtikrinti nagrinėjamo ginčo pasiekto sprendimo įvykdymą. Šie tikslai turi būti įgyvendinami kolektyviai.

3.2.3. Streiko skelbimo procedūrų vertinimas teisėtumo aspektu

Atsižvelgiant į tai, jog streiko skelbimas yra ypatinga ir nelengva procedūra reikalaujanti atsakingo pasiruošimo – tam tikrais atvejais streikai paskelbiami nesilaikant tinkamos skelbimo procedūros, dėl ko gali būti pripažinti neteisėtais. Pagal DK – įvertinti ar streikas neteisėtas – tik teismo prerogatyva. Tai patvirtina ir TDO Asociacijų laisvės komitetas pažymėjęs, jog streiko pripažinimo neteisėtu atsakomybė negali priklausyti valdžiai ar administraciniam autoritetui (Gernigon et al, 2000, p. 32).

Streikų teisėtumo klausimas yra įtvirtintas DK 251 straipsnyje. Kaip jau minėta, šiame straipsnyje reglamentuota, jog kai darbdavys ar darbdavių organizacija gauna pranešimą iš profesinės sąjungos ar profesinių sąjungų organizacijos apie priimtą

sprendimą skelbti streiką – jie turi teisę per penkias darbo dienas nuo pranešimo gavimo kreiptis į teismą, jei mano, kad kyla tam tikrų streiko teisėtumo klausimų, pavyzdžiui, jog sprendimas skelbti streiką buvo neteisėtas. Bylą dėl streiko teisėtumo teismas turi išnagrinėti per penkias darbo dienas (1 ir 2 dalis). DK 251 straipsnio 3 dalyje įtvirtinti atvejai, kada teismas streiką pripažįsta neteisėtu, t. y. kai jo tikslai prieštarauja Konstitucijai, DK bei kitiems įstatymams. Taigi, pirmiausia streiko neteisėtumą lemia jo tikslingumas, t. y. reikalavimai ir tikslai, kurių siekia streiko organizatoriai ir streikuotojai. Galima daryti prielaidą, kad bet koks streikas, kuriuo būtų siekiama patenkinti ne kolektyvines iš esamų darbo sąlygų kylančias darbo, socialines bei ekonomines teises ir interesus, būtų laikomas neteisėtu, kaip ir streikai, kurių tikslai yra politinio pobūdžio (Petrylaitė, 2005, p. 227-228). Be kita ko, DK 251 straipsnio 3 dalyje numatyti ir kiti atvejai, kada teismai streiką pripažįsta neteisėtu, t. y.:

- 1) jeigu jis paskelbtas nesilaikant DK nustatytos tvarkos bei reikalavimų;
- 2) jeigu jis skelbiamas, kai DK ar kiti įstatymai draudžia streikuoti;
- 3) jeigu jis skelbiamas dėl nustatyta tvarka neiškeltų reikalavimų, politinių ar kitų reikalavimų, nesusijusių su streikuojančių darbuotojų darbo ir su jais susijusiais interesais.

Svarbu paminėti, kad įsiteisėjus teismo sprendimui dėl streiko pripažinimo neteisėtu, streikas negali būti pradėtas, o jau vykstantis streikas turi būti nedelsiant nutrauktas, jeigu toks sprendimas nukreipiamas vykdyti skubiai (DK 251 straipsnio 4 dalis).

Nagrinėjant teismų praktiką, susijusią su streiko skelbimo procedūrų teisėtumu, LAT yra pabrėžęs, jog streikas neteisėtu gali būti pripažintas net neprasidėjęs (LAT 2008 m. kovo 3 d. nutartis civilinėje byloje). Kitoje byloje, apygardos teismas buvo išnagrinėjęs kolektyvinį darbo ginčą dėl interesų, susijusių su streiko pripažinimo pasibaigimu bei naujo organizuojamo streiko neteisėtumo klausimu. Šioje byloje teismas paliko iš esmės nepakeistą apylinkės teismo sprendimą pripažinti atsakovės „Achemos“ darbuotojų profesinės sąjungos organizuojamą naują streiką neteisėtu. Nutartyje teismas nurodė, kad atsakovės profesinės sąjungos sprendimu pirmasis streikas prasidėjo 2022 m. vasario 8 d., tačiau tuo metu visoje šalies teritorijoje buvo paskelbta nepaprastoji padėtis, o streikai nepaprastosios padėties įvedimo metu yra draudžiami iki jos atšaukimo. Taigi, dėl to streikas buvo sustabdytas. Atsižvelgiant į DK 248 straipsnio 2 dalyje nurodytą reglamentavimą – išnykus aplinkybėms, dėl kurių streikas buvo sustabdytas, jis toliau turėjo tęstis kitą dieną po šių aplinkybių atsiradimo arba streiko veiksmai turėjo būti atnaujinti nebent su nedideliu kelių dienų pavėlavimu. 2022 m. vasario 8 d. darbuotojų streikas po nepaprastosios padėties atšaukimo dienos toliau tęsiamas nebuvo, streiko

organizatorė nesiėmė jokių aktyvių veiksmų nedelsiant tęsti streiką. Tad buvo pripažinta, jog atsakovės organizuotas 2022 m. vasario 8 d. prasidėjęs streikas baigėsi *de facto* po dienos, kai buvo atšaukta nepaprastoji padėtis. Teismas taip pat pabrėžė, jog pasibaigęs streikas negali būti atnaujintas. Profesinė sąjunga po aštuonių mėnesių siekė atnaujinti pirmąjį streiką, tačiau teismas pareiškė, jog streiko atnaujinimas po šio laikotarpio (net jei profesinė sąjunga ir turėjo teisę sustabdyti ir atnaujinti streiką) negali būti laikomas protingu ir sąžiningu. Pastebėtina, jog pirmojo streiko pradžios metu streikuojančiųjų buvo šimtas trisdešimt du, o tuo tarpu paskutinę streiko dieną tik du. Kadangi DK nenustato jokių reikalavimų minimaliam streiko metu streikuojančių darbuotojų skaičiui – sieti streiko pasibaigimą su streikuojančių darbuotojų skaičiumi nebuvo teisinio pagrindo. Taigi, teismas kaip vieną iš kriterijų, pripažino naujojo organizuojamo streiko neteisėtumą pažeidžiant DK 251 straipsnį reglamentuojantį streikų teisėtumą (Kauno apygardos teismo 2023 m. gruodžio 19 d., nutartis civilinėje byloje). Tad galima pastebėti, jog buvo nesilaikyta DK nustatytos tvarkos bei reikalavimų tam, kad streikas būtų paskelbtas teisėtai. Kaip minėta, nors anksčiau pagal tuometinį reguliavimą streikuoti nepaprastosios padėties metu teisės nebuvo – dabar ši teisė yra užtikrinta.

Kitoje byloje AB „Autrolis“ prašė pripažinti neteisėtais Kauno troleibusų vairuotojų profesinės sąjungos paskelbtą įspėjamąjį ir neterminuotą streiką. AB „Autrolis“ nurodė, kad profesinė sąjunga nesitarė dėl neatidėliotiniams visuomenės poreikiams tenkinti būtinos minimalios paslaugos kiekio nustatymo, atsisakė imtis bet kokių veiksmų, kad būtų teikiamos šios paslaugos visuomenei streiko metu. Be to, darbuotojams buvo darytas spaudimas prisidėti prie streiko. Profesinė sąjunga taip pat nesilaikė streiko skelbimo tvarkos – ginčas nebuvo spręstas taikinimo komisijoje, nors tai yra būtina kolektyvinio ginčo dėl interesų nagrinėjimo stadija. Šioje byloje apylinkės teismas pripažino neteisėtu profesinės sąjungos paskelbtą neterminuotą streiką dėl negalėjimo nustatyti, kad streikui pritarė daugiau kaip pusė darbuotojų, prieš tai nesusitarusių su darbdaviu dėl atlyginimo sumažinimo. Apygardos teismo nutartimi buvo pakeistas apylinkės teismo sprendimas panaikinant dalį, kuria atmestas ieškovo reikalavimas dėl įspėjamojo streiko pripažinimo neteisėtu, ir atsakovo paskelbtas įspėjamasis streikas pripažintas neteisėtu. Apeliacinės instancijos teismas nurodė, jog AB „Autrolis“ su Kauno miesto savivaldybės administracija buvo sudarę visuomenės aptarnavimo sutartį, pagal kurią įsipareigojo teikti viešąją paslaugą pervežant keleivius troleibusais reguliariais reisais miesto susisiekimo maršrutais. Neužtikrinant šios paslaugos teikimo yra pažeidžiamas viešasis interesas. Atsakovas atsisakė tartis dėl neatidėliotiniams visuomenės poreikiams tenkinti būtinų minimalių sąlygų užtikrinimo, tad Kauno miesto savivaldybės administracijos

direktorius nustatė būtinas minimalias keleivių vežimo viešuoju transportu sąlygas neterminuoto troleibusų vairuotojų streiko metu neatidėliotiniams (gyvybiniais) visuomenės poreikiams tenkinti ir su šiuo įsakymu supažindino atsakovą. Pastarasis ne tik kad nevykdė šio įsakymo, bet ir kliudė kitoms šalims užtikrinti minimalių pervežimo paslaugų teikimą, taip pažeisdamas DK (2002) 80 straipsnio 2 dalyje įtvirtintą imperatyviąją teisės normą. Minimali pervežimo paslauga visuomenei buvo suteikta, streikuojančių troleibusų vairuotojų vairuojamų troleibusų vietoje į maršrutus išleisus keletą autobusų. Nors įspėjamojo streiko metu nebuvo konkrečių atvejų dėl grėsmės visuomenės saugumui, tačiau atsakovui atsisakius vykdyti solidariąją pareigą, dėl suteiktos minimalios paslaugos nepakankamumo tokia grėsmė galėjo kilti. Tad buvo pripažinta, kad poveikį darbdaviui streiko metu profesinė sąjunga siekė daryti ne tik ekonominėmis priemonėmis, bet ir sumaišties visuomenėje sukėlimu, neužtikrinant neatidėliotinių visuomenės poreikiams tenkinti būtinų minimalių paslaugų teikimo, todėl tokio streiko tikslas laikytinas prieštaraujančiu Konstitucijai, kadangi negarantuoja Konstitucijos saugomų vertybių – turto ir žmonių apsaugos. Taigi, šioje byloje LAT konstatavo, kad įspėjamojo ir neterminuoto streiko paskelbimas buvo neteisėtas, nes profesinė sąjunga atsisakė dalyvauti užtikrinant būtinas minimalias paslaugas neatidėliotiniams (gyvybiniais) visuomenės poreikiams tenkinti streiko metu, kai ši pareiga imperatyviai buvo įtvirtinta DK (2002) 80 straipsnio 2 dalyje. Be to, profesinės sąjungos veiksmai ir streiko skelbimas, turint omenyje įmonės finansinę būklę, negali būti pripažįstama proporcinga darbuotojų interesų gynimo priemone susiklosčiusių aplinkybių kontekste (LAT 2011 m. sausio 31 d. nutartis civilinėje byloje). Dar vienoje byloje pirmosios ir apeliacinės instancijos teismai tenkino ieškovo ieškinį, kuriuo šis teigė, jog atsakovė profesinė sąjunga nepagrįstai paskelbė streiką, nes prieš tai neorganizavo darbuotojų balsavimo dėl pritarimo streikui, neinformavo ieškovo apie streiką prieš keturiolika dienų bei neinicijavo procedūros, kad būtų užtikrintos neatidėliotiniams visuomenės poreikiams tenkinti būtinos minimalios sąlygos, todėl prašė sprendimą paskelbti streiką panaikinti, o streiką pripažinti neteisėtu. LAT konstatavo, kad aplinkybė, jog profesinės sąjungos įstatuose nėra specialiai aptarta sprendimo skelbti streiką priėmimo tvarka, nereiškia, kad profesinė sąjunga negali priimti sprendimo skelbti streiką. Todėl teismų išvada, kad streiko paskelbimas šiuo požiūriu buvo neteisėtas, yra nepagrįsta. Taip pat profesinė sąjunga turi teisę priimti sprendimą skelbti streiką ir dar nesant slaptu balsavimu išreikštos darbuotojų valios dėl streiko paskelbimo, tačiau streikas gali būti skelbiamas tik tada, jeigu sprendimui skelbti streiką slaptu balsavimu pritarė nustatyta darbuotojų dauguma. Kadangi nagrinėjamu atveju nebuvo organizuotas slaptas balsavimas, teismai pagrįstai pripažino

streiką neteisėtu (LAT 2008 m. kovo 3 d. nutartis civilinėje byloje). Tad streiko skelbimą esant tam tikriems procedūriniais jo pažeidimams teismai aiškino kaip streiko neteisėtumą remiantis DK (2002) 81 straipsnio 2 dalimi. Šios normos atitiktis pagal dabartinę DK redakciją kaip jau minėta būtų DK 251 straipsnio 3 dalis, kurioje reglamentuoti atvejai, kada streikai pripažįstami neteisėtais.

Dar vienoje byloje LAT paliko nepakeistą apygardos teismo sprendimą, kuriuo šis panaikino apylinkės teismo sprendimą ir juo pripažino neteisėtais AB „Švyturys“ profesinės sąjungos organizacijos ir Utenos alaus darbininkų sąjungos jungtinės atstovybės paskelbtą streiką UAB „Švyturys–Utenos alus“ gamybiniame padalinyje, taip pat UAB „Švyturys–Utenos alus“ darbuotojų susirinkimo balsavimo rezultatus dėl pritarimo skelbti streiką UAB „Švyturys–Utenos alus“ gamybiniame padalinyje. LAT konstatavo, jog apeliacinės instancijos teismui tinkamai išaiškinus šalių sudarytos kolektyvinės sutarties sąlygas ir nustačius, kad joje neįtvirtinta darbdavio besąlygiškos pareigos kiekvienais metais padidinti darbuotojų atlyginimus, taip pat nekonstatavus nesąžiningo ieškovo elgesio derantis dėl atlyginimų peržiūrėjimo, nėra pagrindo išvada dėl kolektyvinės sutarties pažeidimo. Nenustačius kolektyvinės sutarties pažeidimo ir vadovaujantis DK (2002) 78 straipsnio 3 dalimi, draudžiančia skelbti streiką kolektyvinės sutarties galiojimo metu, LAT pritarė apeliacinės instancijos teismo išvadai, kad kasatorių paskelbtas streikas pripažintinas pažeidžiančiu įstatymo nustatytus apribojimus ir dėl to neteisėtas. Pažymėtina, kad kasatoriai nepagrįstai nurodo, kad tokioje situacijoje, kai nepasiektas derybų rezultatas, streikas yra vienintelis profesinių sąjungų teisinis svertas. DK (2002) yra nustatyti ir kiti darbuotojų kolektyvinių teisių gynimo būdai – kolektyvinių darbo ginčų dėl interesų nagrinėjimas darbo arbitraže, trečiųjų teisme arba, vienos iš kolektyvinio darbo ginčo šalių reikalavimu, pasitelkiant tarpininką (LAT 2012 m. kovo 6 d. nutartis civilinėje byloje). Antai kitoje byloje, pirmosios instancijos teismas priėmė sprendimą pripažinti įspėjamąjį streiką neteisėtu. Apeliacinės instancijos teismas pirmosios instancijos teismo sprendimo nepakeitė. Tačiau kasacinėje instancijoje teismas panaikino tiek pirmosios, tiek ir apeliacinės instancijos sprendimus ir priėmė naują sprendimą – ieškinį atmesti, kuriuo ieškovai siekė pripažinti profesinių sąjungų skelbtą streiką neteisėtu bei panaikinti rezultatus dėl slapto balsavimo dėl įspėjamųjų ir neterminuotųjų streikų. Vilniaus apygardos teismas buvo palikęs nepakeistą apylinkės teismo sprendimą, kuriuo pripažino UAB „Vilniaus viešasis transportas“ darbuotojų slapto balsavimo dėl įspėjamųjų ir neterminuotųjų streikų rezultatus negaliojančiais bei 2012 m. lapkričio 14 d. paskelbtą įspėjamąjį streiką neteisėtu. Profesinės sąjungos iškėlė tris pagrindinius darbo ginčo reikalavimus: indeksuoti autobusų padalinio darbuotojų bazinį atlyginimą, perskaičiuoti ir

išmokėti atlyginimų nepriemokas autobusų padalinio darbuotojams bei pagal UAB „Vilniaus troleibusai“ kolektyvinę sutartį indeksuoti, perskaičiuoti ir išmokėti troleibusų parko darbuotojų atlyginimus atitinkama tvarka. Profesinių sąjungų teigimu, darbdavys, būdamas verslininku ir turėdamas apie 99.9 mln. litų kreditorinio reikalavimo į Vilniaus miesto savivaldybę ir nesikreipdamas į teismą dėl priverstinio šios skolos išieškojimo, o darbuotojams būdamas skolingas apie 25 mln. litų bei nesikoooperuodamas su profesine sąjunga dėl prievolių pakeitimo ar atidėjimo – negali reikalauti atleisti jį nuo prievolės vykdymo savo kreditoriams. Kasacinės instancijos teismas konstatavo, kad byloje iš esmės buvo kilęs klausimas dėl tinkamo ar netinkamo kolektyvinės sutarties nuostatų vykdymo, tad pirmosios ir apeliacinės instancijos teismai byloje streiko teisėtumui įvertinti be teisinio pagrindo taikė normas, reglamentuojančias sutarčių nutraukimą. Kasacinės instancijos teismas pabrėžė, jog darbdavys nevykdė dalies kolektyvinės sutarties nuostatų ir dėlto konstatuotina, jog sutartis buvo vykdoma netinkamai, o ne priešingai – sutarties vykdymas laikytinas tinkamu. Kadangi darbdavys nevykdė dalies kolektyvinės sutarties nuostatų – tai sudaro pagrindą kolektyviniam darbo ginčui dėl intereso kilti, ir jo neišsprendus pozityvaus kolektyvinio darbo ginčų dėl interesų sprendimo metodais, turi būti pripažįstama teisė skelbti tam tikro lygio streiką, kaip būdą išspręsti kilusį ginčą (LAT 2014 m. kovo 28 d. nutartis civilinėje byloje). Taip pat streiko skelbimo teisėtumo kontekste galima išskirti ir dar vieną bylą, kurioje teisėjų kolegija pasisakė, kad iš DK (2002) X skyriaus matyti, jog teisė streikuoti gali būti įgyvendinta tik esant kolektyviniam darbo ginčui dėl interesų. Konkrečioje situacijoje streikavo tik pareiškėjas ir nestreikavo bei neorganizavo streiko kiti įstaigos, kurioje dirbo pareiškėjas, darbuotojai. Ši faktinė aplinkybė įrodo, kad pareiškėjas konstitucinę teisę streikuoti įgyvendino pažeisdamas DK (2002) reikalavimus, t. y. įgyvendino netinkamai, kas šią jo veiką leidžia pripažinti neteisėta (Lietuvos vyriausiojo administracinio teismo 2004 m. birželio 16 d. nutartis administracinėje byloje).

Nors daugumoje atvejų teismai pripažįsta streikus neteisėtais dėl skelbimo procedūrinių pažeidimų, tačiau pastebėtina, jog kartais teismai netenkina ieškinių dėl streiko pripažinimo neteisėtais. Štai vienoje byloje LAT paliko nepakeistą Panevėžio apygardos teismo sprendimą nagrinėtą apeliacine tvarka, kuriuo Panevėžio apygardos teismas atmetė ieškovų (mokymosi įstaigų) ieškinius ir nepripažino, jog streikas buvo paskelbtas neteisėtai, t. y. paliko Visagino miesto apylinkės teismo sprendimą nepakeistą. Teismas nagrinėjantis bylos duomenis patvirtino, jog atsakovo (Lietuvos švietimo darbuotojų profesinės sąjungos Zarasų rajono susivienijimo) suformuluoti reikalavimai nebuvo patenkinti sudarytose taikinimo komisijose, arba šios komisijos nebuvo sudarytos, todėl pagal DK (2002) 76 straipsnį atsakovas turėjo teisę priimti sprendimą skelbti streiką.

Taip pat atsakovas išnaudojo DK (2002) X skyriaus normose įtvirtintus derybų, taikinimo būdus, kuriais pirmiausia turi būti sprendžiamas kolektyvinis darbo ginčas dėl interesų, tad teismas konstatavo, jog streikas neprieštaravo Konstitucijai. Be kita ko, teismas argumentavo, kad nors atsakovo įspėjimas apie skelbiamą neterminuotą streiką buvo pateiktas pažeidžiant DK (2002) nustatytą streiko organizavimo tvarką, tačiau vienos dienos praleidimas laikytinas formaliu pažeidimu, atsižvelgiant į tai, jog ginčo šalys yra nelygiaverčiai subjektai – darbdaviai ir darbuotojų – silpnesniosios šalies teises ginantis susivienijimas (DK (2002) 77 straipsnio 3 dalis, 81 straipsnio 2 dalis). Streiko pripažinimas neteisėtu dėl vienos dienos įspėjimo termino praleidimo, darbuotojams naudojantis teise į streiką, būtų neproporcingas ir todėl, kad darbdaviai ar savivaldybė nepateikė jokių duomenų, kad įspėjimo termino praleidimas šiuo terminu kaip nors paveikė jų galimybę atlikti būtiną pasiruošimą streikui. Bet to, teismas sprendė, jog profesinės sąjungos reikalavimai buvo skirti Zarasų rajono savivaldybei, kaip darbdavių (mokymo įstaigų) organizacijai. Nustačius, kad teritorinė kolektyvinė Zarasų rajono savivaldybės ir atsakovo sutartis iki streiko ir jo metu nebuvo sudaryta, teismas konstatavo, jog profesinė sąjunga turėjo teisę reikalauti ją sudaryti, o nesudarius – streikuoti. Teismas taip pat nustatė, jog profesinės sąjungos reikalavimai buvo pagrįsti, todėl nėra pagrindo konstatuoti, jog streikas buvo neteisėtas. Tad matyti, jog tam tikrais atvejais net ir pažeidus streiko skelbimo procedūrą – tai nelemia viso streiko neteisėtumo (LAT 2014 m. vasario 5 d. nutartis civilinėje byloje).

Atsižvelgiant į bendrą tendenciją, iš išnagrinėtų bylų pavyzdžių galima teigti, kad dažniausiu atveju teismai pripažįsta streikų neteisėtumą dėl procedūrinių streiko skelbimo pažeidimų. Pastebėtina, kad streikų skelbimo procedūros pažeidimai yra pagrindinis kriterijus lemiantis streiko neteisėtumą, o šis aspektas teismų vertinamas pakankamai griežtai.

Apžvelgus Lietuvos teisinį reglamentavimą streiko teisės kontekste bei išnagrinėjus teismų praktikos pavyzdžius, išskiriami tokie teisės streikuoti aspektai:

- pirma, pagal dabartinį reguliavimą streikas galimas tik esant kolektyviniam darbo ginčui dėl interesų. Ši pozicija išskiriama ir teismų praktikoje, kurioje taip pat nurodoma, kad streikas laikytinas kaip kolektyvinių darbo ginčų dėl interesų sprendimo būdas;

- antra, DK aiškiai nustato įspėjimo terminus prieš skelbiant streiką. Vis dėlto teismų praktikoje išaiškinta, kad nedidelis šių terminų praleidimas, pavyzdžiui, vienos dienos, neturi būti laikomas procedūriniu pažeidimu lemiančiu streiko neteisėtumą, jeigu darbdavys nurodo, kad įspėjimo termino praleidimas šiuo terminu nepaveikė jo galimybės atlikti būtiną pasiruošimą streikui;

– trečia, DK įtvirtinta, kad įmonėse ir šakose, kurios teikia gyvybiškai svarbias paslaugas visuomenei, streiko metu turi būti užtikrintas minimalus šių paslaugų teikimas. Minimalių paslaugų užtikrinimą teismai vertina griežtai net ir tada, kai grėsmė visuomenei nekyla, tačiau galėjo kilti. Pavyzdžiui, kasacinės instancijos teismas nurodė, kad streiko skelbimas buvo neteisėtas, nes profesinė sąjunga atsisakė dalyvauti užtikrinant būtinas minimalias paslaugas gyvybiniais visuomenės poreikiams tenkinti streiko metu. Be kita ko, profesinė sąjunga ne tik pati nevykdė minimalių paslaugų teikimo, bet ir kliudė kitoms šalims šių paslaugų teikimą užtikrinti;

– ketvirta, DK numato, kad prieš skelbiant streiką reikia pasinaudoti taikiomis kolektyvinio darbo ginčų dėl interesų sprendimo stadijomis, iš kurių bent viena turi būti privaloma. Tačiau teismų praktika rodo, kad tam tikrais atvejais profesinės sąjungos šios privalomos stadijos neįgyvendina ir skelbia streiką, taip pažeisdamos įstatyme nustatytą procedūrą;

– penkta, norminiuose ir doktrininiuose šaltiniuose streikas apibrėžiamas kaip kolektyvinis darbuotojų veiksmų nutraukimas, siekiant apginti socialinius ir ekonominius interesus arba užtikrinti pasiektą susitarimą. Taip pat streikas laikomas radikalia priemone kolektyviniams darbo ginčams dėl interesų spręsti, socialinėms bei ekonominėms darbuotojų teisėms ir interesams kolektyviai ginti. Praktikoje teismai dažniausiai pabrėžia, kad streikas yra *ultima ratio* priemonė, t. y., galutinė priemonė, kada profesinės sąjungos streiką skelbia tik išnaudojusios kitas, taikias kolektyvinio darbo ginčo dėl interesų sprendimo stadijas. Taip pat streikas aiškinamas kaip vienintelė reali darbuotojų teisėto poveikio darbdaviui priemonė, skatinanti jį eiti į kompromisus bei gresianti žala tiek darbdaviui, tiek ir tretiesiems asmenims.

4. TEISĖS STREIKUOTI TEISINIO REGLAMENTAVIMO TOBULINIMO PERSPEKTYVOS LIETUVOJE

Teisė į streiką yra svarbi darbuotojų teisių apsaugos priemonė, tačiau pastebėtina, kad DK teisinis reguliavimas šioje srityje nuolat kinta. Įstatymų leidėjas DK tobulina pakeitimais, kurie dažniausiai yra nežymūs ir nepakeičia esmės (pavyzdžiui, darbdavio įspėjimo terminai apie būsimą streiką). Tačiau tam tikrais atvejais įstatymų leidėjas iš esmės pakeičia DK normų teisinį reguliavimą (pavyzdžiui, kaip jau minėta, streiko draudimas nepaprastosios padėties metu). DK nuostatų tobulinimas teisės streikuoti kontekste yra būtinas siekiant užtikrinti darbuotojų fundamentalią teisę ginti savo socialinius ir ekonominius interesus. Akivaizdu, kad teisė streikuoti yra vienas iš pagrindinių darbo santykių reguliavimo mechanizmų, leidžiantis darbuotojams daryti teisėtą spaudimą darbdaviams. Tarptautinių organizacijų organų išaiškinimai nurodo, kad teisės streikuoti ribojimai gali būti teisėti tik išimtiniais atvejais.

DK normų reglamentavimas streiko sustabdymo teisės kontekste yra suprantamas siaurai. Teismai streikų sustabdymo bei atnaujinimo galimybę aiškina plečiamai. Prieš DK 248 straipsnio 2 dalies pakeitimą, draudžiant streiką nepaprastosios padėties bei kitais atvejais, draudimas galiodavo iki kol bus likviduojami stichinės nelaimės padariniai, paskelbta demobilizacija ar atšaukta karo, nepaprastoji padėtis. Teismai šią normą praplėtė ir nurodė, kad pasibaigus aplinkybėms, dėl kurių streikas buvo sustabdytas, jis toliau turi tęstis kitą dieną po šių aplinkybių atsiradimo arba streiko veiksmai turi būti atnaujinti nebent su nedideliu kelių dienų pavėlavimu. Nagrinėtoje byloje profesinė sąjunga po aštuonių mėnesių siekė atnaujinti pirmąjį streiką, tačiau teismas pareiškė, jog streiko atnaujinimas po šio laikotarpio (net jei profesinė sąjunga ir turėjo teisę sustabdyti ir atnaujinti streiką) negali būti laikomas protingu ir sąžiningu. Teismas taip pat pabrėžė, jog pasibaigęs streikas negali būti atnaujintas. Nors pagal dabartinį reguliavimą streikuoti nepaprastosios padėties metu yra leidžiama, tačiau DK 252 straipsnio 1 dalis numato aplinkybes, kada teismas turi teisę penkiolikai darbo dienų sustabdyti prasidėjusį streiką. Pažymėtina, kad pagal šią nuostatą po streiko sustabdymo pasibaigimo, jo statusas tampa neapibrėžtas. Taigi, nustatyti per kiek laiko po streiko sustabdymo pasibaigimo streikas turi tęstis – vis dar aktualu, kadangi tokiu būdu manytina, kad būtų užkirstas kelias profesinių sąjungų piktnaudžiavimui siekiant „prilaikyti“ streiką ilgesniam laikui ir atnaujinti jį strateginiu momentu. Tai galėtų padidinti teisinį aiškumą ir užtikrinti, kad streikai būtų tęsiami iš karto po sustabdymo arba išvis laikomi pasibaigusiais, jei toliau neplanuojama streikuoti. Taigi, DK 252 straipsnis galėtų būti papildytas 3 dalimi, kuria būtų reglamentuota, kad pasibaigus streiko sustabdymo terminui, streikas toliau turi tęstis

sekančią darbo dieną arba streiko veiksmai turi būti atnaujinti per tris darbo dienas. Pastebėtina, kad siekiant teisinio reguliavimo nuoseklumo, svarbu, kad teismai labiau užtikrintų *ultima ratio* priemonės įgyvendinimą, kadangi iš nagrinėtų bylų pastebėtina, jog žemesniosios instancijos teismas net netyrė aplinkybės, jog nebuvo praeita privaloma kolektyvinio darbo ginčo dėl interesų sprendimo stadija, o priešingai – buvo iškart skelbiamas streikas.

Lietuvos Respublikos Vyriausybės programos 133 punkte nurodyta, kad šiuo metu streikų tvarka – griežčiausia ES (Lietuvos Respublikos Seimo nutarimas „Dėl Devynioliktosios Lietuvos Respublikos Vyriausybės programos“, 2024). Atsižvelgiant į tai, nauju DK nuostatų pakeitimo projektu siekiama supaprastinti streikų tvarką, t. y. lengvinti streiko paskelbimą, ypač trumpinant paskelbimo terminus, numatant apmokėjimą už tarpininko samdymą iš valstybės biudžeto, siekiant, kad šalims būtų lengviau susitarti dėl kolektyvinės sutarties sudarymo ir kitos nuostatos. Apžvelgus tarptautinę ir Lietuvos teismų praktiką, iš visų siūlytinių pakeitimų galima išskirti porą svarbiausių, kuriuos būtina aptarti, kadangi jie kelia tam tikrų teisinių ir praktinių abejonių, neatitinka streiko instituto esmės.

DK 237 straipsnio 5 dalį siūloma pakeisti taip, kad būtų numatytas apmokėjimas už tarpininko samdymą iš valstybės biudžeto (Trišalės tarybos svarstomi DK pakeitimai)². Akivaizdu, kad šiuo pakeitimu tikimasi, kad kolektyvinių darbo ginčų dėl interesų šalys labiau sieks pasinaudoti taikia kolektyvinio darbo ginčo dėl intereso stadija, kadangi ji bus apmokama iš valstybės biudžeto. Pagal DK 240 straipsnio 6 dalį taip pat numatyta, kad už darbo arbitražo procedūrą yra apmokama iš valstybės biudžeto. Šiame kontekste svarbu atkreipti dėmesį į tai, kad net ir esant darbo arbitražo procedūrai apmokamai iš valstybės biudžeto, skirtingai nei pagal tarpininkavimo procedūrą, kai ginčo šalys pačios turi mokėti honorarą tarpininkui, nuo pat 2013 m. nebuvo gautas joks kreipimasis dėl arbitražo sudarymo. Tarpininkavimo procedūra taip pat nesinaudojama. Pabrėžtina, kad po privalomos ginčo komisijos stadijos, ginčo šalys gali pasinaudoti taikia kolektyvinio darbo ginčo dėl intereso stadija nepriklausomai nuo jos eiliškumo, t. y. pirma galima kreiptis į tarpininkavimą ir paskui į darbo arbitražą arba atvirkščiai. Matyti, kad šiomis taikiomis kolektyvinio darbo ginčo dėl intereso procedūromis ginčo šalys nesinaudoja, nepriklausomai nuo to, ar jos yra apmokamos iš valstybės biudžeto ar ne. Tai patvirtina ir išnagrinėta Lietuvos teismų praktika. Atsižvelgiant į tai, sunku nuspėti ar tarpininkavimo

² Informacija paimta iš 2025 m. kovo 18 d. trišalės tarybos posėdžio medžiagos:
<https://socmin.lrv.lt/lt/administracine-informacija/tarybos-ir-komisijos/trisale-taryba/trisales-tarybos-posedziai/>

procedūros apmokėjimas iš valstybės biudžeto prisidės prie didesnio kolektyvinio darbo ginčo dėl intereso šalių siekio pasinaudoti šia procedūra vien todėl, kad darbo arbitražas taip pat buvo apmokamas iš valstybės biudžeto, tačiau šia procedūra nė karto nebuvo pasinaudota. Kita vertus, prie darbo arbitražo procedūros nepasitelkimo galėjo prisidėti ir darbo arbitražo sprendimo padariniai. Darbo arbitražo sprendimas yra vykdomasis dokumentas (DK 242 straipsnio 8 dalis). Jau minėta, kad po šio sprendimo galimybės skelbti streiką nebėra, nebent tik tuo atveju, jeigu darbdavys nevykdo darbo arbitražo sprendimo. Tad manytina, kad darbdavys nenori būti įpareigotas darbo arbitražo sprendimo, o profesinės sąjungos kaip jau išnagrinėta, tik praėjusios privalomą ginčo komisijos stadiją siekia skelbti streiką.

Kitas svarbus siūlomas pakeitimas yra susijęs su streiko pasibaigimu. Siekiama įtvirtinti DK 253 straipsnio 1 dalies 4 punktą, kuriame būtų laikoma, kad streikas pasibaigia, kai daugiau kaip mėnesį streike nedalyvauja nei vienas darbuotojas (Trišalės tarybos svarstomi DK pakeitimai). Pirmia, šis pakeitimas reikštų, kad jeigu streikas trunka mėnesį ir jame nedalyvauja nei vienas darbuotojas – streikas vis dar būtų laikomas nepasibaigusiu. Antra, net jei streike nedalyvautų nei vienas darbuotojas, tačiau praėjus daugiau nei mėnesiui atsirastų bent vienas darbuotojas, kuris „tęstų“ streiką – streikas būtų laikomas vis dar tebevykstančiu. Atsižvelgus į tai, svarbu dar kartą paminėti streiko sampratą – streikas yra profesinės sąjungos ar jų organizacijos organizuotas darbuotojų darbo nutraukimas, siekiant išspręsti kolektyvinį darbo ginčą dėl interesų arba užtikrinti nagrinėjant tokį ginčą pasiekto sprendimo įvykdymą (DK 244 straipsnio 1 dalis). Jau minėta, kad Konstitucijos 51 straipsnio 1 dalyje taip pat reglamentuota, jog darbuotojai, gindami savo ekonominius ir socialinius interesus, turi teisę streikuoti. Tad darbuotojų veiksmai turi būti atliekami kolektyviai. Vargu, ar vieno darbuotojo siekį streikuoti būtų galima laikyti kolektyvu. Šis siūlomas DK 253 straipsnio 1 dalies streiko pasibaigimo pagrindų papildymas prieštarautų streiko esmei. Kita vertus, galima sutikti su siekiu labiau apibrėžti streiko pasibaigimo pagrindus. Pažymėtina, kad vienoje iš tiriamame darbe nagrinėtų bylų, streiko pradžios metu streikuojančiųjų buvo šimtas trisdešimt du, o tuo tarpu paskutinę streiko dieną tik du. Kadangi DK nenustato jokių reikalavimų minimaliam streiko metu streikuojančių darbuotojų skaičiui – sieti streiko pasibaigimą su streikuojančių darbuotojų skaičiumi nebuvo teisinio pagrindo. Kitoje išnagrinėtoje byloje, streikavo tik pareiškėjas ir nestreikavo bei neorganizavo streiko kiti įstaigos, kurioje dirbo pareiškėjas, darbuotojai. Teismas argumentavo, kad ši faktinė aplinkybė rodo, jog pareiškėjas konstitucinę teisę streikuoti įgyvendino pažeisdamas DK reikalavimus, t. y. įgyvendino netinkamai, kas šią jo veiką leidžia pripažinti neteisėta. Taigi, akivaizdu, kad vieno

darbuotojo streikas negalėjo būti laikomas kolektyvu. Atsižvelgiant į tai kas išdėstyta ir siekiant įtvirtinti aiškesnį streiko pasibaigimo pagrindą, DK 253 straipsnio 1 dalį būtų galima praplėsti 4 punktu, kuriame būtų numatyta, kad jei streikuojančių darbuotojų skaičius sumažėja žemiau 30 procentų pradinio streikuojančiųjų skaičiaus, streikas laikomas pasibaigusiu. Pažymėtina, jog siekiant nepažeisti tarptautinių standartų (pavyzdžiui, nesusilpninti streiko efektyvumo), svarbu nustatyti ne absoliutų streikuojančiųjų skaičių, o tam tikrą procentinį darbuotojų skaičių tam, kad būtų išlaikytas proporcingumas atsižvelgiant ir į smulkesnes įmones, kuriose darbuotojų skaičius yra mažesnis.

Be to, siūlomi pakeitimai, kuriais siekiama sutrumpinti įspėjimo terminus prieš streiko paskelbimą yra abejotini. Pagal šiuos pakeitimus būtų nustatyta, kad apie būsimo įspėjamojo streiko pradžią darbdaviai arba darbdavių organizacijos ir jų atskiri nariai turėtų būti įspėti raštu ne vėliau kaip prieš vieną darbo dieną, o prieš tikrojo streiko pradžią – ne vėliau kaip prieš tris darbo dienas. Be to, įmonėse arba šakose, teikiančiose neatidėliotinas paslaugas visuomenei, darbdaviai ar darbdavių organizacija turėtų būti įspėti raštu ne vėliau kaip prieš penkias darbo dienas (Trišalės tarybos svarstomi DK pakeitimai). Nepaisant šių pasiūlymų, manytina, kad tokių terminų trukmės keitimui nėra pagrindo. Pirma, siūlomas vienos darbo dienos įspėjimo laikotarpis prieš įspėjamąjį streiką yra itin trumpas. Vienos dienos laikotarpis nepalieka pakankamai laiko, kad visuomenė galėtų tinkamai reaguoti ir išvengti galimų nepatogumų. Verta paminėti, kad kai kuriose šalyse įstatymai numato ilgesnį nei vienos darbo dienos įspėjimo terminą prieš įspėjamąjį streiką. Pavyzdžiui, Estijoje kaip ir Lietuvoje, pagal esamą reguliavimą apie numatomą įspėjamąjį streiką darbdavys privalo būti informuotas ne vėliau kaip prieš tris darbo dienas (Estijos Respublikos Kolektyvinių darbo ginčų sprendimo įstatymo 18 straipsnio 3 dalis) (Estijos Respublikos Kolektyvinių darbo ginčų sprendimo įstatymas, 1993). Antra, trijų darbo dienų įspėjimo laikotarpis prieš tikrąjį streiką taip pat yra per trumpas, atsižvelgiant į tai, kad tikrasis streikas, skirtingai nuo įspėjamojo streiko, dažnai trunka ilgą laiką ir reikalauja didesnio pasirengimo tiek iš darbdavių, tiek iš pačių darbuotojų. Tai gali kelti nepatogumų ne tik streiko organizavimui, bet ir jo poveikiui ekonomikai bei visuomenei. Vienoje iš jau išnagrinėtų bylų buvo išaiškinta, kad streiko pripažinimas neteisėtu dėl vienos dienos įspėjimo termino praleidimo gali būti neproporcingas. Nagrinėtoje byloje nebuvo pateikta įrodymų, kad toks trumpas įspėjimo laikotarpis turėjo tiesioginės įtakos darbdavių galimybėms atlikti būtiną pasiruošimą streikui. Pabrėžtina, kad kasacinės instancijos teismo nutartis buvo priimta pagal to meto galiojusį reguliavimą, kuriame buvo numatyta, kad skelbiant tikrąjį streiką privalu darbdavį įspėti prieš septynias dienas. Taigi

sutrumpinus šį terminą viena diena, darbdaviai vis dar gali spėti atlikti būtinus pasiruošimo prieš streiką veiksmus. Galima manyti, kad jei profesinės sąjungos vietoj trijų darbo dienų, įspėtų apie tikrąjį streiką prieš dvi darbo dienas – darbdaviai nespėtų atlikti būtinų veiksmų streiko pasirengimui. Kita vertus, net jei tikrasis streikas galėtų prasidėti dvi darbo dienos po įspėjimo apie būsimą tikrąjį streiką, ir darbdavių teigimu praleistas vienos darbo dienos įspėjimo laikotarpis nebūtų paveikęs jų galimybės atlikti būtinus veiksmus streiko pasiruošimui, vis tik dvi darbo dienos būtų gan trumpas terminas, kad visuomenė sugebėtų išvengti nepatogumų ir pasiruoštų streikui. Trečia, paminėtinas ir penkių darbo dienų įspėjimo laikotarpis įmonėms, teikiančioms neatidėliotinas paslaugas. Nors šis laikotarpis yra ilgesnis nei kitų sektorių, jis taip pat gali būti vertinamas kaip per trumpas, kad būtų galima užtikrinti tinkamą pasirengimą ir organizaciją, ypač kai kalbama apie paslaugas, kurios tiesiogiai veikia visuomenės gerovę. Neatidėliotinos paslaugos reikalauja didesnio laiko ir koordinacijos, kad būtų išvengta neigiamų pasekmių vartotojams. Taigi atsižvelgiant į tai, siūlytina arba streiko įspėjimo terminų nekeisti, arba pakeitimais siūlomus streiko įspėjimo terminus pailginti.

Apibendrinus tai kas išdėstyta, galima teigti, kad DK reguliavimas, susijęs su kolektyvinių darbo ginčų dėl interesų sprendimu, pasižymi tam tikra aiškumo stoka. Todėl būtina patikslinti esamas teisės normas, siekiant užtikrinti jų veiksmingesnį taikymą praktikoje ir pagerinti teisės įgyvendinimo efektyvumą. Siekiant patobulinti dabartinį DK reguliavimą, pagrindinis dėmesys turėtų būti skiriamas aiškesniam streiko sustabdymo ir atnaujinimo tvarkos reglamentavimui bei veiksmingesniam streiko pabaigos sąlygų ir streiko skelbimo terminų nustatymui.

IŠVADOS

Atlikus šiame magistro darbe pristatomą tyrimą, galima konstatuoti, kad:

1. Streiko evoliucija rodo, kad nors modernus streikas susiformavo XVIII a., tačiau tiek senovėje, tiek ir vėlesniais laikotarpiais atsisakymas dirbti kaip protesto priemonė buvo naudojamas siekiant pagerinti darbo sąlygas. Nors streikai senovėje ir viduramžiais buvo reti ir dažnai laikyti pavojingais maištais – jie egzistavo, tačiau dokumentacija išliko fragmentiška. Pramonės revoliucijos laikotarpiu streikų paplitimas reikšmingai išaugo. Nepaisant streikų ribojimų, XIX a. vid. pradėta pripažinti streikų kaip teisėtos darbuotojų interesų gynimo priemonės svarba. Streiko teisinis reglamentavimas glaudžiai koreliavo su politiniais režimais, o istorinis kontekstas patvirtina, kad nepaisant skirtingų epochų ir politinių sistemų, darbuotojai, nepriklausomai nuo laikotarpio, pasitelkdavo streikus kaip būdą siekti socialinių ir ekonominių pokyčių.
2. Tarptautinis teisės streikuoti reglamentavimas grindžiamas pagrindiniais dokumentais, tarptautine praktika bei tarptautinių organizacijų institucijų išaiškinimais.
 - 2.1. Visi tarptautinių organizacijų priimti teisiniai dokumentai streiką laiko esmine darbuotojų ekonominių ir socialinių interesų gynimo priemone. Net jei kai kuriuose dokumentuose teisė streikuoti nėra *expressis verbis* įtvirtinta, tačiau priežiūros institucijos vieningai teigia, kad ji išplaukia iš asociacijų laisvės principo. Tarptautinėje teismų praktikoje teisė streikuoti taip pat laikoma esmine asociacijų laisvės dalimi.
 - 2.2. Nepaisant to, kad streikas yra fundamentali darbuotojų teisė, tarptautinėje teisėje įtvirtinta, kad teisė streikuoti nėra absoliuti ir gali būti ribojama, jeigu ribojimas numatytas įstatyme, būtinas demokratinėje visuomenėje, proporcingas siekiamam teisėtam tikslui. Taip pat teisė streikuoti gali būti ribojama vertinant pagrindinių teisių ir vidaus rinkos laisvių pusiausvyrą.
 - 2.3. Tarptautiniu mastu pabrėžiama, kad siekiant užtikrinti kolektyvinių darbo ginčų dėl interesų sprendimą, turi būti realizuojamos taikios kolektyvinio darbo ginčo dėl interesų procedūros, nes streikas yra kraštutinė (*ultima ratio*) priemonė.
3. Teisės streikuoti reglamentavimas Lietuvoje grindžiamas DK nuostatomis ir suformuota teismų praktika, nuosekliai aiškinančia šią fundamentalią darbuotojų teisę.

- 3.1. Lietuvoje streikas galimas tik esant kolektyviniam darbo ginčui dėl interesų. Streiko samprata palaipsniui keitėsi – jo apibrėžime buvo įtrauktas tarpininko institutas, streikas buvo apibrėžtas kaip kolektyvinis darbo ginčas dėl interesų. Ši fundamentali darbuotojų teisė – tai darbuotojų savanoriškas laikinas darbo nutraukimas, organizuotas profesinių sąjungų ar jų organizacijos darbuotojų, siekiant išspręsti kolektyvinį darbo ginčą dėl interesų ar ginti savo ekonominius bei socialinius interesus. Praktikoje teismai pabrėžia, kad streikas yra *ultima ratio* priemonė, kada profesinės sąjungos streiką skelbia tik išnaudojusios taikias kolektyvinio darbo ginčo dėl interesų sprendimo formas. Teismai šią streiko sampratą taiko dažniausiai.
- 3.2. Streiko tikslus galima išvesti iš DK bei Konstitucijos nuostatų. Pagrindiniai kolektyvinio darbo ginčo dėl intereso tikslai: apginti darbuotojų ekonominius bei socialinius interesus; laikinai nutraukti darbuotojų darbą, sustabdyti darbo sutarties vykdymą bei užtikrinti nagrinėjamo ginčo pasiekto sprendimo įvykdymą.
- 3.3. DK įtvirtinti įspėjimo terminai prieš skelbiant streiką. Teismų praktikoje išaiškinta, kad nedidelis šių terminų praleidimas, neturi būti laikomas procedūriniu pažeidimu lemiančiu streiko neteisėtumą, jeigu darbdavys nurodo, kad įspėjimo termino praleidimas šiuo terminu nepaveikė jo galimybės atlikti būtiną pasiruošimą streikui. Nepaisant to, dažniausiai teismai pripažįsta streikų neteisėtumą dėl procedūrinių streiko skelbimo pažeidimų.
- 3.4. DK nuostata, kad įmonėse ir šakose, kurios teikia gyvybiškai svarbias paslaugas visuomenei, streiko metu turi būti užtikrintas minimalus šių paslaugų teikimas, kasacinės instancijos teismo vertinamas griežtai net ir tada, kai grėsmė visuomenei nekyla, tačiau galėjo kilti. Streiko skelbimas pripažįstamas neteisėtu, jei profesinė sąjunga atsisako dalyvauti užtikrinant būtinąs minimalias paslaugas gyvybiniams visuomenės poreikiams tenkinti streiko metu.
- 3.5. DK numato, kad prieš skelbiant streiką galima pasinaudoti taikiomis kolektyvinių darbo ginčų dėl interesų sprendimo stadijomis, iš kurių viena – privaloma. Tačiau teismų praktika rodo, kad kartais profesinės sąjungos šios privalomos stadijos neįgyvendina ir skelbia streiką pažeisdamos DK nustatytą procedūrą.
4. Remiantis tarptautine ir Lietuvos teismų praktika pastebėtina, kad dabartinis DK reglamentavimas, susijęs su kolektyvinių darbo ginčų dėl interesų sprendimu, nėra pakankamai išsamus ir aiškus. Dėl šios priežasties būtina tikslinti ir tobulinti esamą DK reguliavimą, siekiant užtikrinti teisės normų veiksmingesnį praktinį taikymą ir padidinti teisės įgyvendinimo efektyvumą. Nors DK nuostatų pakeitimo projektas

turi tam tikrų privalumų, tačiau jame pastebimi ir trūkumai, kurie labiausiai susiję su streiko užbaigimo sąlygų aiškumu ir streiko įspėjimo terminų trumpinimu. Be to, iš teisinių precedentų pastebėtina, kad DK nuostatų pakeitimai turėtų apimti ir aiškesnį streiko sustabdymo ir atnaujinimo procedūrų reglamentavimą, siekiant užtikrinti teisinio aiškumo bei praktinio taikymo nuoseklumą.

ŠALTINIŲ SĄRAŠAS

Tarptautiniai teisės aktai:

1. Visuotinė žmogaus teisių deklaracija (1948). *Valstybės žinios*, 2006, 68-2497.
2. Tarptautinis ekonominių, socialinių ir kultūrinių teisių paktas (1966). *Valstybės žinios*, 2002, 77-3290.
3. Tarptautinis pilietinių ir politinių teisių paktas (1966). *Valstybės žinios*, 2002, 77-3288.
4. Tarptautinės darbo organizacijos konvencija Nr. 87 „Dėl asociacijų laisvės ir teisės jungtis į organizacijas gynimo“ (1948). *Valstybės žinios*, 1996, 27-653.
5. Tarptautinės darbo organizacijos konvencija Nr. 98 „Dėl teisės jungtis į organizacijas ir vesti kolektyvines derybas principų taikymo“ (1949). *Valstybės žinios*, 1996, 28-674.
6. Tarptautinės darbo organizacijos rekomendacija Nr. 92 „Dėl savanoriško taikinimo ir arbitražo“ (1951).
7. Jungtinių Tautų Ekonominės ir Socialinės Tarybos 1985 m. gegužės 28 d. rezoliucija, 1985/17.
8. Europos žmogaus teisių ir pagrindinių laisvių apsaugos konvencija (1950). *Valstybės žinios*, 1995, 40-987.
9. Europos socialinė chartija (pataisyta) (1996). *Valstybės žinios*, 2001, 49-1704.
10. Europos Bendrijos darbuotojų pagrindinių socialinių teisių chartija (1989). Oficialusis leidinys, C 323.
11. Europos Sąjungos pagrindinių teisių chartija (2000). 2016 m. redakcija, C 202/389.
12. Sutartis dėl Europos Sąjungos veikimo (2012). 2016 m. redakcija, C 202/47.

Užsienio valstybių teisės aktai:

13. Estijos Respublikos Kolektyvinių darbo ginčų sprendimo įstatymas (1993). *Valstybės žinios*, RT I 1993, 26, 442.

Lietuvos Respublikos teisės aktai:

14. Laikinoji Lietuvos Valstybės Konstitucija (1920). *Vyriausybės žinios*, 37-407.
15. Lietuvos Respublikos Konstitucija (1992). *Valstybės žinios*, 33-1014.
16. Lietuvos Respublikos darbo kodeksas (2002). *Valstybės žinios*, 64-2569.
17. Lietuvos Respublikos darbo kodekso 22, 24, 43, 47, 52, 58, 67, 68, 69, 70, 71, 72, 73, 76, 77, 78, 79, 80, 83, 84, 85, 130, 193, 194 straipsnių pakeitimo ir papildymo,

- Kodekso papildymo 75(1), 130(1) straipsniais bei Kodekso priedo papildymo įstatymas (2008). *Valstybės žinios*, 63-2375.
18. Lietuvos Respublikos darbo kodekso 76, 77, 80, 107, 108, 109, 115, 127, 147, 149, 150, 151, 202, 293, 294 straipsnių pakeitimo ir papildymo bei Kodekso papildymo 123-1 straipsniu įstatymas (2010). *Valstybės žinios*, 81-4221.
19. Lietuvos Respublikos darbo kodekso 71, 74, 75, 76, 77, 78, 80, 81 straipsnių pakeitimo ir Kodekso papildymo 101 straipsniu įstatymas (2014). *Teisės aktų registras*, 5777.
20. Lietuvos Respublikos darbo kodeksas (2016). *Teisės aktų registras*, 23709.
21. Lietuvos Respublikos profesinių sąjungų įstatymas (1991). *Valstybės žinios*, 34-933.
22. Lietuvos Respublikos kolektyvinių ginčų reguliavimo įstatymas (1992). *Valstybės žinios*, 12-307.
23. Lietuvos Respublikos prokuratūros įstatymas (1994). *Valstybės žinios*, 81-1514.
24. Lietuvos Respublikos branduolinės energijos įstatymas (1996). *Valstybės žinios*, 119-2771.
25. Lietuvos Respublikos karo padėties įstatymas (2000). *Valstybės žinios*, 52-1482.
26. Lietuvos Respublikos specialiųjų tyrimų tarnybos įstatymas (2000). *Valstybės žinios*, 41-1162.
27. Lietuvos Respublikos vidaus tarnybos statuto patvirtinimo įstatymas (2003). *Valstybės žinios*, 42-1927.
28. Lietuvos Respublikos Seimo nutarimas „Dėl Tarptautinės darbo organizacijos konvencijų ratifikavimo“ (1994). *Valstybės žinios*, 49-913.
29. Lietuvos Respublikos Seimo nutarimas „Dėl Devynioliktosios Lietuvos Respublikos Vyriausybės programos“ (2024). *Valstybės žinios*, XV-54.

Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo nutarimai:

30. Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 1999 m. sausio 14 d. nutarimas. *Valstybės žinios*, 9-199.

Tarptautinio Teisingumo Teismo praktika:

31. Tarptautinio Teisingumo Teismo 2023 m. lapkričio 14 d. pranešimas, Nr. 2023/64.

Europos Žmogaus Teisingumo Teismo sprendimai:

32. Unison v. Jungtinė Karalystė [EŽTT], Nr. 53574/99, [2002-01-10].

33. Karacay v. Turkija [EŽTT], Nr. 6615/03, [2007-03-27].
34. Urcan ir kiti v. Turkija [EŽTT], Nr. 23018/04, [2008-07-17].
35. Demir and Baykara v Turkija [EŽTT], Nr. 34503/97, [2008-11-12].
36. Saime Özcan v. Turkija [EŽTT], Nr. 22943/04 ir Kaya and Seyhan v. Turkija [EŽTT], Nr. 30946/04, [2009-09-15].
37. Enerji Yapi – Yol Sen v. Turkija [EŽTT], Nr. 68959/01, [2009-04-21].
38. Ognevenko v. Rusija [EŽTT], Nr. 44873/09, [2018-11-20].
39. Laguna Guzman v. Ispanija [EŽTT], Nr. 41462/17, [2020-10-06].
40. Norwegian confederation of trade unions and Norwegian transport workers union v. Norvegija [EŽTT], Nr. 45487/17, [2021-06-10].
41. Barseghyan v. Armėnija [EŽTT], Nr. 17804/09, [2021-09-21].

Europos Sąjungos Teisingumo Teismo sprendimai:

42. International Transport Workers‘ Federation, Finish Seamen’s Union v Viking Line ABP, OU Viking Line Eesti [ESTT], Nr. C-438/05, [2007-12-11]. ECLI:EU:C:2007:772.
43. Laval un Partneri Ltd v Svenska Byggnadsarbetareförbundet, Svenska Byggnadsarbetareförbundets avdelning 1, Byggettan ir Svenska Elektrikerförbundet [ESTT], Nr. C-341/05, [2007-12-18]. ECLI:EU:C:2007:809.

Tarptautinių organizacijų institucijų praktika:

44. Tarptautinio ekonominių, socialinių ir kultūrinių teisių komiteto 2016 m. balandžio 27 d. priimtas bendrasis komentaras, Nr. 23.
45. Tarptautinio ekonominių, socialinių ir kultūrinių teisių komiteto 2011 m. liepos 12 d. baigiamosios pastabos pagal Vokietijos ataskaitą, Nr. E/C.12/DEU/CO/5.
46. Tarptautinio ekonominių, socialinių ir kultūrinių teisių komiteto 2018 m. balandžio 25 d. baigiamosios pastabos pagal Ispanijos ataskaitą, Nr. E/C.12/ESP/CO/6.
47. Tarptautinio ekonominių, socialinių ir kultūrinių teisių komiteto 2018 m. lapkričio 27 d. baigiamosios pastabos pagal Vokietijos ataskaitą, Nr. E/C.12/DEU/CO/6.
48. Tarptautinio ekonominių, socialinių ir kultūrinių teisių komiteto 2019 m. kovo 27 d. baigiamosios pastabos pagal Estijos ataskaitą, Nr. E/C.12/EST/CO/3.
49. Jungtinių žmogaus teisių komiteto 2020 m. rugsėjo 17 d. priimtas bendrasis komentaras, Nr. 37.
50. Jungtinių žmogaus teisių komiteto 2017 m. lapkričio 27 d. baigiamosios pastabos pagal Dominikos Respublikos ataskaitą, Nr. CCPR/C/DOM/CO/6.

51. Jungtinių žmogaus teisių komiteto 2018 m. balandžio 18 d. baigiamosios pastabos pagal Estijos ataskaitą, Nr. CCPR/C/EST/CO/4.
52. Jungtinių žmogaus teisių komiteto 2018 m. lapkričio 22 d. baigiamosios pastabos pagal Baltarusijos ataskaitą, Nr. CCPR/C/BLR/CO/5.
53. Jungtinių žmogaus teisių komiteto 2018 m. gruodžio 7 d. baigiamosios pastabos pagal Gvinėjos ataskaitą, Nr. CCPR/C/GIN/CO/3.
54. Freedom of association and collective bargaining. International Labour Conference 81st Session. Geneva: International Labour Office. 1994. *Internetinė prieiga:* [https://webapps.ilo.org/public/libdoc/ilo/P/09661/09661\(1994-81-4B\).pdf](https://webapps.ilo.org/public/libdoc/ilo/P/09661/09661(1994-81-4B).pdf)
55. Digest of decisions and principles of the Freedom of Association Committee of the Governing Body of the ILO. Geneva: International Labour Office. 2006. *Internetinė prieiga:* https://webapps.ilo.org/public/libdoc/ilo/2006/106B09_305_engl.pdf
56. Report of the Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations. International Labour Conference, 101st Session. Geneva: International Labour Office. 2012. *Internetinė prieiga:* https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/%40dgreports/%40jur/documents/genericdocument/wcms_453473.pdf
57. Report of the Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations. International Labour Conference, 103rd Session. Geneva: International Labour Office. 2014. *Internetinė prieiga:* https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@ed_norm/@relconf/documents/meetingdocument/wcms_235054.pdf
58. Compilation of decisions of the Committee on Freedom of Association. Geneva: International Labour Office. 2018. *Internetinė prieiga:* https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/%40ed_norm/%40normes/documents/publication/wcms_632659.pdf
59. Digest of the case law of the European committee of social rights. Council of Europe. 2022. *Internetinė prieiga:* <https://rm.coe.int/digest-ecsr-prems-106522-web-en/1680a95dbd>

Lietuvos Respublikos teismų praktika:

60. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2008 m. kovo 3 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-141/2008.
61. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2011 m. sausio 31 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-15/2011.

62. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2012 m. kovo 6 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-81/2012.
63. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2014 m. vasario 5 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-6/2014.
64. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2014 m. kovo 28 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-170/2014.
65. Lietuvos vyriausiojo administracinio teismo 2004 m. birželio 16 d. nutartis administracinėje byloje Nr. A-08-577-04.
66. Lietuvos vyriausiojo administracinio teismo 2017 m. lapkričio 10 d. apžvalga Administracinė jurisprudencija. 2017.
67. Kauno apygardos teismo 2008 m. birželio 5 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 2A-727-343/2008.
68. Klaipėdos apygardos teismo 2011 m. rugpjūčio 5 d. sprendimas civilinėje byloje Nr. 2A-1599-460/2011.
69. Vilniaus apygardos teismo 2013 m. liepos 2 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 2A-1741-340/2013.
70. Vilniaus apygardos teismo 2022 m. gegužės 24 d. nutartis civilinėje byloje Nr. e2A-1327-643/2022.
71. Kauno apygardos teismo 2023 m. gruodžio 19 d. nutartis civilinėje byloje Nr. e2A-1236-638/2023.
72. Vilniaus miesto 1 apylinkės teismo 2012 m. lapkričio 13 d. sprendimas civilinėje byloje Nr. 2-19318-600/2012.

Specialioji literatūra:

73. Aidukaitė, J., Bogdanova, N. ir Guogis, A. (2012). *Gerovės valstybės kūrimas Lietuvoje: mitas ar realybė?* Vilnius: Lietuvos socialinių tyrimų centras, Spaudmeta. [interaktyvus]. Prieiga per internetą: https://www.lstc.lt/wp-content/uploads/2019/04/Geroves_valstybes_kurimas_visas.pdf [žiūrėta 2025 m. kovo 7 d.].
74. Bailey, M. (2014). *The Decline of Serfdom in Late Medieval England: From Bondage to Freedom*. Suffolk: Boydell & Brewer. [interaktyvus]. Prieiga per internetą: https://api.pageplace.de/preview/DT0400.9781782042280_A42902672/preview-9781782042280_A42902672.pdf [žiūrėta 2025 m. kovo 8 d.].

75. Bellace, J. R. (2014). The ILO and the right to strike. *International Labour Review*, 153(1), p. 29–70, DOI: 10.1111/j.1564-913X.2014.00196.x.
76. Bond, E. S. (2025). *Strike. Labor, Unions, and Resistance in the Roman Empire*. London: Yale University Press. [interaktyvus]. Prieiga per internetą: <https://www.google.lt/books/edition/Strike/p7I8EQAAQBAJ?hl=lt&gbpv=0> [žiūrėta 2025 m. vasario 10 d.].
77. Bužinskas, G. (2010). *Darbo ginčai: teorija ir praktika: monografija*. Vilnius: Registrų centras.
78. Cohn, S. K. (ed.) (2004). *Popular Protest in Late-Medieval Europe: Italy, France and Flanders*. Manchester: Manchester University Press. [interaktyvus]. Prieiga per internetą: <https://www.cambridge.org/core/books/popular-protest-in-late-medieval-english-towns/D4CED7810AD8D964DFCD3BD4330BBFF5> [žiūrėta 2025 m. kovo 9 d.].
79. Cudowski, B. (1998). *Spory zbiorowe w polskim prawie pracy*. Białystok: Temida 2. [interaktyvus]. Prieiga per internetą: https://repozytorium.uwb.edu.pl/jspui/bitstream/11320/7823/1/B_Cudowski_Spory_zbiorowe_w_polskim_prawie_pracy.pdf [žiūrėta 2025 m. kovo 2 d.].
80. Davies, N. (2008). *Dievo žaislas. Lenkijos istorija. 2-asis pataisytas leidimas*. Vilnius: Lietuvos rašytojų sąjungos leidykla.
81. Davulis, T. (2008). Bendrosios rinkos laisvės ir pagrindinių teisių santykis: teisė į streiką Europos Teisingumo Teismo jurisprudencijoje. Iš: Katuoka, S. ir kt. (red.) (2008). *Teisė besikeičiančioje Europoje: Liber Amicorum Pranas Kūris*. Vilnius: Mykolo Romerio universiteto Leidybos centras, p. 123–150. [interaktyvus]. Prieiga per internetą: <https://cris.mruni.eu/server/api/core/bitstreams/e4aec85-0398-4c35-96a6-5b23eeb7a652/content> [žiūrėta 2025 m. vasario 7 d.].
82. Davulis, T. (2018). *Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras*. Vilnius: Registrų centras.
83. Davulis, T. (2020). Savarankiškai dirbančių asmenų teisė į kolektyvines derybas ir teisė į streiką. Iš: Mačernytė-Panomariovienė, I. (sud.) (2020). *Darbo teisės iššūkiai besikeičiančiame pasaulyje*. Vilnius: Mykolo Romerio universitetas, p. 41–80. [interaktyvus]. Prieiga per internetą: <https://cris.mruni.eu/server/api/core/bitstreams/6cd4bc49-8720-40d9-8a0b-537500830916/content> [žiūrėta 2025 m. vasario 7 d.].

84. Davulis, T. ir Petrylaitė, D. (red.) (2007). *Darbo ir socialinės apsaugos teisė XXI amžiuje: iššūkiai ir perspektyvos, tarptautinė mokslinė konferencija*. Vilnius: Teisinės informacijos centras.
85. Ebert, F. C. ir Oelz, M. (2012). *Bridging the Gap between Labour Rights and Human Rights: The Role of ILO Law in Regional Human Rights Courts*. International Labour Organization. [interaktyvus]. Prieiga per internetą: https://www.researchgate.net/publication/279912868_Bridging_the_gap_between_labour_rights_and_human_rights_The_role_of_ILO_law_in_regional_human_rights_courts [žiūrėta 2025 m. vasario 7 d.].
86. Eidintas, A. ir kt. (2013). *Lietuvos istorija*. Antras leidimas. Vilnius: Vilniaus universiteto leidykla. [interaktyvus]. Prieiga per internetą: <http://www.istorija.senamiescio-g.lt/Naudinga/Knygos/Lietuvos.istorija.2013.LT.pdf> [žiūrėta 2025 m. kovo 1 d.].
87. Griškūnaitė, E. (1971). *Darbininkų judėjimas Lietuvoje 1895–1914 m.* Vilnius: Mintis.
88. Gernigon, B., Odero, A. ir Guido, H. (2000). *ILO Principles Concerning the Right to Strike*. Geneva: International Labour Office. [interaktyvus]. Prieiga per internetą: https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@ed_norm/@norms/documents/publication/wcms_087987.pdf [žiūrėta 2025 m. kovo 14 d.].
89. Harrington, A. (2023). *International Organizations and the Law*. London: Routledge. [interaktyvus]. Prieiga per internetą: <https://ebookcentral.proquest.com/auth/lib/viluniv-ebooks/login.action?returnURL=https%3A%2F%2Febookcentral.proquest.com%2Flib%2Fviluniv-ebooks%2Fdetail.action%3FdocID%3D30878721%26pq-origsite%3Dprimo> [žiūrėta 2025 m. kovo 2 d.].
90. Jarukaitis, I. (2022). Vidaus rinkos laisvių ir pagrindinių teisių santykis Europos Sąjungos Teisingumo Teismo praktikoje. *Teisė*, 125, p. 27–55. Vilnius: Vilniaus universiteto leidykla. DOI: 10.15388/Teise.2022.125.2.
91. Krasauskas, R. (2011). Kai kurie kolektyvinio sutartinio darbo santykių teisinio reguliavimo skatinimo probleminiai aspektai. *Jurisprudencija*, 18(2), p. 613–630. [interaktyvus]. Prieiga per internetą: <https://ojs.mruni.eu/ojs/jurisprudence/article/view/610> [žiūrėta 2025 m. kovo 9 d.].
92. Krasauskas, R. (red.) (2013). *Kolektyvinė darbo teisė: vadovėlis*. Vilnius: Mykolo Romerio universitetas. [interaktyvus]. Prieiga per internetą:

- <https://cris.mruni.eu/server/api/core/bitstreams/a0bdfd48-9e2b-4229-8a58-5b74ca76d5ed/content> [žiūrėta 2025 m. kovo 6 d.].
93. Kheel, T. W. (1969). Strikes and Public Employment. *Michigan Law Review*, 67(5), p. 931–957. [interaktyvus]. Prieiga per internetą: <https://repository.law.umich.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=4944&context=mlr> [žiūrėta 2025 m. kovo 11 d.].
94. Kūris, E. (red.) (2015). *Krizė, teisės viešpatavimas ir žmogaus teisės*. Šiauliai: AB „Titnagas“. [interaktyvus]. Prieiga per internetą: <https://www.tf.vu.lt/wp-content/uploads/2016/09/Monografija-Krize-teises-viespatavimas-ir-zmogaus-teises-LT.pdf> [žiūrėta 2025 m. vasario 6 d.].
95. Maksimaitis, M. (2005). *Lietuvos valstybės konstitucijų istorija (XX a. pirmoji pusė)*. Monografija. Vilnius: Justitia.
96. Mačernytė-Panomariovienė, I. (red.) (2016). *Darbo teisės principai ir jų taikymas Lietuvos teismų praktikoje: kolektyvinė monografija*. Vilnius: Registrų centras.
97. MacEachin, D. J. (2000). *US Intelligence and the Polish Crisis 1980–1981*. Center for the Study of Intelligence, Central Intelligence Agency. [interaktyvus]. Prieiga per internetą: <https://www.cia.gov/resources/csi/static/US-Intelligence-and-the-Polish-Crisis-1980-1981-1.pdf> [žiūrėta 2025 m. vasario 3 d.].
98. Majhosev, A. ir Denkova, J. (2013). The Right to Strike: International and Regional Legal Instruments with Accent of Legislation in Republic of Macedonia. *Balkan Social Science Review*, 1, 91–107. [interaktyvus]. Prieiga per internetą: <https://core.ac.uk/download/pdf/35331156.pdf> [žiūrėta 2025 m. kovo 2 d.].
99. Petrylaitė, D. (2002). Teisės streikuoti įgyvendinimo Lietuvoje problemos. *Jurisprudencija*, 25(17), p. 106–115. [interaktyvus]. Prieiga per internetą: <https://ojs.mruni.eu/ojs/jurisprudence/article/view/3647/3439> [žiūrėta 2025 m. kovo 6 d.].
100. Petrylaitė, D. (2005). *Kolektyviniai darbo ginčai*. Vilnius: Teisinės informacijos centras.
101. Petrylaitė, D. (2015). Bylų dėl streikų teisėtumo nagrinėjimo Lietuvos teismuose ypatumai. *Jurisprudencija*, 22(1), p. 84–101, DOI: 10.13165/JUR-15-22-1-05.
102. Petrylaitė, D. ir Petrylaitė, V. (2024). Profesinių sąjungų veiklos laisvė: teisinės garantijos ir baudžiamoji atsakomybė. Iš: Prapiestis, J. (red.) (2024). *Lietuvos baudžiamosios justicijos teisė: patirtis ir ateitis: recenzuotų mokslinių*

- straipsnių rinkinys*. Vilnius: Vilniaus universiteto leidykla, p. 310–329. DOI: 10.15388/LBJT.2024.12.
103. Petrylaitė, D., Petrylaitė, V. ir Blažienė, I. (2013). Darbo ginčų instituto reguliavimo tarptautiniai teisiniai standartai ir jų įgyvendinimas nacionalinėje teisėje. *Teisė*, 88, p. 94–118, DOI: 10.15388/Teise.2013.0.1611.
 104. Romer, J. (1984). *Ancient Lives: Daily Life in Egypt of the Pharaohs*. New York: Holt, Rinehart, and Co. [interaktyvus]. Prieiga per internetą: <https://archive.org/details/ancient-lives-daily-life-in-egypt-of-the-pharaohs> [žiūrėta 2025 m. kovo 7 d.].
 105. Schapiro, J. S. (1922). *Modern and Contemporary European History (1815–1921)*. Boston: Houghton Mifflin Company. [interaktyvus]. Prieiga per internetą: <https://archive.org/details/moderncontempora01scha> [žiūrėta 2025 m. vasario 8 d.].
 106. Trades Union Congress (1947). *A short history of British trade unionism*. London: Trades Union Congress. [interaktyvus]. Prieiga per internetą: <https://dai.mun.ca/PDFs/radical/AShortHistoryofBritishTradeUnionism.pdf> [žiūrėta 2025 m. kovo 11 d.].
 107. Tiažkijus, V. ir Vėgelis, V. (sud.) (2013). *Lietuvos Respublikos darbo kodeksas ir lydimoji medžiaga pastraipsniui*. Vilnius: Valstybės žinios.
 108. *Visuotinė lietuvių enciklopedija. XXII tomas. Sko–Šala* (2012). Vilnius: Mokslo ir enciklopedijų leidybos centras.
 109. Vadapalas, V. (2006). *Tarptautinė teisė*. Vilnius: Eugrimas.
 110. Vidrinskaitė, S. (2006). Žmogaus teisių katalogas: Lietuvos Respublikos ir Europos Sąjungos teisinės aktualijos. *Jurisprudencija*, 82(4), p. 6–12. [interaktyvus]. Prieiga per internetą: <https://ojs.mruni.eu/ojs/jurisprudence/article/view/2878> [žiūrėta 2025 m. kovo 6 d.].
 111. Vogt, J. ir kt. (2020). *The Right to Strike in International Law*. Oxford: Hart Publishing.
 112. Žiūkas, V. P. (2003). Europos socialinės chartijos ratifikavimas - svarbus žingsnis užtikrinant Lietuvos žmonių socialines teises. *Socialinė Teorija, Empirija, Politika Ir Praktika*, 2, 90-93. DOI: 10.15388/STEPP.2003.2.8553.
 113. Žalimas, D. ir kt. (2001). *Tarptautinės organizacijos*. Vilnius: Justitia.
 114. Warneck, W. (2007). *Strike Rules in the EU27 and Beyond: A Comparative Overview*. Brussels: European Trade Union Institute for Research, Education and

Health and Safety (ETUI-REHS). [interaktyvus]. Prieiga per internetą: <https://library.fes.de/pdf-files/gurn/00275.pdf> [žiūrėta 2025 m. kovo 12 d.].

Kiti šaltiniai:

115. Aiškinamasis raštas „Dėl Lietuvos Respublikos darbo kodekso patvirtinimo, įsigaliojimo ir įgyvendinimo įstatymo Nr. XII-2603 248 straipsnio pakeitimo įstatymo projekto“ (2022). *Teisės aktų registras*, XIVP-1607.
116. Europos Sąjungos tinklalapis. [interaktyvus]. Prieiga per internetą: <https://www.eurofound.europa.eu/en/european-industrial-relations-dictionary/community-charter-fundamental-social-rights-workers> [žiūrėta 2025 m. kovo 7 d.]
117. Greville, G. Workers' Rights at the ICJ: The Upcoming Advisory Opinion on the Right to Strike. 2024. [interaktyvus]. Prieiga per internetą: <https://www.biicl.org/blog/88/workers-rights-at-the-icj-the-upcoming-advisory-opinion-on-the-right-to-strike?cookieset=1&ts=1740414273> [žiūrėta 2025 m. kovo 11 d.].
118. Tarptautinės darbo organizacijos teisinių dokumentų archyvas. [interaktyvus]. Prieiga per internetą: <https://www.ilo.org/international-labour-standards/conventions-protocols-and-recommendations> [žiūrėta 2025 m. kovo 6 d.].
119. Trišalės tarybos svarstomi Lietuvos Respublikos darbo kodekso pakeitimai. [interaktyvus]. Prieiga per internetą: <https://socmin.lrv.lt/lt/administracine-informacija/tarybos-ir-komisijos/trisale-taryba/trisales-tarybos-posedziai/> [žiūrėta 2025 m. kovo 18 d.].
120. Zanotti, G. The Right to Strike in International law amid Legal Challenges: Exploring Alternatives to ILO Convention No. 87. 2024. [interaktyvus]. Prieiga per internetą: <https://www.ejiltalk.org/the-right-to-strike-in-international-law-amid-legal-challenges-exploring-alternatives-to-ilo-convention-no-87/> [žiūrėta 2025 m. kovo 11 d.].

Statistiniai duomenys:

121. Valstybės duomenų agentūros oficialiosios statistikos portalo duomenys. [interaktyvus]. Prieiga per internetą: <https://osp.stat.gov.lt/lt/statistiniu-rodikliu-analize?hash=9b9037b0-ae40-436b-b421-9c1535a3a1eb#/> [žiūrėta 2025 m. vasario 3 d.].

SANTRAUKA

Teisė streikuoti: tarptautinių ir nacionalinių teismų praktika

Patricija Augustina Jatautytė

Šiame darbe analizuojama teisė streikuoti ir jos reglamentavimas tarptautinėje bei Lietuvos teisėje, ypatingą dėmesį skiriant Lietuvos teisiniam reguliavimui. Ši tema nagrinėjama remiantis tiek istorinės teisės streikuoti raidos analize, tiek tarptautinių bei Lietuvos teisės aktų ir teismų praktikos apžvalga teisės streikuoti kontekste. Darbe taip pat nagrinėjamas tarptautinės teisės vaidmuo formuojant teisės streikuoti reguliavimą, išskiriant pagrindinius tarptautinius dokumentus, tokius kaip Tarptautinis ekonominių, socialinių ir kultūrinių teisių paktas, Europos žmogaus teisių ir pagrindinių laisvių apsaugos konvencija ir tarptautinių organizacijų organų, tokių kaip Asociacijų laisvės komitetas, pateiktas išvadas ir išaiškinimus.

Darbo analizė apima pagrindines Lietuvos DK nuostatas, reglamentuojančias teisę streikuoti bei Lietuvos teismų praktiką, siekiant nustatyti galimus teisinio reguliavimo ypatumus, susijusius su teisės streikuoti įgyvendinimu. Remiantis pagrindiniu darbo santykius reguliuojančiu teisės aktu – DK bei kitais reikšmingais teisės aktais aptariama teisės streikuoti samprata, subjektai, galintys skelbti streiką bei streiko skelbimo procedūros. Taip pat analizuojant teismų praktiką nagrinėjama streiko samprata, streiko tikslai bei streiko skelbimo procedūrų vertinimas teisėtumo aspektu, siekiant nustatyti kaip šie aspektai yra aiškinami ir taikomi jurisprudencijoje.

Atlikus išsamią tarptautinės ir Lietuvos teisės analizę, darbe pateikiami pagrindiniai aspektai Lietuvos darbo teisėje, trukdantys efektyviam teisės streikuoti įgyvendinimui bei pateikiami pasiūlymai dėl DK nuostatų tobulinimo, siekiant užtikrinti veiksmingesnę šios teisės reguliavimą.

SUMMARY

The Right to Strike: the Jurisprudence of International and National Courts

Patricija Augustina Jatautytė

This master's thesis analyses the right to strike and its regulation in international and Lithuanian law, with particular attention given to the legal framework in Lithuania. The topic is examined through both a historical analysis of the development of the right to strike and a review of international and Lithuanian legal acts and case law in the context of the right to strike. The paper also explores the role of international law in shaping the regulation of the right to strike, highlighting key international documents such as the International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights, the European Convention on Human Rights, as well as the conclusions and interpretations issued by bodies of international organizations, such as the Committee on Freedom of Association.

The analysis covers the main provisions of the Lithuanian Labour Code regulating the right to strike and the case law of Lithuanian courts, aiming to identify specific features of legal regulation related to the implementation of this right. Based on the Labour Code – the principal legal act governing employment relations – and other relevant legislation, the concept of the right to strike, the entities entitled to call a strike, and the procedures for declaring a strike are discussed. Furthermore, by analysing court decisions, the thesis examines the concept of a strike, its objectives, and the evaluation of strike procedures from the perspective of legality, in order to determine how these aspects are interpreted and applied in jurisprudence.

Following a thorough analysis of international and Lithuanian law, the thesis presents key aspects of Lithuanian labour law that hinder the effective implementation of the right to strike and offers proposals for improving the provisions of the Labour Code to ensure more effective regulation of this right.