

Vilniaus universiteto Teisės fakulteto
Privatinės teisės katedra

Julijos Gradauskaitės,
V kurso, darbo teisės
studijų šakos studentės

Magistro darbas

Teisė streikuoti tarptautinėje ir Lietuvos teismų praktikoje

Vadovas: Doc. dr. Justinas Usonis
Recenzentė: Lekt. dr. Vida Petrylaitė

Vilnius
2017

TURINYS

ĮVADAS	3
1. TEISĖS STREIKUOTI SAMPRATA TARPTAUTINĖJE IR NACIONALINĖJE TEISĖJE.....	6
1.1. Teisės streikuoti įtvirtinimas ir samprata tarptautinėje teisėje	6
1.1.1. Tarptautinė darbo organizacija	6
1.1.2. Europos socialinė chartija.....	9
1.1.3. Europos Sąjungos reguliavimas.....	11
1.2. Teisės streikuoti įtvirtinimas ir samprata Lietuvos teisėje	12
1.3. Teisės streikuoti apsauga.....	13
1.3.1. Teisė streikuoti kaip socio–ekonominė teisė	13
1.3.2. Teisė streikuoti kaip civilinė laisvė	14
2. TEISĖS STREIKUOTI ĮGYVENDINIMAS TARPTAUTINĖJE IR LIETUVOS TEISMŲ PRAKTIKOJE	17
2.1. Teisėti streiko pagrindai	17
2.1.1. Streiko tikslai, pripažįstami tarptautinėje praktikoje	17
2.1.2. Teisėti pagrindai streikuoti Lietuvos teisėje	18
2.1.3. Aukštesnio nei įmonės lygio streikai	21
2.2. Procedūriniai teisės streikuoti reikalavimai	23
2.2.1. Subjektai, galintys skelbti streiką	23
2.2.2. Taikinimo stadija	28
2.2.3. Darbuotojų pritarimas streikui	31
2.2.4. Darbdavio įspėjimas	32
2.2.5. Minimalių sąlygų (paslaugų) užtikrinimas	36
2.3. Laikinosios apsaugos priemonės kaip teisės streikuoti apribojimas	41
2.4. Streiko teisėtumo vertinimas	45
2.5. Laisvės dirbti nestreikuojantiems asmenims garantavimas.....	47
3. TEISĖS STREIKUOTI RIBOJIMAS.....	49
3.1. <i>Ratione personae</i>	49
3.2. <i>Ratione loci</i>	50
3.3. <i>Ratione temporis</i>	51
3.4. Ribojimų teisėtumo vertinimas	52
IŠVADOS	56
LITERATŪROS SĄRAŠAS	58
SANTRAUKA	65
SUMMARY	66

ĮVADAS

XVIII amžiuje didžiausią ekonominę vertę generuojančia technologija buvo laikomi laivai, į kuriuos tarsi į didelę gamyklą susirinkdavo daug darbuotojų, kurių veikla buvo visuotinai reikšminga, ir kuriems už atliktą darbą buvo atlyginama. Laikui bėgant jūreiviai, plaukiodavę pirklių ir karalių paliepimais, pradėjo suvokti savo, kaip organizuotos grupės, galią ir nusprendė išdrįsti reikalauti daugiau nei tuo metu turėjo. Žodžio „streikas“ etimologija kyla iš jūros, kuomet 1789 metais Londono laivų uoste jūreivių grupės, papiktintos atlygio sumažinimu, ėjo nuo laivo prie laivo kirsdami (angl. *strike*) burių virves.

Teisė streikuoti nuėjo ilgą evoliucijos kelią, kadangi iki vėlyvo XIX amžiaus, o kai kur netgi iki XX amžiaus vidurio, šis kolektyvinių ginčų sprendimo būdas buvo laikomas nelegaliu. Šiuo metu ši teisė yra pripažįstama vienu iš demokratinės visuomenės pamatų, saugoma vienuose svarbiausių tarptautinių dokumentų bei pripažįstama daugumoje pasaulio valstybių, įskaitant ir Lietuvos Respubliką. Nors streikai simbolizuoja konfliktą, o konkrečiau, atsižvelgiant į streiko *ultima ratio* pobūdį – jo piką, kuriame konfrontacija yra aršiausia, kartu jie yra laisvos ir demokratiškos visuomenės požymis. Tam pritaria tiek nacionaliniai, tiek tarptautiniai teismai ir organizacijos, savo išaiškinimuose skirdami teisei streikuoti didelę reikšmę ir apsaugą. Tad norint visapusiškai suprasti šį visuotinai pripažįstamą ir tiek praktines, tiek teorines diskusijas keliantį institutą, privalu įvertinti, kaip jį aiškina nacionaliniai ir tarptautiniai teismai bei kaip šie išaiškinimai orientuoja teisėkūrą. Tad šiame darbe yra nagrinėjamas teisė streikuoti reglamentuojančių teisės normų taikymas, interpretavimas bei suderinamumas su tarptautinėje teisėje iškomunikuotais standartais.

Temos aktualumas. Statistikos departamento duomenimis¹, konstitucine teise streikuoti 2016 metais Lietuvoje pasinaudojo 6 295 darbuotojai, įvykdę 242 tikruosius streikus. Tai yra didžiausias streikų skaičius lyginant su praėjusiais dvylika metų, per kuriuos kartu sudėjus buvo surengti tik 202 teisėti tikrieji streikai ir 639 įspėjamieji. Akivaizdu, jog Lietuvoje teise streikuoti yra pamažu pradeda naudotis aktyviau, nors ji – neabejotinai kraštutinė darbuotojų interesų gynimo priemonė. Būtent dėl palaiptiesniui dažnėjančio šios teisės įgyvendinimo bei jos specifikos, yra itin svarbu ir naudinga atlikti išsamią teismo precedento, susijusio streiko institutu, analizę. Tai

¹ Oficialiosios statistikos portalo interneto svetainėje pateikiama streikų statistika: [interaktyvus; žiūrėta 2017 m. sausio 5 d.]. Prieiga per internetą: <<http://osp.stat.gov.lt/web/guest/statistiniu-rodikliu-analize?portletFormName=visualization&hash=60752322-59a9-4334-9616-adba54d085c0>>;

įvertinus atsiskleis, kaip teisės normos, reguliuojančios pastarąjį institutą, yra taikomos ir aiškinamos praktikoje, bus išgrynintos normų aiškinimo tendencijos, jų kaita, taps aiški problematika. Savo ruožtu tarptautinės praktikos, kurioje itin dažnai naudojama teise streikuoti, įvertinimas apibendrins globalų šio instituto aiškinimą, tendencijas bei problematiką. Be to, išskirti tarptautiniai teisės streikuoti įgyvendinimo ir aiškinimo principai padės tinkamai įvertinti reguliavimą Lietuvoje. Pagaliau, keičiantis Lietuvos Respublikos darbo kodeksui yra itin naudinga apžvelgti, ar naujasis reguliavimas atitiks iki šiol plėtotą teismų praktiką bei tarptautinius standartus.

Darbo tikslas. Remiantis teorine analize bei tarptautinių ir nacionalinių teismų jurisprudencija atskleisti ir įvertinti teisės streikuoti įtvirtinimą, įgyvendinimą ir ribojimą.

Darbo uždaviniai. Užsibrėžtam tikslui pasiekti darbe yra keliami tokie uždaviniai:

- 1) atskleisti teisės streikuoti instituto turinį ir sampratą nacionalinėje ir tarptautinėje teisėje;
- 2) išanalizuoti svarbiausius teisės streikuoti instituto aiškinimo aspektus tarptautinėje ir nacionalinėje teismų praktikoje;
- 3) identifikuoti teisės streikuoti ribojimo pagrindus, išskirtus nacionalinėje bei tarptautinėje teisėje ir teismų praktikoje.

Darbo objektas. Teisės streikuoti instituto aiškinimo tarptautinėje ir nacionalinėje teismų praktikoje atskleidimas.

Tyrimo metodai. Darbe naudoti lyginamasis, analizės, dokumentų analizės, apibendrinimo metodai.

Lyginamojo metodo pagalba yra bandoma išskirti panašumus ir (arba) skirtumus gretinant teisės streikuoti įtvirtinimą, sampratas bei aiškinimus nacionalinėje ir tarptautinėje teismų praktikoje. Analizės metodas yra naudojamas išskiriant, grupuojant ir atskleidžiant reikšmingiausias nacionalinių ir tarptautinių teismų išaiškinimus, susijusius su teisės streikuoti institutu. Taipogi šio metodo pagalba, pasitelkiant nacionalinius teisės aktus ir tarptautinius dokumentus bei principus, yra analizuojami teisės streikuoti instituto turinys, įgyvendinimas ir ribojimo pagrindai. Dokumentų analizės metodas naudojamas tiriant nacionalinius teisės aktus ir tarptautinius dokumentus bei teismų praktiką kaip pagrindinius informacijos šaltinius. Apibendrinimo metodu yra bendrinami gauti duomenys analizuojant nacionalinę ir tarptautinę norminę medžiagą bei teismų praktiką. Minimi duomenys naudojami darant galutines išvadas.

Darbo originalumas. Darbo nagrinėjant pasirinktą temą originalumas pasireiškia tuo, jog yra lyginami nacionalinis ir tarptautinis teisės streikuoti reguliavimai, gretinant

nacionalinius ir tarptautinius teismų išaiškinimus bei dokumentus. Taipogi darbo originalumą lemia temos specifika, diktuojanči nacionalinės ir tarptautinės teismų praktikos analizę, kuri, kaip žinia, yra nuolat besikeičianti ir besipildanti. Be to, remiantis kintančiu Lietuvos Respublikos darbo kodeksu, yra apžvelgiamas ir palyginamas būsimas reguliavimas su iki jo egzistavusiais išaiškinimais ir tarptautiniais standartais.

Pažymėtina, jog per pastaruosius penkerius metus identiškų darbų šia tema rašyta nebuvo. 2014 metais apgintas magistro darbas tema „Streikas: tarptautiniai teisiniai standartai ir jų realizavimas Lietuvos teismų praktikoje“, tačiau pažymėtina, jog darbo pavadinimas indikuoja, kad jame nebuvo apžvelgiama tarptautinių teismų praktika. Be to, nuo 2014 metų tiek tarptautinė, tiek Lietuvos teismų praktika pasipildė.

Svarbiausi šaltiniai. Pagrindiniai šaltiniai, kuriais buvo remiamasi rašant šį darbą, yra nacionaliniai ir tarptautiniai teisminiai precedentai, tarptautinių organų išvystyti ir visuotinai pripažįstami standartai. Bylų ir jose pateiktų išaiškinimų pagrindu buvo atliekama analizė, kurios pagrindinis tikslas - atskleisti instituto turinį, įgyvendinimą ir ribojimą nacionaliniame bei tarptautiniame lygmenyse ir šiuodu sugretinti.

Pažymėtina, jog darbas grindžiamas nacionaliniais ir tarptautiniais teisės aktais, reguliuojančiais darbo teisinius santykius, tokiais kaip Lietuvos Respublikos darbo kodeksas, Pataisytoji Europos socialinė chartija, Tarptautinės darbo organizacijos konvencijos. Šie aktai buvo naudojami atliekant lyginamąją nacionalinio ir tarptautinio reguliavimo analizę.

Rašant darbą buvo naudojamosi D. Petrylaitės monografija ir įvairiais nacionaliniais ir bei tarptautiniais straipsniais, tarptautiniais dokumentais. Pagrindiniai darbe minimi autoriai yra: T. Novitz, B. Waas, W. Warneck.

1. TEISĖS STREIKUOTI SAMPRATA TARPTAUTINĖJE IR NACIONALINĖJE TEISĖJE

1.1. Teisės streikuoti įtvirtinimas ir samprata tarptautinėje teisėje

1.1.1. Tarptautinė darbo organizacija

Norint tinkamai atskleisti teisės streikuoti sampratą ir įtvirtinimą, derėtų pradėti nuo paties bendriausio – tarptautinio lygmens, diktuojančio visuotinai pripažįstamas gaires ir standartus. Šiame kontekste pirmiausiai privalu paminėti Tarptautinę darbo organizaciją (toliau – TDO arba Organizacija), kuri yra vienintelė trišaliu principu veikianti Jungtinių Tautų specializuota agentūra, atsakinga už darbo teisių užtikrinimą, nuo pat įkūrimo 1919 metais tarnavusi kaip pagrindinis tarptautinės teisės orientyras nacionalinei darbo teisei. TDO išskirtinė trišalė struktūra užtikrina, jog valdžia, darbdaviai ir profesinės sąjungos būtų lygiateisiškai atstovaujami priimant sprendimus. Organizacija turi išvystytus ir patikimus priežiūros mechanizmus, kurių pagalba yra įvertinama, ar kiekvienos šalies vidaus teisė atitinka TDO standartus bei Organizacijos konvencijų, kurias tos valstybės yra ratifikavusios, nuostatas. Pažymėtina, jog Lietuvos Respublika yra TDO narė nuo 1921 m., vėliau narystė šioje organizacijoje buvo atnaujinta nuo 1991 m. spalio 4 d.

Įdomu tai, jog nors TDO užtikrina pagrindines teises ir laisves darbo teisės srityje, teisė streikuoti nėra pažodžiui ir tiesiogiai įtvirtinta nei TDO konvencijose, nei rekomendacijose. Ją galima rasti netiesiogiai paminėtą dviejuose dokumentuose – Konvencijos Nr. 105 dėl priverstinio darbo panaikinimo² 1 straipsnio D dalyje įsipareigojančioje „uždrausti ir nenaudoti bet kokios formos priverstinio ar privalomojo darbo“ „kaip bausmės už dalyvavimą streikuose“ ir Rekomendacijoje Nr. 92 dėl savanoriško tarpininkavimo ir arbitražo³, kurios 7 straipsnyje nurodoma, jog rekomendacijos nuostatos dėl taikinimo ir arbitražo sprendžiant kolektyvinius darbo ginčus „negali būti interpretuojamos kaip ribojančios teisę streikuoti“. Taipogi TDO

² 1957 m. TDO Konvencija Nr. 105 dėl priverstinio darbo panaikinimo [interaktyvus; žiūrėta 2016 m. gruodžio 14 d.]. Prieiga per internetą: <<https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAD/TAIS.25802>>.

³ 1951 m. TDO Rekomendacija Nr. 92 dėl savanoriško tarpininkavimo ir arbitražo [interaktyvus; žiūrėta 2016 m. gruodžio 14 d.]. Prieiga per internetą: <http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_I D:312430:NO>.

teisės streikuoti principuose⁴ minimose dviejose TDO rezoliucijose, įvardijančiose Organizacijos strategijos gaires, vienu ar kitu būdu yra pabrėžiamas teisės streikuoti pripažinimas valstybėse narėse. Vienoje jų⁵ kviečiama priimti „įstatymus ... užtikrinančius efektyvų ir nevaržomą profesinių sąjungų teisių įgyvendinimą, įskaitant teisę streikuoti darbuotojams“. Kitoje rezoliucijoje⁶ raginama „užtikrinti visapusišką ir universalią pagarbą profesinių sąjungų teisėms, įskaitant teisę streikuoti“.

Kaip bebūtų, tai, jog teisė streikuoti nėra tiesiogiai įvardinta TDO konvencijų ir rekomendacijų normose, nereiškia šios teisės nepripažinimo ar atsisakymo suteikti jai apsaugą. Šiame kontekste svarbu paminėti du Organizacijos priežiūros mechanizmus – Asociacijų laisvės komitetą, nagrinėjantį asociacijų laisvės ir kolektyvinių derybų pažeidimus, ir Ekspertų komitetą, teikiantį pranešimus apie tai, kaip valstybės įgyvendina ratifikuotų konvencijų nuostatas. Būtent šie du komitetai yra patvirtinę, jog TDO Konvencija Nr. 87⁷ (Dėl asociacijų laisvės ir teisės jungtis į organizacijas gynimo) talpina savyje teisę streikuoti kaip išvestinę iš teisės jungtis į organizacijas. Buvo pabrėžta, jog komitetai visada pripažino darbuotojų ir jų organizacijų teisę streikuoti kaip teisėtą ir vieną pagrindinių priemonių jų ekonominiams ir socialiniams interesams ginti. TDO Asociacijų komitetas pabrėžė, jog streiko skelbimo priskyrimas išimtinai tik profesinėms sąjungoms minėtos konvencijos nepažeidžia⁸. Taipogi įtvirtino streiko apsaugą sumažindamas darbuotojų kategorijų, kurios neturi teisės streikuoti, skaičių, apibrėždamas, kokiomis aplinkybėmis teisė streikuoti gali būti ribojama. Ir visgi nors streiką pripažįstant viena pagrindinių darbuotojų ar jų organizacijų teisių, jam suteiktina itin didelė apsauga - teisė streikuoti laikoma *ultima ratio* priemone dėl galimų jos neigiamų padarinių.

Taipogi, nors pažodžiui teisė streikuoti nėra minima, TDO Konvencija Nr. 87 nustato teisę tiek darbuotojų, tiek darbdavių organizacijoms „organizuoti jų

⁴ International Labour Organisation principles concerning the right to strike, 2000, p. 7 [interaktyvus; žiūrėta 2017 m. vasario 12 d.]. Prieiga per internetą: <http://ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_norm/@normes/documents/publication/wcms_087987.pdf>.

⁵ 1957 m. TDO rezoliucija dėl profesinėms sąjungoms priešiškos įstatymų leidybos panaikinimo valstybėse narėse (Resolution concerning the Abolition of Anti-Trade Union Legislation in the States Members of the International Labour Organisation, adopted in 1957, International Labour Organisation), p. 783.

⁶ 1970 m. TDO rezoliucija dėl profesinių sąjungų teisių ir jų santykio su civilinėmis laisvėmis (Resolution concerning Trade Union Rights and Their Relation to Civil Liberties, adopted in 1970, International Labour Organisation), p. 735-736.

⁷ 1948 m. TDO Konvencija Nr. 87 dėl asociacijų laisvės ir teisės jungtis į organizacijas gynimo. *Valstybės žinios*, 1996, Nr. 27-653.

⁸ Asociacijų laisvės komiteto sprendimų ir principų digestai, TDO, 2006, Nr. 520-525 [interaktyvus; žiūrėta 2016 m. gruodžio 14 d.]. Prieiga per internetą: <https://books.google.lt/books?id=G9ZT80G2iOMC&pg=PA132&lpg=PA132&dq=non+strikers+freedom&source=bl&ots=p8kL1KYq5g&sig=w0qEQLNuBiOhlxbHpMurjrn_aHc&hl=en&sa=X&redir_esc=y#v=onepage&q=non%20strikers%20freedom&f=false>.

administraciją, veiklą bei formuluoti programas” (3 straipsnis), ir šių organizacijų tikslus nurodo kaip „darbuotojų arba darbdavių interesų saugojimą ir gynimą” (10 straipsnis). Šių normų pagrindu Asociacijų laisvės komitetas ne kartą nurodė, jog teisė streikuoti yra fundamentali darbuotojų ir jų organizacijų teisė, ir apibrėžė šios teisės ribas.

Visgi TDO priežiūros organų formuojamoje praktikoje nėra nurodyta konkrečios ir galutinės streiko apibrėžties, kuri leistų spręsti apie teisės streikuoti įgyvendinimo būdų legitimumą. Tą yra bandęs daryti TDO Ekspertų komitetas, pavyzdžiui, nurodydamas, jog bet koks darbo sustabdymas, nepriklausomai nuo jo trukmės, pripažintinas streiku. Visgi manytina, jog šis apibrėžimas yra per daug nekonkretus, kad galėtų būti laikomas streiko definicija.

Matyti, kad nors TDO tiesiogiai ir nėra įtvirtinusi teisės streikuoti, ją pripažįsta bei teikia jai apsaugą per Asociacijų laisvės komiteto bei Ekspertų komiteto išaiškinimus. Tai patvirtina ir 2012 m. tarptautinėje arenoje plačiai nuskambėjusi situacija, kuomet darbdavių grupės inicijavo ginčą dėl nusistovėjusio ir iki tol jų neginčyto fakto, jog TDO standartai implikuoja teisę streikuoti. Darbdavių teigimu, TDO Konvencija Nr. 87 tiesiogiai neįtvirtina teisės streikuoti, ir todėl buvo atsisakyta dalyvauti Organizacijos ginčų nagrinėjimuose dėl tariamos jurisdikcijos stokos. Be to, buvo abejota dėl Ekspertų komiteto kompetencijos, kadangi, darbdavių nuomone, Komitetas neturi teisės interpretuoti konvencijų – jų nuomone, tai turi daryti Tarptautinis Teisingumo Teismas. Ginčo nepavyko išspręsti kelerius metus, o 2015 m. vasario 19 d. įvyko globaliniai protestai prieš darbdavių bandymus ginčyti teisės streikuoti įtvirtinimą minėtoje TDO Konvencijoje. Galiausiai, po trišalių susitikimų ir diskusijų, šis ginčas buvo išspręstas. 2015 m. vasario 23 d. buvo išplatintas jungtinis ir oficialus pareiškimas⁹, kuriame pripažinta, jog teisė imtis kolektyvinių veiksmų yra pripažįstama ją siejant su TDO Konvencija Nr. 87, be to, Ekspertų komiteto kompetencija buvo pripažinta ir neginčijama.

Pažymėtina, jog TDO konvencijos ir komitetų išaiškinimai yra plačiai pripažįstami ir naudojami tarptautinių teismų, tokių kaip Europos Žmogaus Teisių Teismo (toliau – EŽTT) ir Amerikos Šalių (angl. *Inter-American*) Žmogaus Teisių Teismo sprendimuose. Įdomu tai, jog EŽTT argumentuodamas remiasi TDO standartais ne tik savo pozicijai pagrįsti, tačiau ir Europos Žmogaus teisių ir pagrindinių laisvių konvencijai¹⁰ (toliau –

⁹ 2015 m. vasario 25 d. Tarptautinės darbo organizacijos galutinė trišalio susitikimo ataskaita [interaktyvus; žiūrėta 2016 m. gruodžio 14 d.]. Prieiga per internetą: <http://www.ilo.org/documents/meetingdocument/wcms_349069.pdf>.

¹⁰ Žmogaus teisių ir pagrindinių laisvių apsaugos konvencija. *Valstybės žinios*, 1995, Nr. 40-987.

EŽTK) interpretuoti. Svarbu paminėti, jog TDO principai didžiausią įtaką padarė būtent asociacijų laisvės, įtvirtintos EŽTK, aiškinimui, kuri iš pat pradžių būdavo interpretuojama pakankamai siaurai. Teismas, pripažindamas, jog profesinės sąjungos yra laisvos ginti savo narių profesinius interesus, aiškino, jog valstybės savo ruožtu turi laisvę pačios nustatyti, kokiais būdais minėti interesai gali būti ginami. Dėl to EŽTT dar 1976 m. laikė, jog nei teisė į kolektyvines derybas, nei teisė streikuoti nėra saugomos EŽTK¹¹. Tuo metu teismas nesirėmė nei TDO konvencijomis, nei komitetų išaiškinimais. Lūžis EŽTT jurisprudencijoje vyko priėmus sprendimą byloje *Demir, Baykara prieš Turkiją*¹² ir *Enerji Yapi-Yol Sen prieš Turkiją*¹³, kuomet Teismas reikšmingai praplėtė darbuotojų teisių apsaugą, tačiau svarbiausia, jog tą darė motyvuodamas tarptautinių instrumentų reguliavimu, o konkrečiai – aktualiomis TDO konvencijomis ir komitetų išaiškinimais. Nuo to laiko EŽTT itin dažnai referuoja į minėtus šaltinius argumentuodamas bei sprenddamas dėl žmogaus teisių ir laisvių. F. C. Ebert ir M. Oelz¹⁴ nuomone, taip galėtų būti todėl, kad EŽTT ilgą laiką nesijautė tvirtai sprenddamas dėl EŽTK įtvirtintų darbuotojų teisių, kadangi šioje srityje stokojo patirties, kurios trūkumą užpildė nuorodų į kitus tarptautinės teisės šaltinius gausa. Tad skirtingai nei ankstesni teismo išaiškinimai, kurie buvo kritikuoti dėl jų nesuderinamumo su TDO Konvencijomis ir Europos socialine chartija, dabartiniai laikytini nuosekliais ir derančiais su TDO išvystytais principais. Nagrinėjant šiame darbe cituojamas EŽTT bylas pastebėta, jog teismas ženkliai daugiau ir nuodugniau vertina TDO Konvencijas nei Europos socialinę chartiją. Manytina, jog taip yra todėl, kad būtų užtikrintas nuoseklumas ne tik regioniniu, bet ir globaliu lygiu.

1.1.2. Europos socialinė chartija

Teisė streikuoti, kaip priemonė, skirta užtikrinti veiksmingą naudojimąsi teise į kolektyvines derybas, taip pat pripažįstama Europos socialinėje chartijoje. Ši chartija, įtvirtinanti socialines žmogaus teises, Europos Tarybos priimta 1961 metais, papildė EŽTK, įtvirtinančią civilines ir politines teises. 1996 metais buvo priimta Pataisytoji

¹¹ Pavyzdžiui, Europos Žmogaus Teisių Teismas. 1976 m. vasario 6 d. sprendimas *Schmidt ir Dahlström v. Švedija* byloje, Nr. 5589/72; Europos Žmogaus Teisių Teismas. 1976 m. vasario 6 d. sprendimas *Swedish Engine Drivers' Union v. Švedija* byloje, Nr. 5614/72.

¹² Europos Žmogaus Teisių Teismas. 2008 m. lapkričio 12 d. sprendimas *Demir, Baykara v. Turkija* byloje, Nr. 34503/97.

¹³ Europos Žmogaus Teisių Teismas. 2009 m. balandžio 21 d. sprendimas *Enerji Yapi-Yol Sen v. Turkija* byloje, Nr. 68959/01.

¹⁴ ELBERT, F. V., OELZ M. *Bridging the gap between labour rights and human rights: The role of ILO law in regional human rights courts* (2012) p. 12 [interaktyvus; žiūrėta 2017 m. kovo 14 d.]. Prieiga per internetą: <http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/publication/wcms_192786.pdf>.

Europos socialinė chartija¹⁵. Lietuvos Respublika 2001 metais ratifikavo pastarąją, kurios reguliavimas šiame darbe ir bus aptariamas.

Chartijos svarbą teisei streikuoti liudija dvi nuostatos, reguliuojančios kolektyvinius darbo santykius, o būtent teisė jungtis į organizacijas (5 straipsnis), užtikrinanti darbuotojų organizacijų teises ir įgalinanti individą dalyvauti kolektyviniuose darbo santykiuose, ir teisė į kolektyvines derybas (6 straipsnis), pateikianti kolektyvinių santykių plėtojimo instrumentą, kurio pagalba yra derinami darbuotojų ir darbdavių interesai.

Teisė streikuoti yra įtvirtinta 6 straipsnio 4 dalyje nurodant, jog šalys pripažįsta darbuotojų ir darbdavių teisę veikti kolektyviai kilus interesų konfliktams, taip pat teisę streikuoti, laikantis įsipareigojimų pagal anksčiau sudarytas kolektyvines sutartis. Ši nuostata yra itin reikšminga, kadangi tai buvo pirmas tiesioginis šios teisės įtvirtinimas tarptautiniame dokumente. Paminėtina ir tai, jog šis straipsnis nebuvo pakeistas nei protokolais, nei peržiūrint originaliąją Europos socialinę chartiją.

Teisės streikuoti įtvirtinimas Pataisytoje Europos socialinėje chartijoje apima visas darbuotojų ir darbdavių kolektyvinių veiksmų formas, išskiriant ir tuo pabrėžiant streiką kaip vieną reikšmingiausių. Europos socialinėje chartijoje laikomasi principo, kad kolektyviniai veiksmai yra galimi tik esant interesų konfliktams, bet net ir tuo atveju teisė streikuoti nėra absoliuti, nes valstybės gali nustatyti šios teisės įgyvendinimo ribas. Kilus konfliktui dėl teisės, t. y. susijusiam su kolektyvinės sutarties egzistavimu, galiojimu ar interpretavimu arba kolektyvinio susitarimo pažeidimu, šis straipsnis nėra taikomas¹⁶. Be to, aptariamame straipsnyje paminint kolektyvines sutartis daroma tiesioginė nuoroda į taikų ginčų sprendimą prieš imantis kolektyvinių veiksmų. Kai kurių autorių nuomone¹⁷, tai patvirtina, kad streikas ar lokautas aiškiai laikomi *ultima ratio* priemonėmis sprendžiant interesų konfliktus. Matyti, jog toks reguliavimas atitinka ir TDO požiūrį.

Pažymėtina, jog Europos socialinių teisių komitetas, kuris prižiūri minėtos chartijos įgyvendinimą, nėra tiksliai apibrėžęs nei streiko sąvokos, nei jo sudedamųjų dalių ar tikslų. Tačiau, komiteto nuomone, teisė streikuoti yra individuali ir priklausanti visiems darbuotojams¹⁸. Taipogi, buvo išaiškinta, jog darbuotojai gali „lengvai ir be nepagrįsto

¹⁵ Europos socialinė chartija (pataisyta). *Valstybės žinios*, 2001, Nr. 49-1704.

¹⁶ 2008 m. Europos tarybos Socialinių teisių komiteto plėtojamos praktikos digestai, p. 56 [interaktyvus; žiūrėta 2017 m. kovo 14 d.]. Prieiga per internetą: <<https://rm.coe.int/CoERMPublicCommonSearchServices/090000168049159f>>.

¹⁷ PETRYLAITĖ D, PETRYLAITĖ V, BLAŽIENĖ I. *Darbo ginčų instituto reguliavimo tarptautiniai teisiniai standartai ir jų įgyvendinimas nacionalinėje teisėje*, Vilnius: TEISĖ, 2013, p. 104.

¹⁸ NOVITZ T. *A Comparative Study of Standards Set by the International Labour Organization, the Council of Europe and the European Union*. New York: Oxford University Press, 2003, p. 132.

delsimo suformuoti profesinę sąjungą tam, kad sušauktų streiką”¹⁹. Akivaizdu, jog Pataisytoji Europos socialinė chartija konkrečios streiko definicijos taipogi nepateikia, tačiau kaip ir TDO, nustato bendrus šios teisės standartus ir numato jos apsaugą.

1.1.3. Europos Sąjungos reguliavimas

Europiniu lygmeniu teisė streikuoti pirmąkart buvo paminėta 1989 metais Europos Bendrijos Darbuotojų pagrindinių socialinių teisių chartijoje²⁰, kuri užtikrino teisę imtis kolektyvinių veiksmų, įskaitant streiko, kilus konfliktui dėl interesų, atsižvelgiant į nacionalinį reguliavimą ir kolektyvinius susitarimus (13 straipsnis). Papildomai buvo nustatyta, jog darbuotojai ir darbdaviai Europos Bendrijoje turi teisę jungtis į asociacijas, idant savo pasirinkimu galėtų sudaryti profesines sąjungas tam, kad būtų apginti jų ekonominiai ir socialiniai interesai (11 straipsnis).

Teisė streikuoti taipogi įtvirtinta Europos Sąjungos pagrindinių teisių chartijos²¹, kuri po Lisabonos sutarties įsigaliojimo turi valstybėms narėms privalomą teisinę galią, 28 straipsnyje, numatančiame teisę į kolektyvines derybas ir kolektyvinių veiksmų teisę. Nurodoma, jog 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. Atsižvelgiant į kompetencijų pasidalijimą tarp Europos Sąjungos ir valstybių narių, šioje chartijoje streikų teisinį reguliavimą buvo palikta savarankiškai nusistatyti jų nacionalinėse teisinėse sistemose, tačiau valstybės savo nusistatytu teisiniu reguliavimu negali šios teisės paneigti ar ją netinkamai modifikuoti. Visgi, kai kurių autorių nuomone²², Europos Sąjungoje teisinės nuostatos, susijusios su kolektyviniais darbo ginčais, yra labiau rekomendacinės ir iš esmės įtvirtina tik organizacijos principinį požiūrį į asociacijų laisvę ir jos elementu esančią teisę streikuoti.

Apibendrinus tarptautinius standartus galima konstatuoti, kad teisė streikuoti turi adekvatų tiesioginį arba implicitišką teisinį pagrindą tiek tarptautinėje, tiek Europos Sąjungos teisėje. Streikas yra laikomas pamatine darbuotojų teise, kurią draudžiama

¹⁷ 2008 m. Europos tarybos Socialinių teisių komiteto plėtojamos praktikos digestai p. 56 [interaktyvus; žiūrėta 2017 m. kovo 14 d.]. Prieiga per internetą: <<https://rm.coe.int/CoERMPublicCommonSearchServices/090000168049159f>>.

²⁰ Europos Bendrijos darbuotojų pagrindinių socialinių teisių chartija. *Oficialusis leidinys*, C 323, 1989.

²¹ 2000 m. Europos sąjungos pagrindinių teisių chartija. *Oficialusis leidinys*, C 326/391.

²² PETRYLAITĖ D, PETRYLAITĖ V, BLAŽIENĖ I, *Darbo ginčų instituto reguliavimo tarptautiniai teisiniai standartai ir jų įgyvendinimas nacionalinėje teisėje*. Vilnius: TEISĖ, 2013, p. 105.

neigti ar modifikuoti. Svarbu tai, jog nors teisė streikuoti yra pripažįstama fundamentalia ir reikalinga, ji laikoma *ultima ratio* priemone.

1.2. Teisės streikuoti įtvirtinimas ir samprata Lietuvos teisėje

Teisė streikuoti Lietuvos Respublikoje yra įtvirtinta Lietuvos Respublikos Konstitucijoje²³. Jos 51 straipsnio pirmoje dalyje yra nurodyta, jog darbuotojai, gindami savo ekonominius ir socialinius interesus, turi teisę streikuoti. Antroje straipsnio dalyje pažymima, jog šios teisės apribojimus, įgyvendinimo sąlygas ir tvarką nustato įstatymas. Teisė streikuoti yra pamatinė darbuotojų ir jų organizacijų teisė, suteikianti jiems galimybes ginti savo ekonominius ir socialinius interesus. Paminėtina, jog Lietuvos Respublikos pasirinkimas garantuoti teisę streikuoti būtent Konstitucijoje nėra unikalus – tą pasirinko padaryti ir tokios valstybės kaip Šveicarija, Italija, Portugalija, Švedija, Vengrija, Ispanija, Lenkija, Slovakija, Slovėnija, Estija, Latvija²⁴.

Įstatymas, minimas Lietuvos Respublikos Konstitucijoje, yra Lietuvos Respublikos darbo kodeksas²⁵ (toliau – Darbo kodeksas), kurio X skyriaus „Kolektyvinių darbo ginčų reglamentavimas“ 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. Pažymėtina, kad Darbo kodekso X skyriaus normos nustato derybų, taikinimo ir kitų priemonių bei būdų, kuriais pirmiausia turi būti sprendžiamas kolektyvinis darbo ginčas, sistemą, o streikas, kaip *ultima ratio* priemonė, nurodomas kaip galimas tik išnaudojus kitas priemones. Darbo kodekse jis yra apibrėžiamas 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. Nuo 2017 m. liepos 1 d. įsigaliosiančiame Lietuvos Respublikos darbo kodekse²⁶ (toliau – Naujasis darbo kodeksas) teisė streikuoti yra įtvirtinta trečiame skyriuje „Kolektyvinių darbo ginčų dėl interesų nagrinėjimas“. Pabrėžtina, jog nors minimas kodeksas dar gali kisti,

²³ Lietuvos Respublikos Konstitucija. *Valstybės žinios*, 1992, Nr. 33-1014.

²⁴ European Trade Union institute, *Strikes in Europe, Interactive strikes map of 2016*. [interaktyvus; žiūrėta 2017 m. kovo 14 d.]. Prieiga per internetą: <<https://www.etui.org/Topics/Trade-union-renewal-and-mobilisation/Strikes-in-Europe-version-3-July-2016>>.

²⁵ Lietuvos Respublikos darbo kodeksas. *Valstybės žinios*, 2002, Nr. 64-2569.

²⁶ Lietuvos Respublikos darbo kodekso projektas, *Teisės aktų registras*, 2016, Nr. 23709.

šiandieniniame projekte nurodyta, kad streikas bus apibrėžiamas kaip profesinės sąjungos ar jų organizacijos organizuotas darbuotojų darbo nutraukimas, siekiant išspręsti kolektyvinį darbo ginčą dėl interesų arba užtikrinti nagrinėjant tokį ginčą pasiekto sprendimo įvykdymą.

Nors Lietuvoje teismų praktika, susijusi su teise streikuoti, nėra ekstensyvi²⁷, teismai yra paaiškinę Darbo kodekse nustatytą streiko sampratą papildydami, jog 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. Streikas ar jo grėsmė gali būti vienintelė reali darbuotojų teisėto poveikio darbdaviui priemonė, skatinanti jį susitarti, kita vertus, galinti sukelti neigiamų padarinių tiek darbdaviui, tiek darbuotojams, tiek kitoms visuomenės grupėms²⁸. Dėl šios priežasties Darbo kodekso nuostatos įpareigoja darbdavius ir darbuotojus spręsti tarp jų iškilusius ekonominių ir socialinių interesų konfliktus pirmiausia taikiai, derybose, siekiant kompromisų. Tik išsėmus visas taikaus ginčo sprendimo galimybes yra leidžiama streikuoti. Tad streikas Lietuvos jurisprudencijoje, sutinkamai su jau minėtais tarptautiniais standartais, yra pripažintas *ultima ratio* priemone²⁹ ir kaip kolektyvinių darbo ginčų sprendimo būdas gali būti naudojamas tik esant įstatyme nustatytiems pagrindams, kai kitos įstatymuose įtvirtintos ginčo sprendimo galimybės yra išnaudotos.

1.3. Teisės streikuoti apsauga

1.3.1. Teisė streikuoti kaip socio–ekonominė teisė

Darbuotojų galimybė imtis kolektyvinių veiksmų yra viena iš priemonių, galinčių padėti užtikrinti teisingą darbo užmokestį ir tinkamas darbo sąlygas. Ši idėja yra paremta prielaida, jog darbdavio ir darbuotojo santykiai yra asimetriški, tad kolektyvinės derybos

²⁷ 2003 - 2016 m. išnagrinėta tik 10 bylų dėl teisės streikuoti, iš jų tik šešios bylos pasiekė kasacinę instanciją, kitos baigėsi apeliacinėje arba pirmoje instancijose.

²⁸ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2011 m. sausio 31 d. nutartis civilinėje byloje AB „Autrolis“ v. Kauno troleibusų profesinė sąjunga, Nr. 3K-3-15/2011.

²⁹ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2008 m. kovo 3 d. nutartis civilinėje byloje Vilniaus miesto vyriausiasis policijos komisariatas v. Vilniaus apskrities ikiteisminio tyrimo įstaigų profesinė sąjunga, Nr. 3K-3-141/2008; 2011 m. sausio 31 d. nutartis civilinėje byloje AB „Autrolis“ v. Kauno troleibusų vairuotojų profesinė sąjunga, Nr. 3K-3-15/2011; 2012 m. kovo 6 d. nutartis civilinėje byloje UAB „Švyturys–Utenos alus“ v. AB „Švyturys“ profesinės sąjungos organizacija ir kt., Nr. 3K-3-81/2012.

leidžia išvengti „kolektyvinio maldavimo“³⁰. Streikas neabejotinai padidina galimybę darbuotojams išsireikalauti geresnes darbo sąlygas. Istoriskai kolektyviniai veiksmai buvo naudojami norint išvengti ilgų darbo valandų, mažo užmokesčio, vaikų išnaudojimo darbe ar nesaugių darbo sąlygų. Kai kurių autorių nuomone³¹, toks socialinės teisybės reikalavimas išsirutuliojo į teisėtą teisės streikuoti pripažinimą.

Kaip bebūtų, A. F. Ultz nuomone³², moderniaisiais laikais teisė streikuoti tapo atgyvena dėl aukšto darbuotojų gyvenimo lygio, įvairios socialinės darbuotojų institucinės apsaugos bei dėl žalos, padaromos tretiesiems asmenims. Anot jo, darbuotojai streikuoja nekreipdami dėmesio į viešąją nuomonę, manydami, jog turi teisę iš darbdavių reikalauti kuo daugiau. Susidaro įspūdis, jog autoriaus nuomone, streikas yra pateisinama priemonė tik kraštutinės socio–ekonominės nelygybės atveju. Visgi ši pozicija laikytina abejotina, kadangi modernaus darbuotojo lūkesčiai pasikeitė nuo jo pirmtako, kurio lūkesčių kontekste ir susiformavo teisė streikuoti industrinės revoliucijos laikotarpiu. Modernūs streikai neapsiriboja bandymais išvengti skurdo ar užtikrinti pakenčiamas darbo sąlygas. Priešingai – reikalaujama tokių darbo sąlygų ar užmokesčio, kurie atitiktų darbuotojo įgūdžius, patirtį ir leistų jaustis oriai. Dėl šios priežasties bendras gyvenimo lygis ar socialinės garantijos neturėtų būti pagrindiniai faktoriai, lemiantys spaudimo darymo darbdaviui galimybę. Pastarosios nuomonės laikosi ir tokie autoriai kaip T. Novitz³³, A. Marshall³⁴. Darytina išvada, jog teisės streikuoti socio-ekonominis aspektas laikytinas svariu, aktualiu ir tiesiogiai prisidedančiu prie darbuotojų tobulėjimo ir gerovės užtikrinimo.

1.3.2. Teisė streikuoti kaip civilinė laisvė

Teisė streikuoti yra susijusi su pagrindinėmis civilinėmis laisvėmis, tokiomis kaip asociacijų laisvė. Ši yra ne tik pripažįstama daugumos valstybių nacionalinės teisės, bet ir priskiriama prie pagrindinių žmogaus teisių ir laisvių, kurios įtvirtintos daugelyje teisės aktų ir garantuojamos valstybių įsipareigojimais visai tarptautinei bendrijai³⁵.

³⁰ NOVITZ T., *A Comparative Study of Standards Set by the International Labour Organization, the Council of Europe and the European Union*. New York: Oxford University press, 2003, p. 50.

³¹ *Ibid.*

³² ULTZ, A. F. Is the Right to Strike a Human Right? *Washington University Law Review*, Vol. 65, 1987, p. 744 [interaktyvus; žiūrėta 2017 m. sausio 3 d.]. Prieiga per internetą: <http://openscholarship.wustl.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=2104&context=law_lawreview>.

³³ NOVITZ T. *A Comparative Study of Standards Set by the International Labour Organization, the Council of Europe and the European Union*. New York: Oxford University press, 2003, p. 50.

³⁴ MARSHALL, A. *Citizenship and Social Class and other essays*. Great Britain: Cambridge University press, 1950, p. 72.

³⁵ BARONAITĖ, K. *Asociacijų laisvės principas*. Vilnius: Teisė, 2008, p. 130.

Asociacijų laisvė įgalina kolektyvinį darbuotojų interesų gynimą. Šioje vietoje gali būti išvedama paralelė tarp asociacijų laisvės ir teisės streikuoti. Naudodamiesi asociacijų laisve – būdami profesinių sąjungų nariais – darbuotojai gali išsirinkti savo atstovus, kurie gintų darbuotojų poziciją, dalyvautų kolektyviai derantis ir organizuotų kolektyvinius veiksmus. Kitaip tariant, asociacijų laisvė įgalina darbuotojus dalyvauti priimančiais sprendimus, kurie gali įtakoti jų darbo sąlygas, o per jas ir jų socialinę gerovę.

Kadangi laisvė ir teisė nėra viena kitai tapačios sąvokos, yra autorių, kurie mano, jog teisė streikuoti nepatenka į asociacijos laisvės apsaugos sritį dėl dažnai sukeliama žalos³⁶. Ji gali būti padaroma tiek darbdaviams, pavyzdžiui, verčiant juos prisitaikyti prie kartais nepagrįstų reikalavimų taip tiesiogiai mažinant verslo subjekto konkurencingumą, tiek tretiesiems asmenims. Laikytina, jog dėl daromos žalos streikai pažeidžia individualią civilinę laisvę ir todėl neturi būti šiuo pagrindu saugomi. Kitokią nuomonę turi autorius S. Leader³⁷, teigiantis, kad asociacijų laisvė suteikia žmonėms teisę kolektyviai daryti tai, ką jiems leidžiama daryti individualiai. Jo nuomone, individai neturėtų turėti mažiau laisvių kaip grupė negu kad turi individualiai. Ši pozicija pagrindžia teisės streikuoti kaip civilinės laisvės apsaugą, kadangi jei darbuotojas turi teisę atsisakyti dirbti, vadinasi, koordinuotas atsisakymas dirbti irgi turėtų būti leidžiamas.

Matyti, jog teisės streikuoti sąlytis su asociacijos laisve nėra vienareikšmiškai pripažįstamas. Kaip bebūtų, šis klausimas yra diskusinis tik teoriniu lygmeniu – teismų praktikoje teisė streikuoti yra kildinama iš asociacijos laisvės. Pavyzdžiui, EŽTT pripažįsta, jog EŽTK 11 straipsnis, saugantis susirinkimų ir asociacijų laisvę, apima teisę streikuoti³⁸. Nors ši teisė iš minimo straipsnio neišplaukia pažodžiui, teismas yra nurodęs, jog EŽTK negali būti interpretuojama vakuume, o turi būti skaitoma atsižvelgiant į jos tikslą ir bendrus tarptautinės teisės principus. Reikšminga ir tai, jog, kaip jau buvo aptarta, teisė streikuoti pripažįstama TDO Konvencijoje Nr. 87 ir Pataisytoje Europos socialinėje chartijoje. Dėl to teismas sprendė, jog būtų nepriimtina, jeigu jis interpretuotų profesinėms sąjungoms priklausančią asociacijų laisvę siauriau nei ji interpretuojama tarptautinėje teisėje.

Darytina išvada, kad nors teisės streikuoti kildinimas iš asociacijų laisvės turi ir

³⁶ NOVITZ T., *A Comparative Study of Standards Set by the International Labour Organization, the Council of Europe and the European Union*, New York: Oxford University press, 2003, p. 67.

³⁷ LEADER, S. *Freedom of Association, A Study in Labour Law and Political Theory*. Yale University press, 1992, p. 200.

³⁸ Europos Žmogaus Teisių Teismas. 2007 m. liepos 17 d. sprendimas *Dilek and Others v. Turkija* byloje Nr. 74611/01, 26876/02 ir 27628/02; 2008 m. liepos 17 d. sprendimas *Urcan ir kiti v. Turkija* byloje Nr. 23018/04; 2009 m. balandžio 21 d. sprendimas *Enerji Yapi-Yol Sen v. Turkija* byloje Nr. 68959/01.

priešininkų, ir šalininkų, teisėkūra yra palankiai orientuojama būtent pastariesiems. Teisė streikuoti turėtų būti saugoma kaip išplaukianti iš asociacijų laisvės, kadangi pastaroji suteikia jai pagrindą.

2. TEISĖS STREIKUOTI ĮGYVENDINIMAS TARPTAUTINĖJE IR LIETUVOS TEISMŲ PRAKTIKOJE

2.1. Teisėti streiko pagrindai

2.1.1. Streiko tikslai, pripažįstami tarptautinėje praktikoje

TDO Ekspertų komitetas taikliai įvardino teisę streikuoti kaip vieną iš pagrindinių priemonių darbuotojų ekonominiams ir socialiniams interesams skatinti ir ginti. Kaip žinia, tarptautinėje teisėje nėra universalus, privalomo ir baigtinio sąrašo tikslų, kurių galima siekti streiko būdu. Tačiau bendrai yra pripažįstama, jog reikalavimų pobūdis gali būti skirstomas į tris grupes – profesiniai reikalavimai, kuriais siekiama garantuoti arba pagerinti darbuotojų darbo sąlygas; reikalavimai, susiję su profesinėmis sąjungomis, kuriais yra siekiama garantuoti arba vystyti jų teises; ir politiniai reikalavimai³⁹. Pirmuosius du pagrindus TDO Asociacijų laisvės komitetas yra pripažinęs teisėtais, o štai trečiasis pagrindas dažniausiai tampa diskusijų objektu.

Politinis streikas gali būti suprantamas kaip toks, kuris yra nukreiptas ne prieš darbdavį, bet prieš valdžią, siekiant įtikinti imtis tam tikrų veiksmų (pavyzdžiui, priimti įstatymą), idant būtų išvengta žalos. Pagal TDO Asociacijų laisvės komiteto išaiškinimą⁴⁰ politinio pobūdžio streikai nepatenka į asociacijų laisvės principo sritį. Europos socialinių teisių komitetas šiam išaiškinimui antrina pabrėždamas, jog politinio pobūdžio streikai nėra saugomi asociacijų laisvės, kadangi pastaroji skirta saugoti kolektyvinę derėjimąsi, o jis politinių streikų atveju nėra įmanomas. Verta pažymėti, jog šiai dienai politinio pobūdžio streikai Lietuvoje nėra įteisinti, kaip ir Austrijoje, Kroatijoje, Kipre, Čekijoje, Estijoje, Maltoje, Portugalijoje, Slovakijoje, Liuksemburge, Lenkijoje, Ispanijoje ir Švedijoje. Šie streikai *expressis verbis* draudžiami yra Bulgarijoje, Prancūzijoje, Vokietijoje, Graikijoje, Vengrijoje, Latvijoje, Nyderlanduose, Rumunijoje, Slovėnijoje ir Jungtinėje Karalystėje⁴¹. Pozityviai vertintina tai, jog jeigu dabartiniame projekte numatytas reguliavimas nekis, įsigaliojus Naujajam darbo kodeksui, Lietuva taipogi

³⁹ International Labour Organisation principles concerning the right to strike, 2000, p. 13 [interaktyvus; žiūrėta 2017 m. vasario 12 d.]. Prieiga per internetą: <http://ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_norm/@normes/documents/publication/wcms_087987.pdf>.

⁴⁰ Asociacijų laisvės komiteto sprendimų ir principų digestai, TDO, 2006, Nr. 528.

⁴¹ WARNECK W. *Strike rules in the EU27 and beyond: A comparative overview*, Brussels: ETUI-REHS, 2007, p. 9 [interaktyvus; žiūrėta 2017 m. balandžio 13 d.]. Prieiga per internetą: [http://www.asi.is/media/7581/Strike rules in the EU27.pdf](http://www.asi.is/media/7581/Strike%20rules%20in%20the%20EU27.pdf).

pateks į pastarąjį sąrašą, kadangi minimo kodekso 251 straipsnio 3 dalies 3 punkte bus įtvirtintas pagrindas, kuomet streikas galės būti pripažintas neteisėtu – kai jis bus skelbiamas dėl politinių ar kitų reikalavimų, nesusijusių su streikuojančių darbuotojų darbo ir su jais susijusiais interesais.

Vis dėlto yra ir priešingai teisėkūrą orientuojančių valstybių – Suomijoje, Airijoje, Norvegijoje ir Italijoje politiniai streikai yra leidžiami. Belgijoje ir Danijoje leidimas duodamas su tam tikromis išlygomis⁴².

Nors akivaizdu, jog didžioji dalis Europos valstybių seka TDO komitetų išaiškinimais uždrausdami politinius streikus, šie vis vien neretai minimi kalbant apie teisėtus pagrindus todėl, jog yra pakankamai sudėtinga atskirti būtent politinį streiko elementą nuo ekonominių ir socialinių darbuotojų interesų. Kai kurie autoriai⁴³ išskiria politinio streiko bruožus – pavyzdžiui, galima įtarti politinio pobūdžio reikalavimą šiam neturint jokio tiesioginio ryšio su darbuotojo asmenine nauda ar interesais, o esant labiau nukreiptam į valdymo politiką ideologiniu aspektu. Dar vienas tokio pobūdžio streiko bruožas – kai pastarasis yra nukreiptas į valdžios neigimą, siekiant sumažinti pasitikėjimą ja, bandant nurodyti tinkamesnę politiką ar net siekiant paveikti politikos formavimo procesus.

Darytina išvada, jog teisė streikuoti yra įrankis ginti darbuotojų socialinius ir ekonominius interesus, kurie jiems daro tiesioginę įtaką. Tuo tarpu pernelyg nuo darbuotojų nutolę tikslai ar idėjos, susijusios su valstybės politika ir nukreiptos ne į darbdavį – t. y. turinčios politinį elementą, laikytinos kontraversiškomis ir yra nesuderinamos su teise streikuoti tiek daugumos Europos valstybių teisėje, tiek tarptautiniuose išaiškinimuose.

Dar vienas itin svarbus teisėto tikslo bruožas yra nurodytas Pataisytoje Europos socialinėje chartijoje. Pagal 6 straipsnį, kolektyviniai veiksmai, įskaitant teisę streikuoti, yra galimi kilus *interesų* konfliktams. Vadinasi, kilus ginčui dėl teisės, streiku jo spręsti negalima. Pagaliau, svarbu paminėti ir tai, jog teismų praktikoje buvo išskirtas vienas bendras reikalavimas – nepriklausomai nuo siekiamų tikslų, streikas privalo būti taikus⁴⁴. Priešingu atveju jį yra leidžiama riboti.

2.1.2. Teisėti pagrindai streikuoti Lietuvos teisėje

⁴² *Ibid.*

⁴³ NOVITZ T., *A Comparative Study of Standards Set by the International Labour Organization, the Council of Europe and the European Union*, New York: Oxford University press, 2003, p. 295.

⁴⁴ Asociacijų laisvės komiteto sprendimų ir principų digestai, TDO, 2006, Nr. 545.

Streikas yra drastiškas būdas ginti socialines ir ekonomines darbuotojų teises ir interesus. Dėl šios priežasties yra nustatomi ne tik streiko draudimai (pavyzdžiui, draudimas streikuoti kolektyvinės sutarties galiojimo metu, jeigu šios sutarties laikomasi), bet ir aiškiai nurodomi streikuoti leidžiantys pagrindai, kurių sąrašas yra baigtinis ir kurie savyje talpina tam tikras procedūras.

Darbo kodekse streiko pagrindai yra įtvirtinti 76 straipsnyje, pateikiančiame streiko apibrėžimą. Galima išskirti, jog streikas yra galimas: 1) neišsprendus kolektyvinio ginčo; 2) nevykdant ar netinkamai vykdant darbuotojus tenkinantį taikinimo komisijos ar darbo arbitražo sprendimą; 3) nepavykus išspręsti kolektyvinio ginčo tarpininko pagalba ar tokio ginčo sprendimo nevykdant. Šie pagrindai suponuoja, kad Darbo kodeksas reikalauja, jog kolektyvinis ginčas privalo būti mažiausiai vieną kartą bandytas išspręsti derybų būdu – numatomas privalomas ginčo nagrinėjimas taikinimo komisijoje. Atkreiptinas dėmesys į tai, kad nepavykus ginčo išspręsti minėtoje komisijoje, šalims nėra privaloma kreiptis į darbo arbitražą ar tarpininką. Tad nesusitarus dėl abi puses tenkinančio sprendimo taikinimo komisijoje, profesinė sąjunga būtų įgalinta skelbti streiką. Naujajame darbo kodekse, tikėtina, bus praplečiami streikuoti leidžiantys pagrindai. 243 straipsnio 2 dalyje bus papildomai numatoma, jog streikas galimas: 1) vienai iš šalių pasitraukus iš derybų; 2) darbdaviui ar jų organizacijai nepaskyrus narių į ginčo komisiją išankstinio kolektyvinio darbo ginčo dėl interesų nagrinėjimo metu. Iš nurodytų pagrindų matyti, jog Naujasis darbo kodeksas užsimos spręsti kai kurias problemas, pavyzdžiui, drausminti darbdavį šiam vengiant spręsti ginčą. O galimybę streikuoti šiuo pagrindu įstatymų leidėjas numatė tam, kad atsirastų abiejų šalių noras pasiekti susitarimą.

Apibendrinant, iš šiame darbe nagrinėtos Lietuvos teismų jurisprudencijos matyti, jog dauguma streikų buvo skelbti siekiant išspręsti kolektyvinį ginčą, ir tik vienoje byloje⁴⁵ streikas buvo skelbiamas dėl to, kad darbdavys nebevykdė taikinimo komisijos sprendimo. Tačiau net ir pastarojoje byloje teismas nutartyje išsakė savo poziciją dėl kolektyvinio ginčo objekto, kurio interpretavimas atskleidžia tam tikrą problematiką.

Visų pirma, svarbu pažymėti tai, jog teisė streikuoti gali būti pasitelkiama siekiant išspręsti kolektyvinį darbo ginčą, kurį Darbo kodeksas apibrėžia kaip nesutarimą dėl kolektyvinės sutarties sudarymo, kolektyvinių sutarčių ir norminių darbo teisės aktų nevykdymo ar netinkamo vykdymo, dėl kurio yra pažeidžiami kolektyviniai darbuotojų

⁴⁵ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2011 m. sausio 31 d. nutartis civilinėje byloje AB „Autrolis“ v. Kauno troleibusų vairuotojų profesinė sąjunga, Nr. 3K-3-15/2011.

interesai ir teisės. Darytina išvada, jog Lietuvoje streikas galimas dėl teisių ir interesų pažeidimo, nors tiek tarptautinėje, tiek daugelio užsienio valstybių darbo teisėje yra priimta, jog kolektyviniai veiksmai yra leidžiami tik interesų konflikto atveju. Taip, anot kai kurių autorių⁴⁶, yra dėl tarptautinėje teisėje ir doktrinoje priimto aiškinimo, jog galutinė instancija teisinio pobūdžio ginčams spręsti yra teismo procesas, ir kad tokių ginčų atveju teisė streikuoti nesuteikiama.

Darytina išvada, jog šiandieninis Darbo kodeksas prieštarauja tarptautiniams principams, įskaitant Europos socialinės chartijos privalomą reguliavimą, kuris 6 straipsnio 4 dalyje numato teisę streikuoti tik kilus interesų konfliktams. Tai pastebi ir D. Petrylaitė straipsnyje⁴⁷ cituodama TDO įtvirtinimą, jog *interesų* darbo ginčai privalo būti sprendžiami šalims derantis tarpusavyje, ir tik tam nedavus rezultatų yra leidžiama streikuoti ar į pagalbą pasitelkti trečiąją šalį – tarpininką. Tuo tarpu darbo ginčų dėl *teisės* sprendimas turėtų priklausyti išimtinai teismo ar arbitražo kompetencijai ir teisė imtis kolektyvinio poveikio priemonių šiuo atveju neturėtų būti suteikta, kadangi šie ginčai yra kilę dėl teisės aktuose ar susitarimuose įtvirtintos teisės pažeidimų, kuriuos konstatuoti gali tik tam įgalioti valstybiniai organai.

Kadangi Darbo kodekse nėra nustatyta specialių procedūrinių taisyklių, kuriomis reiktų vadovautis kilus kolektyviniam darbo ginčui dėl teisės, teismų praktikoje pastebima darbo ginčų dėl teisės ir dėl interesų atribojimo problematika. Turbūt dėl šio neaiškumo, anot D. Petrylaitės⁴⁸, teismai apskritai nėra linkę spręsti klausimo dėl kilusio kolektyvinio darbo ginčo pobūdžio (rūšies) ir daro esminių konceptualių materialiosios teisės ir kolektyvinės darbo teisės aiškinimo klaidų, pavyzdžiui, siaurina kolektyvinio darbo ginčo sampratą vertindami jį kaip interesų konfliktą.

Tai, kad Lietuvoje šiai dienai nėra atskirų mechanizmų, kuriais reiktų sekti priklausomai nuo to, ar buvo susidurta su ginču dėl teisės, ar dėl intereso, atsispindi ir teismų praktikoje. Pavyzdžiui, vienoje byloje buvo kilęs teisinio pobūdžio ginčas dėl to, jog, darbuotojų nuomone, darbdavys nesilaikė kolektyvinės sutarties, kurią abi pusės skirtingai interpretavo dėl jos neaiškaus ir abstraktaus formulavimo. Nors apylinkės

⁴⁶ PETRYLAITĖ D., PETRYLAITĖ V., BLAŽIENĖ I. *Darbo ginčų instituto reguliavimo tarptautiniai teisiniai standartai ir jų įgyvendinimas nacionalinėje teisėje*. Vilnius: TEISĖ, 2013, p. 103.

⁴⁷ PETRYLAITĖ D., Vientiso darbo ginčų instituto perspektyvos Lietuvos darbo teisėje, *Jurisprudencija*, 2008, p. 53.

⁴⁸ PETRYLAITĖ D. Bylų dėl streikų teisėtumo nagrinėjimo Lietuvos teismuose ypatumai, Vilnius: *Jurisprudencija*, 2015, p. 95.

teismas⁴⁹ ir nurodė, jog kolektyviniai veiksmai yra galimi tik esant interesų konfliktams, šios minties savo aiškinime praktiškai nepritaikė ir pasisakė dėl kolektyvinės sutarties nuostatų interpretavimo, šiuo pagrindu nurodydamas, jog streikuota neteisėtai. Savo ruožtu Lietuvos Aukščiausiasis Teismas (toliau – LAT) sprendė, jog iškelti reikalavimai yra susiję su kolektyvinės sutarties vykdymu, tačiau nutartyje daug dėmesio paskyrė ir kolektyvinės sutarties nuostatų aiškinimui. Ir nors TDO Asociacijų laisvės komitetas yra aiškiai nurodęs, jog teisė spręsti dėl skirtingo teisinių dokumentų interpretavimo turi būti palikta kompetentingiems teismams ir šių klausimų spręsti streiku nevalia, matyti, jog Lietuvos teismai skirtingo pobūdžio ginčų nebando atriboti. Manytina, jog taip yra dėl to, kad Darbo kodeksas nepateikia konkrečių ir atskirų skirtingo pobūdžio kolektyvinių ginčų sprendimo sistemų. O, kaip teisingai pastebi D. Petrylaitė, šių procedūrinių taisyklių nebuvimas kenkia profesinėms sąjungoms, atimdamas iš jų teisę inicijuoti tokio ginčo sprendimą. Šiai dienai profesinėms sąjungoms lieka arba naudotis alternatyviais ginčo sprendimo metodais, arba kreiptis į teismą, remiantis Profesinių sąjungų įstatymu⁵⁰ (toliau – PSĮ).

Palankiai vertintina tai, jog, ko gero, Naujasis darbo kodeksas šiuo aspektu bus daug konkretesnis, aiškesnis ir atitiks tarptautinėje teisėje iškomunikuotus standartus – darbo ginčų atribojimas pagal objektą bus labai aiškus. Minimo kodekso 213 straipsnis pateiks aiškius kolektyvinio darbo ginčo dėl teisės ir dėl intereso apibrėžimus, o svarbiausia, jog bus įtvirtintos aiškios ir atskiros sprendimo schemas, priklausomai nuo ginčo pobūdžio. Ginčai dėl teisės bus nagrinėjami darbo ginčų komisijos ir teismo, o ginčai dėl intereso – ginčų komisijos, tarpininko, darbo arbitražo. Taipogi Naujojo darbo kodekso 243 straipsnio 1 dalyje bus aiškiai įtvirtinama, jog kolektyvinių veiksmų imtis galima tik siekiant išspręsti kolektyvinį darbo ginčą dėl intereso, dėl to kodeksas neabejotinai atitiks tarptautinėje praktikoje išvystytus standartus.

2.1.3. Aukštesnio nei įmonės lygio streikai

Keliose iš nagrinėtų bylų išryškėjo problematika, susijusi su aukštesnio nei įmonės lygio streikais. Teismai klaidingai identifikavo streikus kaip įmonės lygmens ir tai lemdavo sistemiškai neteisingas teismo išvadas bylos aplinkybių atžvilgiu. Pavyzdžiui, vienoje

⁴⁹ Zarasų rajono apylinkės teismas. 2013 m. vasario 13 d. sprendimas civilinėje byloje *Zarasų Ažuolo gimnazija v. Lietuvos švietimo darbuotojų profesinės sąjungos Zarasų rajono susivienijimas*, Nr. 2-14-477/2013.

⁵⁰ Lietuvos Respublikos profesinių sąjungų įstatymas. *Valstybės žinios*, 1991, Nr. 34-933.

byloje⁵¹ buvo surengti keli įmonių – mokyklų – lygio streikai, o vienas iš pateiktų reikalavimų buvo patvirtinti teritorinę kolektyvinę sutartį bei joje nustatyti bendrą rajono įstaigų darbuotojų darbo apmokėjimą. Pirmojoje instancijoje buvo prieita prie išvados, jog kadangi atskirose mokyklose sudarytų kolektyvinių sutarčių yra laikomasi, iškelti reikalavimai nelaikytini kolektyvinio ginčo pagrindu. Šioje vietoje ir išryškėjo minėta problematika – nors kolektyvinis ginčas kilo dėl intereso sudaryti teritorinę sutartį, o ne dėl pažeistų įmonės kolektyvinėje sutartyje nustatytų teisių, teismas to nevertino. Manytina, jog klaidingas išvadas nulemia būtent įstatymiškai tiksliai apibrėžto reguliavimo, susijusio su aukštesnio nei įmonės lygio streikais, spraga. Apygardos teismas⁵² ir LAT⁵³ ištaisė apylinkės teismo klaidą, motyvuose pasitelkdami sisteminį bei loginį metodus aiškinant Darbo kodekso nuostatas. Buvo konstatuota, jog nors Darbo kodekso normose ir nėra pateikiama taisyklių, kuriomis būtų galima vadovautis skelbiant streiką teritoriniu lygmeniu, pagal savo turinį jos leidžia streikus, kaip kolektyvinių darbo ginčų sprendimo būdą, tiek įmonės, tiek ir aukštesniu lygmeniu. Iš esmės LAT nurodė, jog privalu laikytis bendrų streiko skelbimą reguliuojančių taisyklių, tokių kaip taikaus ginčo sprendimo būdo siekimo ar iškeltų reikalavimų apibrėžtumo, motyvotumo ar įspėjimo apie streiką.

Visgi kalbėdamas apie minėtoje byloje kilusį teritorinį kolektyvinį ginčą, teismas pabrėžė, jog ne kiekvienas reikalavimas įeina į tokio ginčo turinį – esti kriterijai, kuriais privalu vadovautis teismams, siekiant šiuos reikalavimus identifikuoti. Iš esmės buvo nurodyta, jog privalu ieškoti sąsajos su darbuotojų darbo, socialinėmis, ekonominėmis teisėmis ir (ar) interesais. Be to, pareikštais reikalavimais siekiamos spręsti problemos turi būti teritorinio pobūdžio, t. y. susiformavusios ne vien įmonės lygmeniu⁵⁴. Darytina išvada, jog įstaigos lygmens kolektyvinių sutarčių buvimas ir jų laikymasis neteikia pagrindo streiką, kuriuo siekiama patenkinti teritoriniu lygmeniu iškeltus reikalavimus, pripažinti neteisėtu kaip prieštaraujantį Darbo kodekso 78 straipsnio 3 daliai.

⁵¹ Zarasų rajono apylinkės teismas. 2013 m. vasario 13 d. sprendimas civilinėje byloje *Zarasų Pauliaus Širvio progimnazija, Zarasų „Santarvės“ pradinė mokykla, Zarasų rajono Dusetų Kazimiero Būgos gimnazija ir Zarasų meno mokykla v. Lietuvos švietimo darbuotojų profesinės sąjungos Zarasų rajono susivienijimas*, Nr. 2-10-420/2013.

⁵² Panevėžio apygardos teismas. 2013 m. birželio 7 d. sprendimas civilinėje byloje *Zarasų Pauliaus Širvio progimnazija, Zarasų „Santarvės“ pradinė mokykla, Zarasų rajono Dusetų Kazimiero Būgos gimnazija ir Zarasų meno mokykla v. Lietuvos švietimo darbuotojų profesinės sąjungos Zarasų rajono susivienijimas*, Nr. 2A-343-278/2013.

⁵³ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2014 m. vasario 5 d. nutartis civilinėje byloje *Zarasų Pauliaus Širvio progimnazija, Zarasų „Santarvės“ pradinė mokykla, Zarasų rajono Dusetų Kazimiero Būgos gimnazija ir Zarasų meno mokykla v. Lietuvos švietimo darbuotojų profesinės sąjungos Zarasų rajono susivienijimas*, Nr. 3K-3-6/2014.

⁵⁴ Panevėžio apygardos teismas. 2014 m. kovo 6 d. nutartis civilinėje byloje *Zarasų sporto centras v. Lietuvos švietimo darbuotojų profesinės sąjungos Zarasų rajono susivienijimas*, Nr. 2A-4-280/2014.

2.2. Procedūriniai teisės streikuoti reikalavimai

Tarptautinė teisė pripažįsta valstybės teisę nustatyti tam tikrus procedūrinius reikalavimus teisės streikuoti įgyvendinimui. Šie reikalavimai gali būti tokie kaip privalomos taikinimo stadijos, įspėjimo termino paisymas ar specifiniai reikalavimai balsavimui dėl streiko skelbimo. Visgi šių sąlygų taikymas nėra neribotas – TDO Asociacijų laisvės komitetas yra nurodęs, jog sąlygos teisėtam streikui privalo nepagrįstai neapriboti profesinių sąjungų galimybės imtis veiksmų ir būti protingos⁵⁵. Taipogi, procedūriniai streiko skelbimo reikalavimai neturi būti tokie sudėtingi ir lėti, jog teisė streikuoti taptų praktiškai neįmanoma ar neefektyvia⁵⁶. Dėl šios priežasties streikai negali būti paskelbti neteisėtais dėl nežymių procedūrinių trūkumų. O ir sprendimą dėl to, ar visi procedūriniai reikalavimai buvo patenkinti, privalo priimti teisminė institucija, o ne valdžia.

2.2.1. Subjektai, galintys skelbti streiką

Darbo kodekso 77 straipsnio 1 dalyje nustatyta taisyklė, įgalinanti profesinę sąjungą priimti sprendimą skelbti streiką savo įstatuose nustatyta tvarka. Ši atsakomybė yra patikėta profesinėms sąjungoms būtent todėl, jog jų pirminis tikslas yra ginti ir atstovauti darbuotojų teises ir interesus. Tam pritaria ir Lietuvos Respublikos Konstitucinis Teismas, išaiškinęs, jog į profesinę sąjungą darbuotojai stoja tam, kad galėtų kokybiškai ir organizuotai ginti savo teises⁵⁷. Savo ruožtu EŽTT, pasisakydamas dėl EŽTK 11 straipsnio taikymo ir pabrėždamas teisės į streiką svarbą, yra nurodęs, kad streikas, kuris leidžia profesinei sąjungai išreikšti savo požiūrį į aktualius klausimus, yra svarbus profesinės sąjungos narių interesų apsaugos aspektas.

Tai, jog profesinės sąjungos dalyvauja sprendžiant kolektyvinius ginčus, yra įtvirtinta ne tik Darbo kodekse, bet ir PSĮ 22 straipsnyje, 23 straipsnio 2 dalyje, kur nustatyta jų teisė, ginant savo narių teises, nustatyta tvarka skelbti streiką. Svarbu pažymėti, jog nors profesinės sąjungos turi teisę atstovauti ir ginti darbuotojų teisėtus interesus bei teises skelbiant streiką, teisė streikuoti *per se* priklauso būtent darbuotojams, kaip tai yra įtvirtinta Lietuvos Respublikos Konstitucijos 51 straipsnyje. Kita vertus, teisė streikuoti yra tokia teisė, kurią D. Petrylaitė apibrėžia kaip realizuotiną tik su profesinių

⁵⁵ Asociacijų laisvės komiteto sprendimų ir principų digestai, TDO, 2006, Nr. 547.

⁵⁶ Asociacijų laisvės komiteto sprendimų ir principų digestai, TDO, 2006, Nr. 548.

⁵⁷ Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 1999 m. sausio 14 d. nutarimas.

sąjungų pagalba⁵⁸. Tad darbuotojai, suteikę teisę jiems atstovauti profesinėms sąjungoms, gauna galimybę realizuoti teises, kuriomis naudotis individualiai negali. Vis dėlto, nors, kaip matyti, profesinių sąjungų vaidmuo ginant narių interesus yra svarus ir reikšmingas, kaip teisingai nurodė LAT⁵⁹, svarbu yra tai, jog profesinių sąjungų, kaip įstatyminių darbuotojų atstovų, įgaliojimai priimti sprendimus atstovaujamojo vardu nėra absoliutūs. Kolektyviai derantis ir sprendžiant kolektyvinius ginčus, reikšmingiausi sprendimai, kurie daro ženkliai įtaką visų darbuotojų interesams, įsigalioja tik darbuotojų daugumos pritarimu. Tokių sprendimų pavyzdžiais laikytini kolektyvinės sutarties patvirtinimas, jos pakeitimas ar, žinoma, streiko paskelbimas.

Išties, klausimų dėl profesinės sąjungos, kaip darbuotojų atstovo, vaidmens kyla pakankamai dažnai. Štai vienoje byloje išryškėjo problematika, susijusi su profesinės sąjungos, kaip įstatyminio darbuotojų atstovo, teise reikalauti iš darbdavio geresnių sąlygų darbuotojams, kai dalis jų dėl to jau susitarė individualiai. Byloje buvo nustatyta, kad daugiau kaip pusė įmonės darbuotojų tiesiogiai susitarė su darbdaviu dėl darbo užmokesčio pakeitimo individualių darbo santykių lygmeniu, ir dėl to teismai sprendė, ar profesinė sąjunga neprarado teisės streiko būdu reikalauti iš darbdavio susitarti dėl to, dėl ko darbuotojai susitarė patys. Apylinkės⁶⁰ ir apygardos⁶¹ teismai sprendė, jog kadangi individualus teisinis santykis tarp darbuotojo ir darbdavio yra pirminis, o atstovavimo teisinis santykis tarp darbuotojo ir profesinės sąjungos yra antrinis, darbuotojui tiesiogiai susitarus su darbdaviu, antrinis teisinis santykis tapo nebereikšmingu ir dėl to profesinė sąjunga neteko teisės atstovauti darbuotojo. Visgi pritariama LAT išaiškinimui⁶², jog atskirų darbuotojų susitarimai su darbdaviu nelemia išvados, kad šie darbuotojai atsisakė galimybės toliau ginti savo teises profesinės sąjungos skelbiamo streiko būdu, dėl kurio egzistuoja daugumos išreikštas pritarimas. Darbuotojai, pasiekę savo teisių minimalią apsaugą, nepraranda galimybės įstatymo nustatytais priemonėmis ir tvarka siekti savo teisių įgyvendinimo.

⁵⁸ PETRYLAITĖ, D. *Kolektyviniai darbo ginčai*. Monografija. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2005, p. 98.

⁵⁹ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2011 m. sausio 31 d. nutartis civilinėje byloje AB „Autrolis“ v. Kauno troleibusų vairuotojų profesinė sąjunga, Nr. 3K-3-15/2011.

⁶⁰ Kauno miesto apylinkės teismas. 2009 m. rugsėjo 18 d. sprendimas civilinėje byloje AB „Autrolis“ v. Kauno troleibusų vairuotojų profesinė sąjunga, Nr. 2-22226-638/2009.

⁶¹ Kauno apygardos teismas. 2010 m. gegužės 31 d. nutartis civilinėje byloje AB „Autrolis“ v. Kauno troleibusų vairuotojų profesinė sąjunga, Nr. 2A-181-324/2010.

⁶² Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2011 m. sausio 31 d. nutartis civilinėje byloje AB „Autrolis“ v. Kauno troleibusų vairuotojų profesinė sąjunga, Nr. 3K-3-15/2011.

Šiame kontekste aktuali EŽTT byla⁶³, kurioje du pareiškėjai, atstovaujami profesinių sąjungų, darbdavio raginami nesutiko su juo sudaryti individualių susitarimų ir atsisakyti profesinės sąjungos, kurios darbdavys nusprendė nebeprispažinti, apsaugos. Dėl pareiškėjų atsisakymo, jų darbo sąlygos buvo prastesnės nei atskirai susitarusių su darbdaviu – atlyginimas jiems buvo pakeltas ženkliai mažiau nei kitiems, taipogi vienas iš pareiškėjų negavo privataus sveikatos draudimo. Teismas šitoje vietoje išvelgė nacionalinių teismų neveiklumą pozityvios pareigos, reikalaujančios užtikrinti asociacijų teisės apsaugą, atžvilgiu. Buvo pabrėžta, jog valstybė privalo užtikrinti, kad profesinės sąjungos nariams nebūtų varžomas ar užkertamas kelias naudotis profesine sąjunga idant būtų atstovaujami jų interesai derinant santykius su darbdaviu. Teismas sprendė, jog nedraudžiant darbdaviams finansiniais motyvais skatinti darbuotojus atsisakyti profesinės sąjungos suteikiamų teisių, yra pažeidžiama anksčiau minėta pozityvi valstybės pareiga. Atsižvelgus į šį išaiškinimą, akivaizdu, jog LAT nenukrypo nuo tarptautinių standartų nurodydamas, kad individualus susitarimas neapriboja darbuotojo teisių būti atstovaujamam profesinės sąjungos. Priešingas išaiškinimas būtų nepagrįstai susiaurinęs teisę naudotis profesine sąjunga, sumenkintų jos vaidmenį, paskirtį ir galėtų turėti atgrasomąjį (angl. *chilling*) efektą.

Jau pažymėta, jog profesinė sąjunga turi teisę skelbti streiką savo įstatuose nustatyta tvarka. Pastarasis reikalavimas – turėti įstatuose numatytą streiko skelbimo tvarką – dažnai yra diskusijų objektas. Štai vienoje byloje⁶⁴ Vilniaus apygardos teismas nurodė, jog skelbdama įspėjamąjį streiką profesinė sąjunga pažeidė Darbo kodekso 77 straipsnio 1 dalies reikalavimus, nes jos įstatuose turėjo būti numatyta streiko skelbimo tvarka, kurios faktiškai nebuvo. Teismas atmetė argumentą, jog skelbti nustatytos tvarkos nereikėjo, kadangi tam pakanka PSĮ 23 straipsnio. Visgi LAT toje pačioje byloje⁶⁵ pažymėjo, jog profesinių sąjungų įstatams keliamus reikalavimus reglamentuoja Lietuvos Respublikos civilinio kodekso⁶⁶ 2.47 straipsnis ir PSĮ 8 straipsnis, o minimose teisės normose nenustatytas reikalavimas, kad profesinės sąjungos įstatuose turi būti specialiai nurodyta sprendimo skelbti streiką priėmimo, streiko skelbimo tvarka. Darbo kodekso 77 straipsnio 1 dalies nuostata, jog priimti sprendimą skelbti streiką turi teisę profesinė

⁶³ Europos Žmogaus Teisių Teismas. 2002 m. liepos 2 d. sprendimas *Wilson, National Union of Journalists ir kiti v. Jungtinė Karalystė*, Nr. 30668/96; 30671/96; 30678/96.

⁶⁴ Vilniaus apygardos teismas. 2007 m. rugpjūčio 1 d. nutartis civilinėje byloje *Vilniaus miesto vyriausiasis policijos komisariatas v. Vilniaus apskrities ikiteisminio tyrimo įstaigų profesinė sąjunga*, Nr. 2-2516-726/2007.

⁶⁵ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2008 m. kovo 3 d. nutartis civilinėje byloje *Vilniaus miesto vyriausiasis policijos komisariatas v. Vilniaus apskrities ikiteisminio tyrimo įstaigų profesinė sąjunga*, Nr. 3K-3-141/2008.

⁶⁶ Lietuvos Respublikos civilinis kodeksas. *Valstybės žinios*, 2000, Nr. 74-2262.

sąjunga jos įstatuose nustatyta tvarka, negali būti aiškinama kaip nustatanti reikalavimą, jog profesinės sąjungos įstatuose turi būti specialiai nustatyta sprendimo skelbti streiką priėmimo, streiko skelbimo tvarka, nes ji pagal savo reguliavimo dalyką nereglementuoja reikalavimų profesinių sąjungų įstatams. LAT padarė išvadą, jog minima nuostata aiškintina taip, kad profesinė sąjunga sprendimą skelbti streiką turi teisę priimti jos įstatuose nustatyta sprendimams priimti tvarka. Pasak teismo, tai, kad profesinės sąjungos įstatuose nėra specialiai aptarta sprendimo skelbti streiką priėmimo tvarka, nėra kliūtis profesinei sąjungai įgyvendinti teisę priimti sprendimą skelbti streiką. Tad sekant teismo išaiškinimu manytina, jog profesinei sąjungai užtenka sprendimą streikuoti priimti būtent įstatuose nustatyta tvarka bei jų nepažeisti.

Dar vienas klausimas, kylantis nagrinėjant subjekto, galinčio skelbti streiką, temą yra susijęs su situacija, kuomet įmonėje nėra veikiančios profesinės sąjungos ir darbuotojų atstovavimo ir gynimo funkcijos nėra perduotos atitinkamos ekonominės veiklos profesinių sąjungų organizacijai. Darbo kodeksas nurodo, jog šiuo atveju priimti sprendimą skelbti streiką įmonėje arba jos struktūriniame padalinyje turi teisę darbo taryba. Pažymėtina, jog darbo taryboms ši funkcija buvo priskirta tik nuo 2010 m. rugpjūčio 1 d. Iki tol, anot D. Petrylaitės⁶⁷, egzistavo didelė spraga, kadangi įstatymas nebuvo sureguliuavęs esminio klausimo – kaip darbuotojai gali pasinaudoti teise streikuoti, jeigu įmonėje nėra veikiančios profesinės sąjungos, o darbuotojų atstovavimo ir gynimo funkcija suteikta darbo tarybai. Vis dėlto, netgi pakeitus buvusį reguliavimą ir suteikus darbo taryboms teisę skelbti streiką, įstatymų leidėjo nustatytas reguliavimas nėra joms palankus. Pavyzdžiui, kadangi darbo taryba, skirtingai nei profesinė sąjunga, nėra juridinis asmuo, todėl neteisėto streiko atveju ji negali nuostolių atlyginti iš savų lėšų ar turto. Nuostoliai tuo atveju yra atlyginami iš lėšų, skirtų darbuotojų atlyginimų priemokoms, kitoms papildomoms, įstatymų nenustatytoms lengvatoms ir kompensacijoms (Darbo kodekso 85 straipsnio 3 dalis). Akivaizdu, kad paminėtu atveju darbuotojai patirtų asmeninius nuostolius ir dėl to laikytina, jog dabartinis reguliavimas jiems nėra palankus. Tas atsispindi ir nagrinėtoje teismų praktikoje, kurioje nebuvo nė vienos bylos dėl streiko, skelbto darbo tarybų, pripažinimo neteisėtu.

Tiesa, Naujajame darbo kodekse reguliavimas, tikėtina, vėl kis – darbo tarybos bus įgalios inicijuoti kolektyvinį darbo ginčą dėl teisės, jei darbdavys nevykdo darbo teisės normų reikalavimų arba darbo tarybos ir darbdavio susitarimų. Kaip jau minėta anksčiau, streikus bus galima skelbti tik ginčiuose dėl intereso. O ginčiuose dėl interesų, juos

⁶⁷ PETRYLAITĖ, D. Kolektyviniai darbo ginčai. Monografija. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2005, p. 205.

atstovaus tik profesinės sąjungos. Vadinasi, streikas bus vėl pripažintas profesinių sąjungų prerogatyva ir darbo tarybos vaidmuo šiame procese dings. Toks reguliavimas nebus prieštaraujantis TDO principams, kadangi viename iš jų⁶⁸ yra nurodyta, jog išimtinės streiko skelbimo teisės priskyrimas tik profesinei sąjungai nėra nesuderinamas su TDO Konvencija Nr. 87.

Žvelgiant į kitų valstybių teisę matyti, jog reguliavimas yra įvairus⁶⁹. Štai Italijoje net spontaniškai susibūrusi ir nepatvirtinta darbuotojų asociacija turi teisę skelbti streiką. Situacija panaši ir Urugvajuje – streikas gali būti skelbiamas ir vykdomas darbuotojų grupės, nepriklausomai nuo to, ar ji susibūrusi į profesinę sąjungą ir ar yra organizuota. Vengrijoje reguliavimas dar liberalesnis – streikuoti gali ne tik profesinės sąjungos, bet ir atskiri darbuotojai individualiai. Matyti, jog vienareikšmiško, visus tenkinančio reguliavimo nėra ir vargu, ar gali būti. Tai atsispindi ir šiuo aspektu vis kintančiame Darbo kodekse.

Tinkamo subjekto svarba norint inicijuoti ir skelbti streiką yra didelė. Atitinkamai, tinkamas subjektas, kurį darbdavys galėtų traukti atsakomybėn neteisėto streiko metu, taipogi turi būti tinkamas. Visgi ne visada į tai atkreipia dėmesį ne tik ginčo šalys, bet ir teismas. Pavyzdžiui, vienoje byloje⁷⁰ apylinkės teismas netaikė procesinės teisės normų, reglamentuojančių dalyvaujančių byloje asmenų civilinį ir civilinį procesinį teisumą ir veiksnumą, nevertinęs atsakovo teisinio statuso, o būtent, neįvertinęs aplinkybės, kad šioje byloje atsakovu buvo traukiamas streiko komitetas. Apeliacinis teismas⁷¹ ištaisė šią klaidą perduodamas bylą pirmosios instancijos teismui nagrinėti iš naujo, motyvuodamas, jog streiko komitetas yra profesinės sąjungos atstovaujamas organas, vadovaujantis paskelbtam streikui. Šioje vietoje sutinkama aiški materialinės teisės taikymo problema, kuri, deja, iškelta tik apeliacinėje instancijoje.

Galima apibendrinti, jog streiko organizavimo teisė palankiausiai reglamentuota ir, ko gero, dėl to dažniausiai įgyvendinama būtent profesinių sąjungų.

⁶⁸ Asociacijų laisvės komiteto sprendimų ir principų digestai, TDO, 2006, Nr. 524.

⁶⁹ WAAS B. *Strike as a Fundamental Right of the Workers and its Risks of Conflicting with other Fundamental Rights of the Citizens*, General Report, 2012, p. 15 [interaktyvus; žiūrėta 2017 m. kovo 5 d.]. Prieiga per internetą: <<http://isls1.org/wp-content/uploads/2013/01/Strike-Waas.pdf>>.

⁷⁰ Kaišiadorių rajono apylinkės teismas. 2008 m. kovo 3 d. nutartis civilinėje byloje *Kaišiadorių rajono Žiežmarių vidurinė mokykla v. Kaišiadorių rajono Žiežmarių vidurinės mokyklos profesinė sąjunga ir Kaišiadorių rajono Žiežmarių vidurinės mokyklos streiko komitetas*, Nr. 2-322-748/2008.

⁷¹ Kauno apygardos teismas. 2008 m. birželio 5 d. nutartis civilinėje byloje *Kaišiadorių rajono Žiežmarių vidurinė mokykla v. Kaišiadorių rajono Žiežmarių vidurinės mokyklos profesinė sąjunga ir Kaišiadorių rajono Žiežmarių vidurinės mokyklos streiko komitetas*, Nr. 2A-727-343/2008.

2.2.2. Taikinimo stadija

Iš Darbo kodekso nuostatų ir teismų praktikos akivaizdu, jog streiku galima naudotis tik esant įstatyme nustatytiems pagrindams ir tik kai kitos įstatymuose įtvirtintos ginčo sprendimo galimybės yra jau išnaudotos. TDO Ekspertų komitetas patvirtino⁷², jog reikalavimas išnaudoti taikinimo mechanizmus yra suderinamas su TDO Konvencija Nr. 98⁷³, kurios 4 straipsnis skatina savanoriškų derybų mechanizmo vystymą ir plėtojimą.

Iš analizuotos teismų praktikos matyti, jog šis kolektyvinio ginčo sprendimo etapas yra labai svarbus, tad jam yra skiriama pakankamai daug dėmesio, pabrėžiant⁷⁴, jog tai yra būtina kolektyvinio ginčo nagrinėjimo stadija. Teismų praktikoje yra akcentuojamas eiliškumas – vienoje byloje⁷⁵ buvo kritikuotas būtent jo nepaisymas t. y. tai, kad profesinė sąjunga pasiūlė darbdaviui sudaryti taikinimo komisiją jau po to, kai buvo priimtas sprendimas skelbti streiką, taip pažeidžiant įstatyme įtvirtintą kolektyvinių ginčų sprendimo tvarką bei sąžiningų derybų principą. Teismas nutartyje pabrėžė, kad pirmiausia profesinė sąjunga iškeltus reikalavimus turėtų pateikti svarstyti darbdaviui, ir tik jei sprendimas netenkina, galima inicijuoti kolektyvinio ginčo nagrinėjimą Darbo kodekso nustatyta tvarka. Kitoje byloje⁷⁶ teismas taip pat pripažino, jog profesinė sąjunga priėmė sprendimą skelbti streiką nesilaikydama eiliškumo – taikinimo komisijai neužbaigus darbo, t. y. nesurašius nesutarimo protokolo. Tai buvo vertinta kaip streiko skelbimo tvarkos ir sąlygų pažeidimas. Panašų požiūrį išsako ir TDO Asociacijų laisvės komitetas, nurodydamas⁷⁷, jog streikai, kurie būna suplanuoti sistemiškai ir dar prieš bet kokias derybas, nepatenka į asociacijų laisvės principo apsaugos sritį. Galima teigti, jog procedūrų atlikimo eiliškumui yra skiriama daug dėmesio todėl, jog jo nepaisymas gali indikuoti principinį nenorą spręsti ginčą taikiai, o tai yra nesuderinama su streiko *ultima ratio* pobūdžiu.

Teismai į šią stadiją gilinasi ne tik aiškindamiesi jos buvimo ar nebuvimo klausimą, tačiau ir šios stadijos kokybę, pavyzdžiui, aptardami derybų pobūdį. Derybos privalo būti

⁷² International Labour Organisation General survey on Freedom of Association and Collective bargaining (1994) Nr. 171 [interaktyvus; žiūrėta 2017 m. kovo 5 d.]. Prieiga per internetą: <[http://ilo.org/public/libdoc/ilo/P/09661/09661\(1994-81-4B\).pdf](http://ilo.org/public/libdoc/ilo/P/09661/09661(1994-81-4B).pdf)>.

⁷³ 1949 m. TDO Konvencija Nr. 98 dėl teisės jungtis į organizacijas ir vesti kolektyvines derybas principų taikymo. *Valstybės žinios*, 1996, Nr. 28-674.

⁷⁴ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2011 m. sausio 31 d. nutartis civilinėje byloje AB „Autrolis“ v. Kauno troleibusų vairuotojų profesinė sąjunga, Nr. 3K-3-15/2011.

⁷⁵ *Ibid.*

⁷⁶ Vilniaus miesto antrojo apylinkės teismas. 2007 m. balandžio 6 d. sprendimas civilinėje byloje *Vilniaus miesto vyriausiasis policijos komisariatas v. Vilniaus apskrities ikiteisminio turimo įstaigų profesinę sąjungą*, Nr. 2-2516-726/2007.

⁷⁷ Asociacijų laisvės komiteto sprendimų ir principų digestai, TDO, 2006, Nr. 528.

sąžiningos. Šis kolektyvinių derybų principas reiškia geranorišką stengimąsi pasiekti susitarimą, dorą ir konstruktyvų elgesį vedant derybas, nepateisinamo derybų vilkinimo vengimą ir abipusį priimtų įsipareigojimų gerbimą, sąžiningai atsižvelgiant į derybų rezultatus. Kalbėdamas apie derybų rezultatą, teismas nurodė⁷⁸, jog vien ta aplinkybė, kad šalis derybose nepriėmė jas tenkinančio sprendimo, savaime nedaro derybų nesąžiningomis. Esant šiek tiek kitokiai situacijai – šalims tik vėliau pasiekus ir pasirašius susitarimą (nors ginčas dėl nutrūkusių derybų ir paskelbto streiko teisėtumo nagrinėjamas teisme) – tai savaime nevertintina kaip nesąžiningas derybas nutraukusių asmenų elgesys, kadangi derybos yra dinamiškas procesas – net jas nutraukus ir surašius nesutarimų protokolą, skelbiamu streiku darbdavys skatinamas atnaujinti kolektyvines derybas, kad jomis galėtų būtų pasiektas palankesnis pasiūlymas darbuotojams⁷⁹.

Kasacinis teismas pripažino⁸⁰, kad Darbo kodekse saugomas sąžiningumo principas esti įtvirtintas vadovaujantis TDO konvencijos Nr. 154 dėl kolektyvinių derybų skatinimo nuostatomis. TDO Asociacijų laisvės komitetas, atkreipdamas dėmesį į svarbą, kurią jis skiria pareigai dalyvauti derybose gera valia, yra nustatęs šiuos principus: 1) svarbu, kad darbdaviai ir profesinės sąjungos derybose dėtų visas pastangas, jog būtų pasiektas susitarimas, be to, realios ir konstruktyvios derybos yra būtinas komponentas sukurti ir palaikyti šalių abipusio pasitikėjimo ryšį; 2) derybose turi būti vengiama bet kokių nepagrįstų delsimų; 3) susitarimai turėtų susaistyti šalis. Galima daryti išvadą, jog gero elgesio praktiką įtvirtinantiems principams yra skiriama daug dėmesio, kadangi būtent jų pritaikymas lemia derybų rezultatus, o šie – pasinaudojimą streiku ar netgi jo pabaigą. Paminint principus, LAT jurisprudencijoje⁸¹ yra išskirtas teisingos pusiausvyros principas, pabrėžiant reikalavimą darbuotojų organizacijoms, esančioms derybų šalimis, ne tik būti pakankamai stiprioms ir atstovaujamos, bet ir tinkamai informuotoms apie įmonės ekonominę bei finansinę situaciją, taip pat susijusį ekonominį sektorių.

Akivaizdu, jog taikinimo stadijai teismas skiria itin daug dėmesio. Tai gali būti paaiškinama tuo, jog taikinimo komisijos sudarymo ir kolektyvinio darbo ginčo perdavimo nagrinėti šiai komisijai tikslas yra sudaryti sąlygas pačioms šalims laisvomis derybomis išspręsti kilusį ginčą ir priimti abi šalis tenkinantį sprendimą. Todėl yra rimtai

⁷⁸ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2011 m. sausio 31 d. nutartis civilinėje byloje AB „Autrolis“ v. Kauno troleibusų vairuotojų profesinė sąjunga, Nr. 3K-3-15/2011.

⁷⁹ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2014 m. kovo 28 d. nutartis civilinėje byloje UAB „Vilniaus viešasis transportas“ v. UAB „Vilniaus viešasis transportas“ darbuotojų profesinė sąjunga, Viešojo transporto nepriklausoma darbuotojų profesinė sąjunga ir Naujoji profesinė sąjunga, Nr. 3K-3-170/2014.

⁸⁰ *Ibid.*

⁸¹ *Ibid.*

vertinamos tiek pastangos derybų metu, tiek elgesys po jų. Pavyzdžiui, nėra pateisinamas kolektyviniu būdu suderintos valios vienašališkas nepaisymas (net laikinas), kadangi jis pažeidžia teisę kolektyviai derėtis, taip pat derybų geros valios principą ir lemia profesinės sąjungos teisę siekti kompromiso kraštutinėmis priemonėmis – skelbiant streiką⁸². Kadangi pagal Darbo kodeksą kolektyvinis ginčas kyla ir dėl norminių darbo teisės aktų nevykdymo ar netinkamo vykdymo, dėl kurio yra pažeidžiami kolektyviniai darbuotojų interesai ir teisės, darbdaviui nusprendus nebevykdyti galiojančio taikinimo komisijos sprendimo, profesinė sąjunga, gindama savo narių teises, turi teisę ir pareigą ginti darbuotojų interesus įstatymų nustatyta tvarka. Apibendrinant galima pažymėti, jog tiek teismai, tiek įstatymų leidėjas itin rimtai vertina šį taikinimo etapą, nustatydami aiškias sąlygas ir numatydami tokias jų nesilaikymo pasekmes, kad abi šalys būtų suinteresuotos pasiekti ir išlaikyti susitarimą, idant išvengtų radikalaus teisių ir interesų gynimo būdų – streiko.

Visgi teismų praktikoje pasitaiko ir tokių atvejų, kai šiam etapui nėra skiriama tiek dėmesio, kiek derėtų, pavyzdžiui, vienoje byloje⁸³ darbdavys ieškinyje tik tarp kitko užsimena, jog prieš paskelbiant streiką net nebuvo inicijuota taikinimo komisija. Savo ruožtu teismas irgi šitą argumentą pamini pakankamai paviršutiniškai, verčiau akcentuodamasis į klausimą dėl tinkamų subjektų, galinčių skelbti streiką. Vis dėlto paminėtina, jog pastarasis atvejis yra vienetinis, kadangi iš nagrinėtosios praktikos, t. y. devynių bylų, keliaujančių per įvairias instancijas, aštuoniose iš jų taikinimo stadijos buvimo klausimas buvo vertinamas pakankamai ekstensyviai ir turėdavo lemiamą reikšmę.

Apžvelgiant Lietuvos praktiką tarptautiniame kontekste⁸⁴, pastebėtina, jog taikaus ginčo sprendimo taisyklės nėra išskirtinės ar per griežtos. Pavyzdžiui, Australijoje, norint, jog kolektyviniai veiksmai būtų saugomi, abiem šalims privalu prieš tai derėtis ir nuoširdžiai stengtis pasiekti bendrą sprendimą. Japonijoje streikai laikomi nepriimtinais jeigu prieš tai nebuvo derėtasi. Tačiau jeigu derybos buvo užvestos, profesinės sąjungos pačios gali spręsti, kada imtis streiko. Įdomu tai, jog jos tai gali daryti netgi deryboms nepasibaigus. Nors Vokietijoje streikas taipogi yra laikomas *ultima ratio*, tačiau norint

⁸² Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2011 m. sausio 31 d. nutartis civilinėje byloje AB „Autrolis“ v. Kauno troleibusų vairuotojų profesinė sąjunga, Nr. 3K-3-15/2011.

⁸³ Kaišiadorių rajono apylinkės teismas. 2008 m. kovo 3 d. nutartis civilinėje byloje Kaišiadorių rajono Žiežmarių vidurinė mokykla v. Kaišiadorių rajono Žiežmarių vidurinės mokyklos profesinė sąjunga ir Kaišiadorių rajono Žiežmarių vidurinės mokyklos streiko komitetas, Nr. 2-322-748/2008.

⁸⁴ WAAS B., *Strike as a Fundamental Right of the Workers and its Risks of Conflicting with other Fundamental Rights of the Citizens*, General Report, 2012, p. 15 [interaktyvus; žiūrėta 2017 m. kovo 5 d.]. Prieiga per internetą: < <http://isssl.org/wp-content/uploads/2013/01/Strike-Waas.pdf> >.

streikuoti nėra formalaus reikalavimo oficialiai deklaruoti nesutarimą derantis. Nyderlanduose, kaip ir Lietuvoje, prieš streikuojant privalu išnaudoti visas taikias galimybes siekiant susitarimo. O štai, pavyzdžiui, Turkijoje sutinkama kardinaliai kitokia situacija – vietos įstatymuose yra nustatytas 60 dienų derybų periodas. Šalims kaip nors pažeidus šitą reikalavimą, yra inicijuojama mediacija. Tas pats procesas seka ir derybų metu nesutarus.

2.2.3. Darbuotojų pritarimas streikui

Siekiant iškelti streiką, nepakanka turėti tinkamo subjekto ir praeiti taikinimo stadiją – reikalinga atlikti konkrečius Darbo kodekse nustatytus veiksmus, t. y. sprendimui skelbti streiką reikalingas slaptas darbuotojų pritarimas. Tad iš esmės Darbo kodeksas nustato du reikalavimus: 1) sprendimui skelbti streiką turi pritarti nustatyta darbuotojų dauguma; 2) darbuotojų valia dėl streiko skelbimo turi būti išreikšta slaptu balsavimu. TDO Asociacijų laisvės komiteto nuomone, reikalavimai, jog balsuojant dalyvautų tam tikras skaičius darbuotojų ir balsavimas vyktų slapta, yra priimtini⁸⁵.

Pagal Darbo kodeksą, skelbiant tiek įmonės, tiek įmonės struktūrinio padalinio streiką, reikalingas daugiau kaip pusės darbuotojų (struktūrinio padalinio streiko atveju – padalinio darbuotojų) pritarimas. Šis kodekso reguliavimas galėtų būtų kritikuojamas TDO Asociacijų laisvės komiteto, kadangi pastarasis yra nurodęs, jog reikalavimas, kad su skelbiamu streiku sutiktų daugiau nei pusė visų darbuotojų, laikytinas pertekliniu ir galinčiu trikdyti galimybę streikuoti, ypač didelėse įmonėse⁸⁶. Komitetas netgi yra pareikalavęs valdžios imtis priemonių, idant būtų pakeistas reikalavimas, nustatantis, kad streiko sušaukimui privalo pritarti daugiau nei pusė darbuotojų⁸⁷.

Pažymėtina, jog nors šis Darbo kodekso daugumos reikalavimas neatitinka prieš tai nurodytų TDO Asociacijų laisvės komiteto pastebėjimų (kurie, beje, nekonstatavo prieštaravimo asociacijų laisvei, o buvo labiau rekomendacinio pobūdžio), reguliavimas bėgant laikui visgi gerėjo. Iki 2008 m. liepos 1 d. pakeitimo⁸⁸, buvo reikalaujama, kad skelbiant streiką įmonėje už tai balsuotų du trečdaliai įmonės darbuotojų. O už streiko skelbimą įmonės struktūriniame padalinyje buvo reikalaujama nubalsuoti dviem

⁸⁵ Asociacijų laisvės komiteto sprendimų ir principų digestai, TDO, 2006, Nr. 559.

⁸⁶ Asociacijų laisvės komiteto sprendimų ir principų digestai, TDO, 2006, Nr. 556.

⁸⁷ Asociacijų laisvės komiteto sprendimų ir principų digestai, TDO, 2006, Nr. 558.

⁸⁸ 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. *Valstybės žinios*, 2008, Nr. 63-2375.

trečdaliams to padalinio darbuotojų ir ne mažiau kaip pusei visos įmonės darbuotojų. Tuometinis reguliavimas sulaukė kritikos⁸⁹, teigiant, jog Lietuvoje taikomas per griežtas darbuotojų pritarimo skelbti streiką kvorumo reikalavimas ir jį reikėtų keisti.

Svarbu paminėti, jog Naujasis darbo kodeksas sušvelnins dabartinį pritarusiųjų skaičiaus reikalavimą – darbdavio lygmens streikui skelbti įstatuose nustatyta tvarka turės būti gautas ne mažiau kaip ketvirtadalio profesinės sąjungos narių sutikimas. Tikėtina, jog šis reguliavimas paskatins darbuotojus aktyviau ginti savo interesus.

Nors aptariama Darbo kodekso nuostata yra pakankamai detali, vienoje byloje buvo išryškėjusi jos aiškinimo problematika. Neaiškumas kilo, kadangi įstatymas tiesiogiai nereglamentuoja, ar profesinė sąjunga sprendimą skelbti streiką gali priimti tik po slapto balsavimo, kurio metu gavo darbuotojų daugumos pritarimą dėl streiko skelbimo, ar gali tą padaryti dar nesant slapto balsavimu išreikštos darbuotojų valios dėl streiko skelbimo, tačiau streikas skelbiamas, jeigu vėliau profesinės sąjungos sprendimui slapto balsavimu pritarė nustatyta darbuotojų dauguma. LAT išaiškino⁹⁰, jog profesinė sąjunga turi teisę priimti sprendimą skelbti streiką ir dar nesant slapto balsavimu išreikštos darbuotojų valios dėl streiko skelbimo, tačiau toks profesinės sąjungos sprendimas gali būti įgyvendinamas ir streikas gali būti skelbiamas tik tada, jeigu sprendimui skelbti streiką slapto balsavimu pritarė nustatyta darbuotojų dauguma. Akivaizdu, jog nors profesinės sąjungos vaidmuo šiuose etapuose yra reikšmingas – jis nėra pagrindinis, kadangi būtent darbuotojų pritarimas streikui yra būtina pastarojo sąlyga.

2.2.4. Darbdavio įspėjimas

Itin svarbus reikalavimas teisėtam streikui yra tinkamas darbdavio įspėjimas. Nors imdamiesi streiko darbuotojai siekia sau pozityvių pasikeitimų, tokių kaip darbo, socialinių ar ekonominių interesų patenkinimo, streikas, kaip radikali ir kraštutinė priemonė, sukelia neigiamus padarinius, dėl kurių gali nukentėti darbdavio ir tam tikros visuomenės dalies ar net visos visuomenės interesai. Siekdamas kiek galima sumažinti streiko nešamą žalą, įstatymų leidėjas nustatė reikalavimą įspėti darbdavį apie būsimą streiką idant šis turėtų galimybę pasiruošti jo padariniams.

⁸⁹ PETRYLAITĖ, D. Kolektyviniai darbo ginčai. Monografija. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2005, p. 206.

⁹⁰ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2008 m. kovo 3 d. nutartis civilinėje byloje *Vilniaus miesto vyriausiasis policijos komisariatas v. Vilniaus apskrities ikiteisminio tyrimo įstaigų profesinė sąjunga*, Nr. 3K-3-141/2008.

Pagrindinis reikalavimas yra pranešti apie streiką ne vėliau kaip prieš septynias dienas. Toks įspėjimo terminas, leidžiantis darbdaviui pasiruošti galimoms pasekmėms, yra pripažintas ir TDO Asociacijų laisvės komiteto⁹¹. EŽTT praktikoje yra nurodyta⁹², jog įspėjimo procedūra nesikėsina į susirinkimų laisvės esmę, jeigu jos tikslas yra suteikti galimybę atitinkamoms institucijoms tinkamai tam susirinkimui pasiruošti idant jis praeitų sklandžiai. Ilgesnis (keturiolikos dienų) privalomas įspėjimo laikotarpis yra numatytas geležinkelių ir miesto visuomeninio transporto, civilinės aviacijos, medicinos, vandens, elektros energijos, šilumos ir dujų tiekimo, kanalizacijos, atliekų išvežimo ir liftų nuolatinės priežiūros įmonėms. Šio termino trukmė laikytina visiškai atitinkančia TDO Asociacijų laisvės komiteto principines nuostatas, nurodančias, jog netgi dvidešimties dienų darbdavio įspėjimo terminas, taikomas ruošiantis streikuoti įmonėms, teikiančioms visuomenei reikšmingas, viešas paslaugas, nepažeidžia asociacijų laisvės principo⁹³. Kaip buvo išaiškinta teismų praktikoje, skirtingo reguliavimo numatymas aukščiau išskirtoms įstaigoms yra sietinas su tuo, jog bent dalinis šių įstaigų veiklos sutrikdymas ar prielaidos jam atsirasti yra susiję su sunkiais ir pavojingais padariniais visuomenei⁹⁴. Akivaizdu, jog įstatyme nustatyta įspėjimo termino trukmė tiesiogiai siejama su galimų sukelti padarinių mastu. Įdomu tai, jog TDO Asociacijų laisvės komitetas yra patvirtinęs⁹⁵, kad asociacijų laisvės principui neprieštarauja netgi 40 dienų atvėsimo (angl. *cooling-off*) periodas prieš skelbiant streiką būtinąsias paslaugas teikiančiose įmonėse tuo atveju, jeigu jis skiriamas suteikti šalims laiko apmąstymams. Tokiu būdu šalis vėl susitinka prie derybų stalo ir galimai randa abi puses tenkinančią išeitį, leidžiančią išvengti streiko.

Kadangi teisės norma, įtvirtinanti įspėjimo terminą, yra pakankamai aiški ir konkreti, teismų praktikoje jos reikšmė interpretuojama ženkliai mažiau, negu kitas jos aspektas – pažeidimas, su kuriuo susiduriama dažnai. Štai vienoje byloje⁹⁶ streikas buvo pradėtas viena diena per anksti, t. y. įspėjimas apie streiko pradžią darbdaviui buvo įteiktas prieš šešias dienas. Šiuo atveju teismas vertino termino pažeidimo reikšmę tolesnėms procedūroms, kitos ginčo šalies veiksmus bei tai, ar buvo užtikrinta ginčo šalių

⁹¹ Asociacijų laisvės komiteto sprendimų ir principų digestai, TDO, 2006, Nr. 552.

⁹² Europos Žmogaus Teisių Teismas. 2006 m. gruodžio 5 d. sprendimas *Oya Ataman v. Turkija* byloje, Nr. 74552/01.

⁹³ Asociacijų laisvės komiteto sprendimų ir principų digestai, TDO, 2006, Nr. 553.

⁹⁴ Vilniaus apygardos teismas. 2007 m. rugpjūčio 1 d. nutartis civilinėje byloje *Vilniaus miesto vyriausiasis policijos komisariatas v. Vilniaus apskrities ikiteisminio tyrimo įstaigų profesinė sąjunga*, Nr. 2-2516-726/2007.

⁹⁵ Asociacijų laisvės komiteto sprendimų ir principų digestai, TDO, 2006, Nr. 554.

⁹⁶ Panevėžio apygardos teismas. 2014 m. kovo 6 d. nutartis civilinėje byloje *Zarasų sporto centras v. Lietuvos švietimo darbuotojų profesinės sąjungos Zarasų rajono susivienijimas*, Nr. 2A-4-280/2014.

interesų pusiausvyra. Minimu atveju reikšminga aplinkybė buvo ta, jog streiko reikalavimai buvo pateikti prieš moksleivių vasaros atostogas, ką teismas įvardijo kaip rūpestingą elgesį, rodantį siekį bendradarbiauti su darbdaviu (švietimo įstaigų steigėju), kadangi būtent atostogų metu buvo galima išspręsti kilusį ginčą ir priimti abi puses tenkinantį sprendimą, apsaugant moksleivių interesus. Taipogi teismas pastebėjo, jog apie iškeltus reikalavimus darbdaviui buvo žinoma keturis mėnesius, tačiau šis nesiėmė jokių veiksmų konfliktui išspręsti, o ir net streikui prasidėjus, švietimo įstaigų steigėjas tik po devynių dienų inicijavo dialogą tarp darbuotojų atstovų ir darbdavių organizacijos ir tik po dviejų savaitių buvo priimtas susitarimas. Akivaizdu, jog viena diena anksčiau pradėto neterminuoto streiko pripažinimas neteisėtu šios bylos kontekste būtų formalus ir neatitiktų teisingumo, protingumo principų, dėl to tai buvo teisingai įvertinta kaip neesminis streiko organizavimo tvarkos pažeidimas, nedarantis streiko neteisėtu. Teismų išaiškinimuose buvo atkreiptas dėmesys ir į tai, jog byloje nebuvo duomenų, kad viena diena per anksti pradėtas streikas atėmė iš darbdavio galimybę išvengti ar sumažinti neigiamus streiko padarinius ar gera valia patenkinti streiko reikalavimus, kas dar kartą patvirtina nustatyto termino prasmę – suteikti progą pasirengti galimai streiko žalai.

Kitoje byloje⁹⁷ teismas sprendė panašiai – terminas taipogi buvo praleistas viena diena t. y. įspėjimas apie streiko pradžią darbdaviui buvo įteiktas prieš šešias dienas. Ir čia buvo pakartota, jog įspėjimo terminas yra reikšmingas todėl, kad darbdavys spėtų streikui pasiruošti. Savo ruožtu profesinė sąjunga teigė, jog 7 dienų terminas turėjo būti skaičiuojamas atgaline tvarka nuo streiko pradžios dienos. Šis argumentas buvo teismo atmestas, remiantis Darbo kodekso 26 straipsnio 1 dalimi, pažymint, jog terminas pradedamas skaičiuoti rytojaus dieną nuo nulio valandų nulio minučių po tos kalendorinės datos arba to įvykio, kuriais apibrėžta termino pradžia, jeigu įstatymų nenumatyta ko kita. Ir nors buvo pripažinta, jog profesinė sąjunga streiką pradėjo viena diena per anksti, teismas ir šįkart vertino šio pažeidimo įtaką tolimesnei įvykių eigai bei priešingos šalies elgesiui. Vėlgi kartinė aplinkybė buvo ta, jog reikalavimai darbdaviui buvo pateikti prieš moksleivių vasaros atostogas. Teismas sprenddamas ginčą taipogi atkreipė dėmesį ir į tai, kad darbdavys nebandė spręsti susidariusios situacijos ir derinti abiejų šalių interesų neigdamas kolektyvinį ginčą, atsisakydamas sudaryti taikinimo komisiją, keturis mėnesius ignoruodamas iškeltų reikalavimų klausimą.

⁹⁷ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2014 m. vasario 5 d. nutartis civilinėje byloje *Zarasų Ažuolo gimnazija v. Lietuvos švietimo darbuotojų profesinės sąjungos Zarasų rajono susivienijimas* Nr. 3K-3-7/2014.

Dar vienoje byloje⁹⁸ teismas pateisino viena diena per anksti pradėtą streiką atsižvelgdamas į tai, jog ginčo šalys yra nelygiaverčiai subjektai – darbdaviai ir darbuotojų – silpnesnės šalies – teisės ginantis susivienijimas. Buvo pažymėta ir ta aplinkybė, jog ieškovas neįrodinėjo patyręs kokią nors žalą dėl informavimo apie streiką termino pažeidimo.

Įvertinus paminėtas bylas darytina išvada, jog teismai, paisydami nuostatos, jog teisės streikuoti apribojimai aiškintini bei taikytini taip, kad nebūtų nepagrįstai apribota darbuotojų teisė streikuoti, termino praleidimą vertina atsižvelgdami į šio pažeidimo esmingumą. Teismų praktikoje nėra apsiribojama formaliu teisės normų interpretavimu, atvirkščiai – atkreipiamas dėmesys į kiekvienos situacijos specifiką, šalių elgesį bei termino praleidimo įtaką tolesniems veiksams.

Kaip jau minėta, ir tarptautinėje praktikoje yra pripažįstamas reikalavimas laikytis įstatymo nustatytos procedūros, siekiant pasinaudoti teise streikuoti. Tam pritaria ir TDO Asociacijų laisvės komitetas, pripažinęs septynias būtinas prielaidas teisei streikuoti, tokias kaip reikalavimą iš anksto pranešti apie ketinimą streikuoti ar reikalavimą dėl streiko spręsti slapto balsavimo būdu⁹⁹. Komitetas taipogi nurodė, jog teisės streikuoti sąlygos turi būti protingos ir tokios, kad ženkliai neapribotų profesinių sąjungų teisės veikti¹⁰⁰. Pareigą laikytis nustatytų sąlygų pripažįsta ir EŽTT. Tas atsiskleidžia vienoje byloje¹⁰¹, kuomet teismas pripažino, jog darbdavys teisėtai atleido darbuotoją, kuri prieš jį protestavo, nesilaikydama streikavimo procedūros, numatytos Ukrainos Darbo ginčų sprendimo akto 19 skirsnyje. Priešingai nei buvo reikalaujama, darbuotoja pranešime apie streiką nenurodė planuojamos jo trukmės, neindikavo savo pačios dalyvavimo streike bei tos aplinkybės, jog jos tuo metu nebus darbo vietoje. Teismo vertinimu, kadangi pareiškėjos darbo funkcijos buvo itin atsakingos, jos nebuvimas darbe ir darbdavio neįspėjimas lėmė rimtą veiklos sutrikdymą. Dėl to, jog pareiškėja nesilaikė nustatytos procedūros, darbdavys turėjo teisę ją atleisti už sisteminius darbo tvarkos pažeidimus.

Kaip bebūtų, nors EŽTT ir pripažįsta reikalavimą darbdavį įspėti, jis taipogi yra pažėręs kritikos nacionaliniams teismams dėl jų dažnai pernelyg formalaus požiūrio į procedūrinio pobūdžio taisyklės asmenims naudojantis teise į susirinkimą ir asociacijos

⁹⁸ Panevėžio apygardos teismas. 2013 m. birželio 7 d. nutartis civilinėje byloje *Zarasų Pauliaus Širvio progimnazija, Zarasų „Santarvės“ pradinė mokykla, Zarasų rajono Dusetų Kazimiero Būgos gimnazija ir Zarasų meno mokykla v. Lietuvos švietimo darbuotojų profesinės sąjungos Zarasų rajono susivienijimas*, Nr. 2A-343-278/2013.

⁹⁹ International Labour Organisation principles concerning the right to strike, 2000, p. 7 [interaktyvus; žiūrėta 2017 m. vasario 12 d.]. Prieiga per internetą: <http://ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_norm/@normes/documents/publication/wcms_087987.pdf>.

¹⁰⁰ *Ibid.*

¹⁰¹ Europos Žmogaus Teisių Teismas. 2010 m. spalio 28 d. sprendimas *Trofimchuk v. Ukraina*, Nr. 4241/03.

laisvę. Pavyzdžiui, vienoje byloje¹⁰² pareiškėjas kreipėsi į EŽTT, kadangi jam buvo taikyta atsakomybė už tai, jog jis įspėjo apie numatomą streiką prieš aštuonias dienas, nors nacionalinėje teisėje buvo nustatytas dešimties dienų įspėjimo terminas. Teismas nurodė, jog dviejų dienų laikotarpis nesumažino priešingos šalies galimybės atlikti būtinus pasirengimo veiksmus. EŽTT sukritikavo nacionalinį teismą, pritaikiusį darbuotojui administracinę atsakomybę aiškindamas, jog nežymus termino praleidimas nebuvo nei reikšminga, nei pakankama aplinkybė taikyti administracinę atsakomybę. Matyti, jog ir tarptautinėje praktikoje vertinant įspėjimo termino pažeidimą lemiamą reikšmę turi būtent bylos aplinkybės – atsižvelgiama į pažeidimo įtaką tolesnei streiko eigai, šalių elgesį bei proporcingumo principą.

Toliau nagrinėjant darbdavio įspėjimo vertinimą teismų praktikoje, atkreiptinas dėmesys ir į jo turinį. Kaip žinia, darbdavys įspėjamas jam raštu pateikus streiku siekiamus patenkinti reikalavimus. Kalbant apie jų pobūdį, svarbu, jog galima kelti tik tuos reikalavimus, kurie nebuvo patenkinti taikinimo procedūros arba tarpininkavimo metu. Teismų praktika šį apribojimą papildo nurodant, jog reikalavimai privalo atitikti Darbo kodekso 69 straipsnio 3 dalį, t. y. būti apibrėžti ir motyvuoti. Papildomai kasacinis teismas yra išaiškinęs, jog kolektyvinių derybų kontekste svarbus pareikštų reikalavimų pobūdis, reali galimybė juos įgyvendinti. Kalbėdama apie paties įspėjimo tinkamumą, teisėjų kolegija yra atkreipusi dėmesį į tai, jog pagal Darbo kodekso nuostatas apie būsimo streiko pradžią raštu turi būti įspėtas būtent *darbdavys*. Toks reglamentavimas paaiškintinas tuo, kad būtent darbdavys pirmiausia susiduria su streiko padariniais¹⁰³ ir šiuo terminu yra sudaroma galimybė darbdaviui padariniams pasirengti. Darytina išvada, jog streiko skelbimo procedūriniai reikalavimai yra vertintini pagal jų esmingumą, tikslus, kuriems užtikrinti jie yra nustatyti, taip pat pagal padarinius, kuriuos galėtų sukelti šių reikalavimų pažeidimas.

2.2.5. Minimalių sąlygų (paslaugų) užtikrinimas

Dar viena itin svarbi ir dažnai teismų praktikoje nagrinėjama teisės streikuoti prielaida yra šalių pareiga užtikrinti minimalių visuomenės poreikių tenkinimą. Darbuotojai, nusprendę pasinaudoti teise streikuoti, turi pareigą užtikrinti, jog jo skelbimas esmingai nepažeistų viešojo intereso ir neužkirstų kelio kitiems asmenims vykdyti savo darbo funkcijas

¹⁰² Europos Žmogaus Teisių Teismas. 2008 m. spalio 23 d. sprendimas *Kuznetsov v. Rusija*, Nr. 10877/04.

¹⁰³ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2014 m. vasario 5 d. nutartis civilinėje byloje *Zarasų Ažuolo gimnazija v. Lietuvos švietimo darbuotojų profesinės sąjungos Zarasų rajono susivienijimas*, Nr. 3K-3-7/2014.

tinkamai ir laiku. Ši pareiga yra vienas iš įstatymų leidėjo nustatytų saugiklių, padedančių išvengti žalos tiek ginčo šalims, tiek tretiesiems asmenims, kuriuos streikas galėtų tiesiogiai neigiamai įtakoti. Pavyzdžiui, nagrinėjant viešojo transporto darbuotojų streiko bylą, teismas nurodė¹⁰⁴, jog minimu atveju ši pareiga yra svarbi tam, kad asmenys, kurie dirba strateginiuose, visuomenės saugumą užtikrinančiuose objektuose tokiuose kaip ligoninės, gaisrinės, policijos, ar įstaigos, veikiančios energetikos ar civilinės saugos srityse, laiku turėtų galimybę nuvykti į darbą ir t. t. Tad vietoje to, kad streikai tuose sektoriuose, kurių trikdžiai sukeltų nepatogumus visuomenei, būtų draudžiami, įstatymų leidėjas pasirinko įvesti minimalių paslaugų užtikrinimo reikalavimą.

Pagal TDO standartus, reikalavimas užtikrinti minimalias paslaugas yra skirtas užtikrinti asmenų saugumą, saugų įrenginių darbą ir taip užkirsti kelią nelaimingų atsitikimų atsiradimui. TDO Asociacijų laisvės komiteto nuomone, reikalavimas užtikrinti minimalų būtinųjų paslaugų kiekį gali būti privalomai taikomas tik trijose situacijose: 1) streikuojant įmonei, kurios paslaugų pertraukimas sukeltų pavojų gyvybei, saugumui arba sveikatai; 2) streikuojant įmonei, kurios paslaugos nors ir nėra būtinos, bet padidėjus streiko trukmei ar mastui galėtų ūmią nacionalinę krizę, keliančią pavojų normalioms žmonių gyvenimo sąlygoms; 3) viešas paslaugas teikiančiose įmonėse, kurios turi fundamentalią svarbą¹⁰⁵. Komitetas yra pateikęs ir kelis pavyzdžius, tokius kaip keltų paslaugos¹⁰⁶, kurios iš pirmo žvilgsnio neatrodytų būtinos, tačiau numanant, kad asmenys, gyvenantys skirtingose salose, galėtų patirti nepatogumus, jos gali būti tokiomis pripažintos ir taip gali atsirasti pareiga jas užtikrinti. Tarp šių pavyzdžių buvo paminėtos ir geležinkelių¹⁰⁷, pašto¹⁰⁸, šiukšlių vežimo¹⁰⁹, bankų ir naftos¹¹⁰, švietimo¹¹¹ paslaugas teikiančios įmonės.

Lietuvoje reikalavimas užtikrinti minimalias būtinąsias paslaugas yra taikomas toms pačioms įmonėms, kurioms taikomas ilgesnis įspėjimo terminas, t. y. geležinkelių ir miesto visuomeninio transporto, civilinės aviacijos, medicinos, vandens, elektros energijos, šilumos ir dujų tiekimo, kanalizacijos, atliekų išvežimo ir liftų nuolatinės priežiūros įmonėms. Naujasis darbo kodeksas įmonių sąrašą nežymiai koreguos: iš sąrašo

¹⁰⁴ Vilniaus miesto 1-asis apylinkės teismas. 2012 m. lapkričio 13 d. sprendimas civilinėje byloje UAB „Vilniaus viešasis transportas“ v. UAB „Vilniaus viešasis transportas“ darbuotojų profesinė sąjunga, Viešojo transporto nepriklausoma darbuotojų profesinė sąjunga ir Naujoji profesinė sąjunga, Nr. 2-19318-600/2012.

¹⁰⁵ Asociacijų laisvės komiteto sprendimų ir principų digestai, TDO, 2006, Nr. 606.

¹⁰⁶ *Ibid.*, Nr. 615.

¹⁰⁷ *Ibid.*, Nr. 619.

¹⁰⁸ *Ibid.* Nr. 622.

¹⁰⁹ *Ibid.* Nr. 623.

¹¹⁰ *Ibid.* Nr. 624.

¹¹¹ *Ibid.* Nr. 625.

bus išbrauktos liftų nuolatinę priežiūrą vykdančios įmonės, prie civilinės aviacijos paslaugų pateks ir skrydžių valdymas, sąrašą papildys telekomunikacijų paslaugas teikiančios įmonės ir vietoje medicinos paslaugas teikiančių įmonių bus įrašytos sveikatos priežiūros paslaugas teikiančios įmonės. Darytina išvada, jog tiek Darbo kodeksas, tiek nežymiai kisiantis Naujasis darbo kodeksas įtvirtina reikalavimą įmonėms, kurios yra išties reikšmingos ir kurių veiklos sutrikdymas (trumpas ar ilgalaikis) galėtų sukelti pavojų žmonių gyvybei, saugumui ar sveikatai.

Dar vienas tarptautinis principas, kuris atsispindi Darbo kodekse, yra susijęs su minimalių paslaugų užtikrinimu. TDO Asociacijų laisvės komitetas yra nurodęs, jog priimant sprendimus dėl minėtųjų paslaugų, turi dalyvauti ne tik valstybės institucijos, tačiau ir ginčo šalys¹¹². Tikėtina, jog to yra reikalaujama idant būtų palengvintas minimalių paslaugų skyrimo procesas šalims apsieičiant nuomonėms ir taip didėjant efektyviausio rezultato pasiekimo galimybei. Tačiau minėtas komitetas išskyrė ir dar vieną šio reikalavimo pagrindą – šalių dalyvavimas nustatant minėtų paslaugų kiekį svarbus ir dėl to, jog nebūtų vienašališkai nuspręsta dėl per didelio paslaugų kiekio, kadangi tokiu būdu streikas taptų nebe toks efektyvus arba išvis prarastų poveikį. Tokia situacija Lietuvoje buvo teismo nagrinėta dar iki Darbo kodekso įsigaliojimo, t. y. galiojant Kolektyvinių ginčų reguliavimo įstatymui. Viešojo transporto darbuotojams siekiant streikuoti, pagal minėto įstatymo reikalavimus Vilniaus miesto valdyba sprendimu įpareigojo viešojo transporto įmonę užtikrinti 70 procentų visų keleivių vežimo paslaugų, kas praktiškai reiškė streiko neefektyvumą, vadinasi, jo draudimą. Ši situacija nukeliavo iki TDO Asociacijų laisvės komiteto, kuris pažymėjo¹¹³, jog keleivių vežimo įmonės nelaikytinos teikiančiomis pačias būtiniausias paslaugas, dėl kurių streikas galėtų būti draudžiamas – įmonė laikytina ypatingos svarbos ir gali būti įpareigota užtikrinti minimalų paslaugų teikimą. Taipogi buvo pakartota, jog derantis dėl minėtų paslaugų teikimo masto, privalo dalyvauti abi šalys, idant nenukentėtų streiko efektyvumas vienašališkai įpareigojus užtikrinti per didelį paslaugų kiekį. Komitetas patvirtino, jog įpareigojimas užtikrinti 70 procentų paslaugų nelaikytinas minimaliu, ir kad taip yra siekiama teisę streikuoti padaryti neveiksmingą.

¹¹² International Labour Organisation principles concerning the right to strike, 2000, p. 31 [interaktyvus; žiūrėta 2017 m. vasario 12 d.]. Prieiga per internetą: <http://ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_norm/@normes/documents/publication/wcms_087987.pdf>.

¹¹³ TDO Asociacijų laisvės komiteto Raportas Nr. 324, Bylos Nr. 2078, 2001. [interaktyvus; žiūrėta 2017 m. kovo 12 d.]. Prieiga per internetą: <http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:50002:0::NO::P50002_COMPLAINT_TEXT_ID:2905719>.

Tikėtina, jog ši situacija buvo išspręsta pakankamai aiškiai, kadangi Darbo kodekso galiojimo metu tokia praktika nebesusiklostė. Atvirkiškiai – teismas sprendė priešingą situaciją, kuomet buvo apskritai atsisakyta dalyvauti užtikrinant minimalias būtinas paslaugas. Įdomus buvo Kauno apygardos teismo išaiškinimas AB „Autrolis“ byloje¹¹⁴, susijęs su profesinės sąjungos atsisakymu vykdyti minėtą pareigą, t. y. streiko metu užtikrinti minimalias keleivių pervežimo paslaugas viešuoju transportu. Byloje nurodyta, kad streiko komitetas derybų dėl minėtų paslaugų metu buvo pasyvus ir teigė, jog šios nėra būtinos, o kitam subjektui dėl šių paslaugų nusprendus – profesinė sąjunga ne tik nevykdė šio susitarimo, bet ir kliudė tai daryti kitiems. Teismas nurodė, jog poveikis darbdaviui streiko metu buvo daromas ne tik ekonominėmis priemonėmis, bet ir chaoso visuomenėje sukėlimu, neužtikrinant neatidėliotinių visuomenės poreikiams tenkinti būtinų minimalių paslaugų, todėl toks streiko tikslas buvo laikytas prieštaraujančiu Konstitucijai ir jos saugomoms vertybėms. Teisėjų kolegija sprendė, jog vien šios aplinkybės, kad profesinė sąjunga atsisakė dalyvauti sprendžiant dėl minimalių paslaugų užtikrinimo, užtektų konstatuoti streiko neteisėtumą.

Visgi pasitaiko atvejų, kai teismai klaidingai interpretuoja šią teisės normą vienas ar kitas įmones priskirdami prie minėto išimtinio sąrašo. Pavyzdžiui, vienoje byloje¹¹⁵ sprendžiant dėl įspėjimo termino trukmės Vilniaus apygardos teismas priskyrė Vilniaus miesto vyriausiojo policijos komisariato padalinį prie būtinąsias paslaugas teikiančių įstaigų motyvuodamas tuo, jog Darbo kodekso 77 straipsnio 4 dalyje numatytas įmonių, įstaigų sąrašas nėra baigtinis, ir todėl, kad pagal savo darbo pobūdį ir atliekamas funkcijas komisariatas yra įstaiga, užtikrinanti visuomenės saugumą, asmenų teisių ir teisėtų interesų apsaugą. Svarbu pažymėti, jog šis nesusipratimas kilo dėl komentuojamos bylos metu galiojusiam Darbo kodekse nustatyto reguliavimo, pagal kurį prie įmonių, turinčių įspėti darbdavį prieš keturiolika dienų (kartu ir patenkančių prie privalančiųjų užtikrinti minimalias paslaugas sąrašo), buvo pridėta, jog tai gali būti ir kitos įmonės, kurių veiklos sustabdymas susijęs su sunkiais ir pavojingais padariniais visuomenei arba žmonių gyvybei ar sveikatai. Nors 2008 m. liepos 1 d. įsigaliojo Darbo kodekso pakeitimas¹¹⁶ ir

¹¹⁴ Kauno apygardos teismas. 2010 m. gegužės 31 d. nutartis civilinėje byloje AB „Autrolis“ v. Kauno troleibusų vairuotojų profesinė sąjunga, Nr. 2A-181-324/2010.

¹¹⁵ Vilniaus apygardos teismas. 2007 m. rugpjūčio 1 d. nutartis civilinėje byloje Vilniaus miesto vyriausiasis policijos komisariatas v. Vilniaus apskrities ikiteisminio tyrimo įstaigų profesinė sąjunga, Nr. 2-2516-726/2007.

¹¹⁶ 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. *Valstybės žinios*, 2008, Nr. 63-2375.

minėtos pridėtinės dalies nebeliko, LAT savo išaiškinime¹¹⁷ pateikė ir šiai dienai aktualią mintį – svarbu tai, jog ginčijamas streikas buvo skelbiamas ne visam komisariate, o tik atitinkamuose jo struktūriniuose padaliniuose – viešosios policijos Migracijos skyriuje bei Pasų poskyriuose, be to, tik darbuotojams, dirbantiems pagal darbo sutartį, o būtent šių darbuotojų vykdomos darbo funkcijos nėra priskirtinos prie pagrindinių ieškovo įgyvendinamų funkcijų, jos nėra gyvybiškai reikšmingos. Su šia išvada sutiktina, kadangi manytina, jog ir sprendimas dėl minimalių paslaugų teikimo negali būti priimamas formaliai, t. y. nepatikrinant, ar asmenys, dirbantys nurodytoje įstaigoje, išties atlieka neatidėliotinas ir gyvybiškai būtinas paslaugas. Akivaizdu, jog laikinai sustabdžius darbą dviejuose komisariato padaliniuose, tai nelemtų visiško jo veiklos sustabdymo, kas potencialiai keltų grėsmę visuomenės saugumui, teisėms ir interesams.

Nors įsigaliojus minėtam Darbo kodekso pakeitimui reguliavimas tapo aiškesnis ir mažiau atviras spekuliacijoms, pažymėtina, jog teoriniu lygmeniu vis dar egzistuoja tam tikrų neaiškumų. Neretai yra tapatinamos įmonės, teikiančios neatidėliotiniams (gyvybiniams) visuomenės poreikiams užtikrinti reikalingas paslaugas (aiškumo dėlei jos įvardintinos ypatingos svarbos įmonėmis, kaip tą daryti siūlo D. Petrylaitė¹¹⁸), ir tos, kurios teikia pačias būtinausias paslaugas. Dėl pastarųjų paslaugų pobūdžio įmonėms esti įtvirtintas draudimas streikuoti, o ypatingos svarbos įmonėms, kaip minėta, yra nustatytas reikalavimas užtikrinti minimalų paslaugų teikimą. Netgi tarptautinėje teisėje nėra vieningos nuomonės dėl terminologijos. Pavyzdžiui, TDO principuose dėl teisės streikuoti¹¹⁹ buvo pabrėžta, jog vienoje valstybėse būtinųjų paslaugų (angl. *essential services*) koncepcija yra siejama su tomis įmonėmis, kuriose streikas nėra draudžiamas, bet reikalaujama užtikrinti minimalų paslaugų teikimą; kitose – būtinųjų paslaugų sąvoka reiškia draudimą streikuoti. TDO nurodė, jog pateiktuose principuose minimosios būtiniosios paslaugos simbolizuoja pastarąją reikšmę – draudimą streikuoti. Tuo tarpu „nebūtiniosios paslaugos“ (angl. *non-essential services*) TDO terminologijoje reiškia tas, kurioms būtina užtikrinti minimalų paslaugų teikimą. TDO Asociacijų laisvės komiteto terminologijoje jos dar vadinamos turinčiomis fundamentalią reikšmę (angl. *fundamental importance*), o TDO Ekspertų komitetas jas vadina visuomeninės naudos (angl. *public*

¹¹⁷ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2008 m. kovo 3 d. nutartis civilinėje byloje *Vilniaus miesto vyriausiasis policijos komisariatas v. Vilniaus apskrities ikiteisminio tyrimo įstaigų profesinė sąjunga*, Nr. 3K-3-141/2008.

¹¹⁸ PETRYLAITĖ, D. Kolektyviniai darbo ginčai. Monografija. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2005, p. 197.

¹¹⁹ International Labour Organisation principles concerning the right to strike, 2000, p. 32 [interaktyvus; žiūrėta 2017 m. kovo 12 d.]. Prieiga per internetą: <http://ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_norm/@normes/documents/publication/wcms_087987.pdf>.

utility) paslaugomis. Dėl minėtų terminologijos skirtumų, TDO Asociacijų laisvės komitetas pastebėjo, jog yra itin svarbu, kad nuostatos, susijusios su minimalių paslaugų užtikrinimu streiko atveju, privalo būti aiškiai įtvirtintos, griežtai taikomos ir viešai prieinamos¹²⁰. Atsižvelgiant į Darbo kodekso reguliavimą, laikytina, jog jis pastaruosius reikalavimus atitinka.

2.3. Laikinosios apsaugos priemonės kaip teisės streikuoti apribojimas

Pagal Darbo kodekso 81 straipsnio 4 dalį, laikinosios apsaugos priemonės gali būti pritaikomos kilus tiesioginei grėsmei, kad gali būti neužtikrintos neatidėliotiniams (gyvybiniams) visuomenės poreikiams tenkinti būtinos minimalios sąlygos (paslaugos) ypatingos svarbos įmonėse ir tai gali sukelti pavojų žmonių gyvybei, sveikatai ir saugumui. Tokiu atveju teismas turi teisę Darbo kodekse išvardintose įmonėse trisdešimčiai dienų atidėti dar neprasidėjusį streiką, o prasidėjusį tokiam pat laikui sustabdyti.

Pažymėtina, jog laikinųjų apsaugos priemonių institutu bandoma naudotis pakankamai dažnai – iš devynių tirtų bylų tik trijose nebuvo kreiptasi dėl minimų priemonių pritaikymo ir, ko gero, tik todėl, jog jose streikai jau buvo pasibaigę, tad šio instituto taikymas nebebuvo aktualus. Iš likusių šešių bylų penkiose laikinosios apsaugos priemonės buvo pritaikytos, ir tik vienoje atmestos dėl nepakankamo prašymo motyvuotumo.

Teismų praktikoje iškomunikuota, jog laikinąsias apsaugos priemones gali būti prašoma paskirti įvertinus grėšiančius neigiamus padarinius visuomenės teisių ir teisėtų interesų apsaugai. Jas privalu taikyti saugant visuomenės interesus, siekiant apginti viešąjį interesą, išvengti asmenų teisių pažeidimo ir galimų su tuo susijusių neigiamų padarinių atsiradimo. Teismas šias priemones paskirdamas ribotam laikui atsižvelgia į tai, kad streiko atidėjimu nebūtų pažeista darbuotojų teisė streikuoti¹²¹. O savo ruožtu darbdavys, prašydamas pritaikyti laikinąsias apsaugos priemones, privalo prašymą motyvuoti – pateikti informaciją apie realią streiko keliamą grėsmę, antraip šias priemones taikyti bus atsisakyta¹²². Teismui pritaikius laikinąsias apsaugos priemones ir atidėjus arba

¹²⁰ Asociacijų laisvės komiteto sprendimų ir principų digestai, TDO, 2006, Nr. 611.

¹²¹ Vilniaus miesto apylinkės teismas. 2007 m. balandžio 6 d. nutartis civilinėje byloje *Vilniaus miesto vyriausiasis policijos komisariatas v. Vilniaus apskrities ikiteisminio tyrimo įstaigų profesinė sąjunga*, Nr. 2-2516-726/2007.

¹²² Pavyzdžiui, Kaišiadorių rajono apylinkės teismas. 2008 m. kovo 3 d. nutartis civilinėje byloje *Kaišiadorių rajono Žiežmarių vidurinė mokykla v. Kaišiadorių rajono Žiežmarių vidurinės mokyklos*

sustabdžius streiką, darbdavys privalo stengtis ir imtis visų privalomų priemonių išspręsti kolektyvinį darbo ginčą taikiai ir taip sumažinti galimus neigiamus streiko padarinius¹²³.

Tirtose bylose teismas laikinųjų apsaugos priemonių institutą dažniausiai taikė siekdamas apsaugoti viešąjį interesą bei streiko šalių ir trečiųjų asmenų interesus. Vienoje byloje¹²⁴ teismas priemonės skyrė siekdamas išvengti žalos žmonių sveikatai. Taip teismas nusprendė, tenkindamas ligoninės prašymą atidėti jos filialo Psichiatrijos ligoninės numatytą streiką motyvuodamas galima žala tiek ligoninės pacientams, tiek kitų asmenų teisėms ir teisėtiems interesams. Teismas sprenddamas šį klausimą vertino tiek visuomenės, tiek streikuojančių asmenų grupės interesus. Vis dėlto visuomenės naudai buvo nuspręsta dėl to, jog iš bylos aplinkybių buvo matyti, kad streiko metu neiškilus pavojaus pacientų sveikatai, nebūtų teikiamos itin reikšmingos paslaugos, tokios kaip konsultacijos, ambulatoriniai tyrimai, planinės hospitalizacijos. Be to, būtų sutrikdytos ir trečiųjų asmenų atliekamos funkcijos, kadangi streikuojant nebūtų atliekamos medicininės ekspertizės neblaivumui bei apsvaigimui nustatyti, nebūtų teikiama informacija teismams, savivaldybių vaiko teisių apsaugos tarnyboms. Teismas atsižvelgdamas į norinčio streikuoti padalinio vykdomų funkcijų specifiką ir į Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo doktrinoje¹²⁵ suformuluotus sveikatos apsaugos organizavimo esminius principus, kad žmonių sveikatos apsauga yra konstituciškai svarbus tikslas, viešasis interesas, o rūpinimasis žmonių sveikata yra valstybės funkcija, pripažino, jog streiku gali būti padaryta įtaka plačiam visuomenės ratui. Proporcingai įvertinęs visuomenės ir streikuojančių asmenų interesus, teismas sprendė, jog šiuo atveju viešasis interesas dominuoja prieš streikuojančiųjų interesus. Matyti, jog teismų praktikoje yra atsižvelgiama į siekiančios streikuoti įmonės teikiamų paslaugų pobūdį, vertinama, ar jų sustabdymas galėtų sukelti sunkius ir pavojingus padarinius visuomenei ir žmonių sveikatai bei sutrikdyti visuomenei svarbių institucijų veiklą šioms dėl streiko negalint atlikti teisės aktais pavestų funkcijų.

Jau minėta, kad laikinosios apsaugos priemonės vienareikšmiškai taikomos šalims neišsprendus klausimo dėl minimalių paslaugų kiekio užtikrinimo¹²⁶. Teismo nuomone,

profesinė sąjunga ir Kaišiadorių rajono Žiežmarių vidurinės mokyklos streiko komitetas, Nr. 2-322-748/2008.

¹²³ PETRYLAITĖ, D., et al. *Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras*. Pirmas tomas. Kolektyviniai darbo santykiai. Vilnius: Justitia, 2003, p. 254.

¹²⁴ Šiaulių apylinkės teismas. 2013 m. lapkričio 8 d. nutartis civilinėje byloje *VšĮ Respublikinė Šiaulių ligoninė v. VšĮ Respublikinės Šiaulių ligoninės Psichiatrijos ligoninės darbuotojų profesinė sąjunga*, Nr. 2-9217-841/2013.

¹²⁵ Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 2013 m. gegužės 16 d. nutarimas.

¹²⁶ Vilniaus miesto 1-ojo apylinkės teismas. 2012 m. lapkričio 13 d. sprendimas civilinėje byloje *UAB „Vilniaus viešasis transportas“ v. UAB „Vilniaus viešasis transportas“ darbuotojų profesinė sąjunga*,

tokiu atveju yra darytina išvada, kad nėra duomenų, jog streiko metu bus užtikrintas būtinas minimalus reikalingos paslaugos kiekis visuomenei, tad yra pagrindas pagrįstai manyti, kad gali kilti grėsmė laiku neužtikrinti žmonių gyvybei, sveikatai ir saugumui reikalingų paslaugų, pavyzdžiui, dėl sutrikus miesto visuomeninio transporto paslaugoms.

Nors atrodytų, jog laikinųjų apsaugos priemonių taikymo taisyklės yra aiškios, praktikoje neabejotinai kyla situacijų, kuomet bandoma piktnaudžiauti minimu institutu. Pavyzdžiui, vienoje byloje¹²⁷ buvo prašoma taikyti laikinąsias apsaugos priemones teigiant, jog buvo padaryti procedūriniai pažeidimai, o būtent – netinkamai vykdytas slaptas balsavimas rengiantis streikui. Apylinkės teismas sprenddamas dėl šio prašymo teisingai nurodė, jog išdėstytais motyvais pritaikius prašomą laikinąją apsaugos priemonę, jis, neišnagrinėjęs bylos iš esmės, pasisakytų dėl ieškinyje pareikšto reikalavimo pagrįstumo. Šiame kontekste svarbu pažymėti, jog laikinosios apsaugos priemonės negali būti naudojamos pareikštam reikalavimui užtikrinti – jos taikytinos tik tais atvejais, kai norima užkirsti kelią grėsmei ir pavojui žmonių gyvybei, sveikatai ir saugumui. Tad bet kokie bandymai laikinosiomis apsaugos priemonėmis užtikrinti ieškinio reikalavimą privalo būti teismo atmesti, kaip ir buvo padaryta aukščiau minimoje byloje.

Praktikoje pasitaiko ir itin kvestionuotinių situacijų – štai, pavyzdžiui, kitoje byloje¹²⁸ apylinkės teismas iš esmės pripažino alų gyvybiškai būtinu atidėdamas alaus daryklos UAB „Švyturys“ profesinės sąjungos inicijuotą streiką ir motyvuodamas siekiu apginti viešąjį interesą, išvengti asmenų teisių pažeidimo bei galimų su tuo susijusių neigiamų padarinių atsiradimo. Teismas vertino ir tai, kad nebuvo imtasi priemonių idant būtų užtikrintas minimalus alaus daryklos funkcijų vykdymas, o tai rodo, jog, teismo manymu, alkoholi tiekiančios įmonės veikla patenka į tarp ypatingos svarbos institucijų, iš kurių yra reikalaujama užtikrinti būtinas minimaliąsias paslaugas. Kitaip tariant, teismas alaus daryklos veiklą paskelbė esančią neatidėliotina ir gyvybiškai būtina bei prilygino medicinos paslaugų ar vandens tiekimo įmonių veiklai. Apygardos teismas taisė situaciją nurodydamas, jog nors darykla ir nepatenka į Darbo kodekso 77 straipsnio 5 dalyje nurodytų įmonių sąrašą, apylinkės teismas teisingai pritaikė laikinąsias apsaugos priemones, derindamas darbdavio ir darbuotojo interesus bei saugodamas viešąjį interesą,

Viešojo transporto nepriklausoma darbuotojų profesinė sąjunga ir Naujoji profesinė sąjunga, Nr. 2-19318-600/2012.

¹²⁷ Vilniaus miesto apylinkės teismas. 2007 m. balandžio 6 d. nutartis civilinėje byloje *Vilniaus miesto vyriausiasis policijos komisariatas v. Vilniaus apskrities ikiteisminio tyrimo įstaigų profesinė sąjunga*, Nr. 2-2516-726/2007.

¹²⁸ Klaipėdos miesto apylinkės teismas. 2011 m. birželio 20 d. nutartis civilinėje byloje *UAB „Švyturys–Utenos alus“ v. AB „Švyturys“ profesinės sąjungos organizacija, Utenos alaus darbininkų sąjunga, AB „Švyturys“ profesinės sąjungos organizacijos ir Utenos alaus darbininkų sąjungos jungtinė atstovybė*, Nr. 2-9660-676/2011.

pateikdamas nesumokėtus mokesčius kaip pavyzdį. Manytina, jog nei apylinkės, nei apygardos teismų argumentai nelaikytini svariais, kadangi laikinas alaus daryklos veiklos sustabdymas nekelia nei tiesioginės grėsmės, nei pavojaus žmonių gyvybei, sveikatai ir saugumui. Be to, radikalios, kraštutinės ir *ultima ratio* priemone laikomos teisės streikuoti įgyvendinimas savaime yra susijęs su tam tikrais neigiamais padariniais tiek jo šalims, tiek tretiesiems asmenims. Šiuo atveju mokesčių praradimas laikytinas normaliu padariniu, tokiu pat kaip ir darbdavio pelno praradimas ar darbuotojams nemokamas atlyginimas. Manytina, jog teismas, taikydamas laikinąsias apsaugos priemones viešojo intereso pagrindu, nepagrįstai apribojo konstitucinę darbuotojų teisę streikuoti, kadangi jeigu streikas nekeltų jokių neigiamų padarinių darbdaviui, jis prarastų savo prasmę. Dėl šios priežasties laikinosios apsaugos priemonės privalo būti skiriamos apgalvotai ir argumentuotai, priešingu atveju atmestinas jų taikymas gali atgrasyti nuo noro streikuoti.

Be to, teismas yra pabrėžęs, jog tam tikri nepatogumai streiko metu yra neišvengiami ir negali būti pagrindu varžyti asmenų konstitucinę teisę streikuoti. Pavyzdžiui, streikuojant visuomeninio transporto paslaugas teikiantiems darbuotojams, gyventojų nusiskundimai dėl prasto transporto darbo streiko metu dar neparodo, jog kilo pavojus gyvybei, sveikatai ar saugumui¹²⁹. Viešojo transporto darbuotojų streiku daroma įtaka ir plačiam visuomenės narių ratui. Dėl to privalu vadovautis ir proporcingumo principu, reiškiančiu, jog taikant laikinąsias apsaugos priemones būtina pasverti viešojo intereso svarbą prieš streikuojančių asmenų grupės interesus.

Dar viena išryškėjusi problema kildintina iš reglamentavimo stygiaus. Vienoje byloje¹³⁰ teismas nutartimi atidėjo įspėjamąjį streiką, remdamasis Darbo kodekso 80 straipsniu ir 81 straipsnio 4 dalimi. Keltinas klausimas, ar įspėjamąjį streiką apskritai galima atidėti remiantis minėtais straipsniais. Apygardos teismas yra išaiškinęs¹³¹, jog įspėjamasis streikas apibrėžtinai kaip atskira streiko rūšis, nes yra organizuojamas prieš streiką. Tai yra trumpalaikė priemonė, santykinai mažiau trikdanči įmonės veiklą, todėl jos įgyvendinimui įstatymų leidėjas nustatė lengvesnes sąlygas – profesinės sąjungos atitinkamo organo sprendimą ir būtinybę pranešti darbdaviui. Sekant šį teismo aiškinimą, darytina išvada, jog, visų pirma, kadangi įspėjamasis streikas yra laikomas mažiau

¹²⁹ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2014 m. kovo 28 d. nutartis civilinėje byloje *UAB „Vilniaus viešasis transportas“ v. UAB „Vilniaus viešasis transportas“ darbuotojų profesinė sąjunga, Viešojo transporto nepriklausoma darbuotojų profesinė sąjunga ir Naujoji profesinė sąjunga*, Nr. 3K-3-170/2014.

¹³⁰ Vilniaus miesto apylinkės teismas. 2007 m. balandžio 6 d. nutartis civilinėje byloje *Vilniaus miesto vyriausiasis policijos komisariatas v. Vilniaus apskrities ikiteisminio tyrimo įstaigų profesinė sąjunga*, Nr. 2-2516-726/2007.

¹³¹ Kauno apygardos teismas. 2010 m. gegužės 31 d. nutartis civilinėje byloje *AB Autrolis v. Kauno troleibusų vairuotojų profesinė sąjunga*, Nr. 2A-181-324/2010.

destruktyviu ir jam yra numatomos procedūrinės lengvatos, tikėtina, jog galimybė atidėti įspėjamąjį streiką nėra numatyta. Šiai prielaidai pritaria ir D. Petrylaitė¹³². Antra, pasitelkus loginį metodą, manytina, kad Darbo kodekso 81 straipsnio 4 dalies taikymas įspėjamajam streikui nebūtų proporcingas, kadangi pastarasis gali trukti ne daugiau kaip dvi valandas, o minėtoje normoje yra numatyta teismo teisė prasidėjusį streiką sustabdyti ir atidėti trisdešimčiai dienų. Pastebėtina, jog tikrojo streiko atveju darbdaviui išties gali prireikti tiek laiko pasiruošti galimiems streiko padariniams, tačiau tą patį teigti dėl dviejų valandų įspėjamojo streiko būtų neproporcinga ir neprotinga. Be to, netgi praktiškai prasidėjusio įspėjamojo streiko sustabdymo galimybė yra abejotina dėl tokio pobūdžio streiko trumpumo. Darytina prielaida, jog jeigu ši norma būtų buvusi skirta ir įspėjamajam streikui, įstatymų leidėjas būtų tai atskirai indikavęs, kaip, beje, yra padaręs, pavyzdžiui, Darbo kodekso 77 straipsnio 5 dalyje.

Pažymėtina, jog Naujasis darbo kodeksas, įtvirtindamas laikinųjų apsaugos priemonių institutą teisės streikuoti atveju, taipogi nedetalizuoja, ar įspėjamasis streikas yra stabdytinas ir atidėtinas. Visgi, skirtingai nei dabar galiojančiame Darbo kodekse, bus aiškiai nurodyta, jog ir įspėjamojo streiko metu turi būti užtikrintas minimalus neatidėliotinų (gyvybinių) paslaugų teikimas visuomenei, o nepavykus dėl jų susitarti – ši klausimą per penkias dienas išspręs ginčą dėl teisės nagrinėjantis organas. Dėl šios priežasties streikas bus atidėtinas arba stabdytinas tik tuo atveju, jei kils tiesioginė grėsmė, kad streiko metu nebus vykdomas ginčo šalių ar darbo arbitražo sprendimas dėl minimalių paslaugų teikimo aiškiai įvardintose įstaigose (252 straipsnio 1 dalis).

2.4. Streiko teisėtumo vertinimas

Spręsti dėl streiko teisėtumo turi teisę tik teismas. Ši pozicija yra palaikoma ir TDO Asociacijų laisvės komiteto, kuris yra pabrėžęs, jog streiko pripažinimo neteisėtu atsakomybė negali priklausyti valdžiai ar administraciniam autoritetui¹³³.

Darbdavys ar reikalavimus gavęs subjektas jau nuo įspėjimo apie būsimą streiką¹³⁴ ar jo paskelbimo turi teisę kreiptis į teismą su prašymu įvertinti streiko teisėtumą. LAT yra pažymėjęs, jog nors šis reguliavimas iš esmės numato prevencinio ieškinio

¹³² PETRYLAITĖ D. *Bylų dėl streikų teisėtumo nagrinėjimo Lietuvos teismuose ypatumai*, Vilnius: Jurisprudencija, 2015, p. 90.

¹³³ International Labour Organisation principles concerning the right to strike, 2000, p. 32 [interaktyvus; žiūrėta 2017 m. kovo 12 d.]. Prieiga per internetą: <http://ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_norm/@normes/documents/publication/wcms_087987.pdf>.

¹³⁴ PETRYLAITĖ, D., *et al. Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras*. Pirmas tomas. Kolektyviniai darbo santykiai. Vilnius: Justitia, 2003, p. 253.

pareiškima, t. y. iki streiko pradžios, nėra pagrindo laikyti, kad subjektai, galintys ginčyti streiko teisėtumą jam neprasidėjus, negali to daryti streikui pasibaigus¹³⁵. Kaip bebūtų, iš visų nagrinėtų bylų tik trijose darbdavys kreipėsi į teismą streikui jau pasibaigus, tad matyti, jog tendencingai teismo užtarimo ieškoma iki streiko ar jo metu.

Pagal Darbo kodeksą, streikas pripažįstamas neteisėtu, jeigu jo tikslai prieštarauja Lietuvos Respublikos Konstitucijai, kitiems įstatymams ar jei jis yra paskelbtas nesilaikant kodekse nustatytos tvarkos (t. y. nenagrinėjus ginčo taikinimo komisijoje, nesilaikius darbdavio įspėjimo terminų, negavus reikiamos dalies darbuotojų pritarimo ar netinkamai organizavus balsavimą arba pareiškus reikalavimus, kurie prieš tai nebuvo iškelti darbdaviui). Neteisėtu taip pat laikomas streikas, organizuotas nesilaikant Darbo kodekse nustatytų streiko apribojimų ir neužtikrinus minimalių paslaugų, užtikrinančių neatidėliotinus (gyvybinius) visuomenės poreikius¹³⁶. Teismas yra nurodęs¹³⁷, jog pirmiausia sprendžiant dėl streiko teisėtumo privalu taikyti kolektyvinius darbo santykius reguliuojančias normas, nustatančias streiko teisėtumo sąlygas, jo apribojimus. Kalbant apie aukštesnio nei įmonės lygmens (teritorinio) streiko teisėtumą, šis vertintinas vadovaujantis įmonės lygmens streiko organizavimą ir vykdymą reglamentuojančiomis teisės normomis.

Teismui paneigus streiko teisėtumą ir šiam sprendimui įsiteisėjus, streikas negali būti pradėtas, o jau vykstantis streikas privalo būti nutrauktas. Darytina išvada, jog net neįvykęs streikas gali teismo būti pripažintas neteisėtu. Taipogi, teismas yra išaiškinęs¹³⁸, kad neteisinga manyti, jog neteisėtu streikas tampa tik tuo atveju, jeigu jis vykdomas po teismo sprendimo įsiteisėjimo. Teismo sprendimu, kuriuo konstatuotas streiko neteisėtumas, nustatoma, jog jis buvo neteisėtas jau nuo pat streiko paskelbimo momento. Praktikoje pasitaiko ir tokių atvejų, kuomet bandoma spekuliuoti teigiant, jog į teismą kreipiamasi turint kitokių tikslų nei abejojant dėl streiko teisėtumo, pavyzdžiui – siekiant išvengti įsipareigojimų išmokėti streikavusiems darbuotojams kompensacijas¹³⁹. Visgi

¹³⁵ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2014 m. vasario 5 d. nutartis civilinėje byloje *Zarasų Pauliaus Širvio progimnazija, Zarasų „Santarvės“ pradinė mokykla, Zarasų rajono Dusetų Kazimiero Būgos gimnazija ir Zarasų meno mokykla v. Lietuvos švietimo darbuotojų profesinės sąjungos Zarasų rajono susivienijimas*, Nr. 3K-3-6/2014.

¹³⁶ PETRYLAITE, D., et al. *Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras*. Pirmas tomas. Kolektyviniai darbo santykiai. Vilnius: Justitia, 2003, p. 254.

¹³⁷ Vilniaus miesto 1-asis apylinkės teismas. 2012 m. lapkričio 13 d. sprendimas civilinėje byloje *UAB „Vilniaus viešasis transportas“ v. UAB „Vilniaus viešasis transportas“ darbuotojų profesinė sąjunga, Viešojo transporto nepriklausoma darbuotojų profesinė sąjunga ir Naujoji profesinė sąjunga*, Nr. 2-19318-600/2012.

¹³⁸ Lietuvos apeliacinis teismas. 2014 m. rugsėjo 1 d. sprendimas civilinėje byloje *AB Autrolis v. Kauno troleibusų vairuotojų profesinę sąjungą*, Nr. 2A-850/2014.

¹³⁹ Apeliacinio skundo argumentas, minimas Panevėžio apygardos teismo 2013 m. birželio 7 d. nutartyje civilinėje byloje *Zarasų Pauliaus Širvio progimnazija, Zarasų „Santarvės“ pradinė mokykla, Zarasų*

teismas vienareikšmiškai atmeta tokius argumentus, nurodydamas, jog Darbo kodekso 81 straipsnio 1 dalis numato teisę darbdaviui ar reikalavimus gavusiam subjektui kreiptis į teismą dėl streiko pripažinimo neteisėtu, tad suabejojus dėl streiko teisėtumo, laikoma, jog šia teise yra naudojamosi pagrįstai.

Kaip žinia, Darbo kodekse yra įtvirtintos dvi darbo ginčų rūšys pagal objektą – interesų (dėl naujų darbo, socialinių, ekonominių sąlygų nustatymo vedant kolektyvines derybas, sudarant ir keičiant kolektyvines sutartis) ir teisių (dėl darbo, socialinių, ekonominių darbuotojų teisių, nustatytų kolektyvinėse sutartyse ar norminiuose darbo teisės aktuose). Tuo remiantis, LAT yra išaiškinęs, kad teismai, spręsdami dėl ginčijamo streiko teisėtumo, turi, be kita ko, vertinti pareikštų reikalavimų pobūdį pagal pirmiau aptartus skiriamuosius jų požymius bei identifikuoti kolektyvinio darbo ginčo objektą ir dalyką¹⁴⁰. Kaip jau minėta šio darbo 2.1.2. skyriuje, teismai šiai dienai vengia skirstyti darbo ginčus pagal objektą. Vis dėlto Naujojo darbo kodekso pagalba šis LAT įpareigojimas, tikėtina, bus efektyviai vykdomas.

Matyti, jog vertinimas, ar teisė streikuoti buvo įgyvendinta teisėtai, priklauso tik teismui. Tačiau šiam pripažinus, kad streikuota neteisėtai ir taip šią teisę apribojus, egzistuoja galimybė kreiptis užtarimo į tarptautinius teismus. Ribojimo teisėtumo vertinimas bus aptariamas šio darbo 3.4. skyriuje.

2.5. Laisvės dirbti nestreikuojantiems asmenims garantavimas

Pažymėtina, jog kadangi streikas yra savanoriškas darbuotojų atsisakymas dirbti, niekas negali būti verčiamas jame dalyvauti. Nusprendusiems neprisidėti prie streiko darbuotojams turi būti garantuojama laisvė dirbti. Tą pripažįsta TDO Asociacijų laisvės komitetas Teisės streikuoti įgyvendinimo principuose¹⁴¹ nurodęs, jog viena iš prielaidų teisėtam streikui yra laisvės dirbti nestreikuojantiems asmenims garantavimas. Jam antrina ir TDO Ekspertų komitetas, ataskaitoje¹⁴² dėl bylos Nr. 1811 išaiškinęs, jog

rajono Dusetų Kazimiero Būgos gimnazija ir Zarasų meno mokykla v. Lietuvos švietimo darbuotojų profesinės sąjungos Zarasų rajono susivienijimas, Nr. 2A-343-278/2013.

¹⁴⁰ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2014 m. vasario 5 d. nutartis civilinėje byloje *Zarasų Ažuolo gimnazija v. Lietuvos švietimo darbuotojų profesinės sąjungos Zarasų rajono susivienijimas*, Nr. 3K-3-7/2014.

¹⁴¹ International Labour Organisation principles concerning the right to strike, 2000, p. 25 [interaktyvus; žiūrėta 2017 m. vasario 12 d.]. Prieiga per internetą: <http://ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_norm/@normes/documents/publication/wcms_087987.pdf>.

¹⁴² TDO Ekspertų komiteto ataskaita Nr. 300, bylos Nr. 1816, 1995 [interaktyvus; žiūrėta 2017 m. kovo 5 d.]. Prieiga per internetą: <http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:50002:0::NO:50002:P50002_COMPLAINT_TEXT_ID:2903398>.

profesinės sąjungos veiksmai, kuriais buvo užkirstas patekimas į darbovietę, pagrįstai pripažinti neteisėtais, kadangi teisė streikuoti turi būti įgyvendinta taip, jog laisvė dirbti nestreikuojantiems asmenims būtų gerbiama.

Iš nagrinėtų bylų tik vienoje¹⁴³ kilo situacija, kuomet buvo kėsiniama į nusprendusiųjų nedalyvauti streike laisvę dirbti. Buvo nustatyta, jog profesinė sąjunga, atstovavusi viešojo transporto bendrovėje dirbančius asmenis, ne tik nedalyvavo užtikrinant būtinas minimalias paslaugas neatidėliotiniams (gyvybiniams) visuomenės poreikiams tenkinti, bet ir kliudė kitoms šalims jas užtikrinti. Sąjunga trukdė darbuotojams, nedalyvaujantiems streike, vykdyti savo funkcijas, t. y. teikti transporto paslaugas, darydama psichologinį spaudimą, rašytiniais skelbimais skatindama netoleranciją, nepagarbą ir kurdama priešpriešą. Teisėjų kolegija sprendė, jog toks trukdymas vykdyti imperatyvų reikalavimą prieštarauja Lietuvos Respublikos Konstitucijos 51 straipsnio nuostatai dėl teisės streikuoti įgyvendinimo įstatymo nustatyta tvarka. Kadangi streikas gali būti skelbiamas tik įstatyme nustatyta tvarka, t. y. konkrečių subjektų, laikantis įstatyme nustatytų konkrečių sąlygų, profesinės sąjungos elgesys teikia pagrindą spręsti, kad buvo pažeista Darbo kodekso 35 straipsnio 1 dalyje nustatyta pareiga, įgyvendinant savo teises laikytis įstatymų, gerbti bendro gyvenimo taisykles bei veikti sąžiningai, laikytis protingumo, teisingumo ir sąžiningumo principų.

Pagaliau pastebėtina, jog negalima imtis priemonių, kuriomis siekiama palenksti asmenį vienaip ar kitaip apsispręsti. Asociacijų laisvės komitetas savo digestuose¹⁴⁴ yra nurodęs, jog bet kokių kompensuojančių priemonių nestreikuojantiems darbuotojams suteikimas (tokių kaip priedai prie atlyginimo) laikytinas diskriminaciniu ir sudarančiu didelę kliūtį profesinėms sąjungoms organizuoti savo veiklą.

Darytina išvada, jog procedūriniai streiko skelbimo reikalavimai ir jų laikymasis yra teisėto streiko prielaida. Visgi kaip matyti iš aptartų nacionalinių ir tarptautinių bylų, minėti reikalavimai nėra vertinami formaliai – teismai sprendami atsižvelgia į eilę reikšmingų aplinkybių, kurios dažnai turi lemiamą reikšmę.

¹⁴³ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2011 m. sausio 31 d. nutartis civilinėje byloje AB „Autrolis“ v. Kauno troleibusų vairuotojų profesinė sąjunga, Nr. 3K-3-15/2011.

¹⁴⁴ Asociacijų laisvės komiteto sprendimų ir principų digestai, TDO, 2006, Nr. 675.

3. TEISĖS STREIKUOTI RIBOJIMAS

Teisė streikuoti nėra absoliuti – su tuo sutinka tiek nacionaliniai¹⁴⁵, tiek tarptautiniai teismai¹⁴⁶. Šios teisės įgyvendinimas, nors ir įgalina darbuotojus ginti savo teises ir interesus, dažnai reiškia ir žalą tiek darbdaviui, tiek tretiesiems asmenims. Dėl to įstatymų leidėjas yra numatęs tam tikrus draudimus, kurie galėtų kiek galima labiau sumažinti streikų keliamą riziką. Limituotas teisės streikuoti pobūdis pasireiškia tuo, jog gali egzistuoti tam tikri jos ribojimai, kurie privalo būti pritaikyti pagal įstatymą, turėti teisėtą tikslą, būti reikalingi demokratinėje visuomenėje ir proporcingi. Griežti ribojimų reikalavimai yra aiškinami tuo, jog jų pagalba yra daromos išimtys iš pagrindinio principo, ir dėl šios priežasties jie turi būti aiškinami ir taikomi taip, kad nepagrįstai neapribotų darbuotojų teisės streikuoti¹⁴⁷. Atitikus anksčiau išvardintus kriterijus, draudimai streikuoti laikomi nepažeidžiančiais asociacijų laisvės.

D. Petrylaitės siūlymu¹⁴⁸, pagal Darbo kodeksą galima išskirti trijų rūšių ribojimus. Pirmasis – draudimas streikuoti tam tikros kategorijos darbuotojams (*ratione personae*), antrasis – draudimas streikuoti tam tikroje teritorijoje, neatsižvelgiant į darbuotojų profesiją, statusą ar darbo funkcijas (*ratione loci*) ir trečiasis – streiko ribojimas kolektyvinės sutarties galiojimo metu, jeigu jos laikomasi (*ratione temporis*).

3.1. *Ratione personae*

Pagal Darbo kodeksą, Lietuvoje streikas yra draudžiamas greitosios medicinos pagalbos tarnybose dirbantiesiems asmenims ir darbuotojams, kuriems teisė streikuoti riboja įstatymai. Vadinasi, asmenų, kuriems yra ribojama teisė streikuoti, ratas yra detalizuojamas specialiuosiuose teisės aktuose, pavyzdžiui, Lietuvos Respublikos vidaus tarnybos statute¹⁴⁹ ar Lietuvos Respublikos prokuratūros įstatyme¹⁵⁰. Pagal EŽTT

¹⁴⁵ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2014 m. vasario 5 d. nutartis civilinėje byloje *Zarasų Ažuolo gimnazija v. Lietuvos švietimo darbuotojų profesinės sąjungos Zarasų rajono susivienijimas*, Nr. 3K-3-7/2014.

¹⁴⁶ Europos Žmogaus Teisių Teismas. 1976 m. vasario 6 d. sprendimas *Schmidt ir Dahlström v. Švedija* byloje, Nr. Nr. 5589/72; 2007 m. liepos 17 d. sprendimas *Dilek ir kiti v. Turkija*, Nr. 74611/01, 26876/02, 27628/02.

¹⁴⁷ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2008 m. kovo 3 d. nutartis civilinėje byloje *Vilniaus miesto vyriausiasis policijos komisariatas v. Vilniaus apskrities ikiteisminio tyrimo įstaigų profesinė sąjunga*, Nr. 3K-3-141/2008.

¹⁴⁸ PETRYLAITĖ, D. Kolektyviniai darbo ginčai. Monografija. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2005, p. 192.

¹⁴⁹ Lietuvos Respublikos vidaus tarnybos statuto 31 straipsnio 7 dalis. *Teisės aktų registras*, 2015, Nr. 10814.

¹⁵⁰ Lietuvos Respublikos prokuratūros įstatymo 21 straipsnio 3 dalis. *Valstybės žinios*, 1994, Nr. 81-1514.

praktiką, teisės streikuoti apribojimo įtvirtinimas kituose įstatymuose prieštarautų EŽTK 11 straipsniui tik tuomet, jeigu akte, nurodančiame bendras streiko taisykles (šiuo atveju, Darbo kodekse) nebūtų nuorodos į kitus aktus ir būtų galima daryti išvadą, jog Kodekse pateiktas sąrašas yra baigtinis¹⁵¹. Vadinasi, Lietuvoje esantis reguliavimas neprieštarauja tarptautiniams principams, kadangi Darbo kodekse yra aiškiai nurodoma, jog sąrašas nėra baigtinis, pateikiant nuorodą į specialiuosius įstatymus.

TDO Asociacijų laisvės komitetas yra pripažinęs¹⁵², jog teisė streikuoti gali būti ribojama arba draudžiama viešąsias arba gyvybiškai svarbias paslaugas teikiančiose įstaigose, jeigu: 1) dėl jų darbo sutrukdyimo galėtų kilti pavojus žmonių gyvybei, saugumui ir sveikatai ir 2) tokio pobūdžio apribojimais ar draudimais būtų kompensuojami tam tikromis garantijomis. Šiame kontekste tai galėtų būti tokios garantijos, kaip adekvačios, nešališkos ir greitos taikinimo ir arbitražo procedūros, kuriose suinteresuotos šalys galėtų dalyvauti, ir kurių sprendimai būtų pilna apimtimi ir greitai vykdomi¹⁵³. Darbo kodekse yra nustatyta, jog darbuotojų, kuriems draudžiama dalyvauti streike, reikalavimus sprendžia darbo arbitražas, kurio sprendimai šalims privalomi. Toks reguliavimas vertintinas pozityviai, kadangi pasitelkę šį būdą darbuotojai gali nepriklausomo ir nešališko organo pagalba apginti savo teisėtus interesus. Naujasis darbo kodeksas šiek tiek praplėš darbuotojų, kuriems uždrausta streikuoti, galimybes, numatydamas, jog jų reikalavimus sprendžia kolektyvinius darbo ginčus dėl interesų nagrinėjantys organai, t. y. ginčų komisija, tarpininkas, darbo arbitražas.

3.2. *Ratione loci*

Antroji ribojimų rūšis – draudimas streikuoti tam tikroje teritorijoje, neatsižvelgiant į darbuotojų profesijas, statusą ar darbo funkcijas (*ratione loci*). Pasak TDO Asociacijų laisvės komiteto, bendras teisės streikuoti draudimas gali būti pateisinamas tik ūmaus nacionalinio pavojaus atveju ir tik apibrėžtam laiko tarpui¹⁵⁴. Pagal Darbo kodeksą, streikai draudžiami stichinės nelaimės zonose, taip pat regionuose, kuriuose nustatyta tvarka paskelbta mobilizacija, karo, nepaprastoji padėtis, kol bus likviduojami stichinės nelaimės padariniai, paskelbta demobilizacija ar atšaukta karo, nepaprastoji padėtis.

¹⁵¹ Europos Žmogaus Teisių Teismas. 2014 m. spalio 2 d. sprendimas *Veniamin Tymoshenko ir kiti v. Ukraina*, Nr. 48408/12.

¹⁵² Asociacijų laisvės komiteto sprendimų ir principų digestai, TDO, 2006, Nr. 573.

¹⁵³ *Ibid.*, Nr. 596.

¹⁵⁴ *Ibid.*, Nr. 570.

3.3. *Ratione temporis*

Trečioji streiko ribojimo rūšis – ribojimas kolektyvinės sutarties galiojimo metu, jeigu jos laikomasi (*ratione temporis*). Lietuvos teismų praktikoje yra išaiškinta¹⁵⁵, jog šis draudimas yra siejamas su kolektyvinių darbo santykių prisiimtų tarpusavio įsipareigojimų vykdymu. Šalys, pasirašydamos kolektyvinę sutartį, taip susitaria dėl būsimų darbo, socialinių ir ekonominių sąlygų ir tuo pačiu prisiima tam tikrus įsipareigojimus. Dėl šios priežasties laikoma, jog darbdaviui nepažeidžiant kolektyvinėje sutartyje nustatytų pareigų ir jas vykdant, darbuotojai savo ruožtu taip pat privalo laikytis to, ką susitarė. Jie irgi turi laikytis prisiimtų įsipareigojimų ir nekelti reikalavimų, kurie peržengia kolektyvinės sutarties nuostatose numatytas sąlygas. Šis draudimas, tarptautinėje praktikoje dar vadinamas taikos įsipareigojimu (angl. *peace obligation*), yra kildinamas iš *pacta sunt servanda* principo. EŽTT yra nurodęs, jog tokio pobūdžio susitarimai atspindi bendrą šalių susitarimą. Tokie taikos įsipareigojimai yra pakankamai dažnai sutinkami – juos savo teisėje yra įtvirtinusios septyniolika Europos Sąjungos šalių¹⁵⁶. Štai Jungtinėse Amerikos Valstijose draudimas streikuoti esant kolektyvinei sutarčiai randamas beveik visuose kolektyviniuose susitarimuose, o netgi jeigu jis pažodžiui nepaminėtas, jį implikuoja nesutarimams dėl kontrakto nustatytos specialios procedūros¹⁵⁷.

Iš devynių nagrinėtų Lietuvos teismų bylų tik trijose nebuvo iškeltas klausimas dėl minėtos Darbo kodekso nuostatos. Pavyzdžiui, vienoje byloje ligoninės filialo profesinė sąjunga, norėdama išlaikyti savarankiškumą, pateikė reikalavimus darbdaviui (ligoninei), siekiančiam su filialu susijungti, nurodydama, jog profesinė sąjunga reikalauja panaikinti visus priimtus sprendimus dėl prijungimo ir netęsti prijungimo procedūrų, išlaikant filialą savarankišku struktūriniu padaliniu bei netvirtinti ligoninės vidinių struktūrinių pertvarkymų sąlygų. Visgi apylinkės teismas nusprendė, jog darbdavys nėra įsipareigojęs išlaikyti filialo ūkinio savarankiškumo, todėl, teismo manymu, toks darbuotojų reikalavimas išėina už kolektyvinės sutarties ribų. Taipogi buvo nustatyta, jog

¹⁵⁵ Šiaulių apylinkės teismas. 2013 m. lapkričio 8 d. nutartis civilinėje byloje *VšĮ Respublikinė Šiaulių ligoninė v. VšĮ Respublikinės Šiaulių ligoninės Psichiatrijos ligoninės darbuotojų profesinė sąjunga*, Nr. 2-9217-841/2013.

¹⁵⁶ WARNECK W., *Strike rules in the EU27 and beyond: A comparative overview*, Brussels: ETUI-REHS, 2007, p. 10 [interaktyvus; žiūrėta 2017 m. kovo 5 d.]. Prieiga per internetą: <http://www.asi.is/media/7581/Strike_rules_in_the_EU27.pdf>.

¹⁵⁷ CRAVER C. B., *The Right to Strike and its Possible Conflict with Other Fundamental Rights of the People in the United States*, XX World Congress of Labour & Social Security Law, 2012, p. 5 [interaktyvus; žiūrėta 2017 m. kovo 2 d.]. Prieiga per internetą: <http://scholarship.law.gwu.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1532&context=faculty_publications>.

kolektyvinėje sutartyje yra numatytas turto inventorizavimas, perdavimas, prievolių ir dokumentų perėmimas. Buvo pažymėta, jog darbuotojams nesikeičia jokios kolektyvinėje sutartyje numatytos sąlygos, keičiasi tik darbdavio atstovas. Teismas sprendė, jog darbuotojai, skelbdami streiką, pažeidžia Darbo kodekso 78 straipsnio 3 dalies draudimą streikuoti.

TDO Asociacijų laisvės komitetas yra nurodęs¹⁵⁸, jog jeigu streikai yra uždrausti tol, kol galioja kolektyvinė sutartis, šis apribojimas privalo būti kompensuojamas galimybe kreiptis į nešališkus ir greitai veikiančius mechanizmus, kuriais gali būti išspręsti individualūs arba kolektyviniai skundai, susiję su kolektyvinės sutarties interpretacija arba taikymu. Tokia sistema ne tik padeda išspręsti neišvengiamus nesutarimus dėl kolektyvinių sutarčių taikymo ar interpretavimo sutartims galiojant, bet taipogi padeda pasiruošti ateities deryboms, leisdamą identifikuoti problemas dar sutarties galiojimo metu.

3.4. Ribojimų teisėtumo vertinimas

EŽTT yra pažymėjęs, jog EŽTK 11 straipsnis saugo asociacijos laisvę nuo savavališko ir neteisėto apribojimo. Ši apsauga pasižymi specialiais, tarptautinėje teisėje nustatytais kriterijais, kurie turi būti patenkinti, kad ribojimas būtų pripažintas teisėtu. Šie kriterijai, dar kitaip vadinami trijų dalių testu, buvo išstobulinti EŽTT bylose, susijusiose su išraiškos laisve. Minimas testas yra taikomas ne tik šio teismo, bet ir Jungtinių Tautų Žmogaus teisių komiteto, Afrikos žmogaus teisių ir Amerikos Šalių (angl. *Inter-american*) Žmogaus Teisių Teismų. Vis dėlto bylose, susijusiose su asociacijos laisve, testas pirmą kartą pažodžiui įtvirtintas byloje *Enerji Yapi-Yol Cen* prieš Turkiją¹⁵⁹, kur buvo pabrėžta, jog kadangi teisės streikuoti įgyvendinimas gali būti siejamas su tam tikrais apribojimais, svarbu, kad sutinkamai su EŽTK 11 straipsnio 2 dalimi, ribojimas būtų atliktas pagal įstatymą, turėtų teisėtą tikslą ir atitiktų primygtinį socialinį poreikį (angl. *pressing social need*) demokratinėje visuomenėje bei būtų proporcingas.

Pirmasis reikalavimas teisėtam streiko apribojimui yra tas, jog jis gali būti pritaikomas tik remiantis įstatymu. EŽTT praktikoje išaiškinta¹⁶⁰, jog privalu, kad išimtis būtų nurodyta teisėje, kuri yra rašytinė, vieša ir priimta parlamento. Įstatymas privalo būti

¹⁵⁸ Asociacijų laisvės komiteto sprendimų ir principų digestai, TDO, 2006, Nr. 533.

¹⁵⁹ Europos Žmogaus Teisių Teismas. 2009 m. balandžio 21 d. sprendimas *Enerji Yapi-Yol Sen v. Turkija* byloje, Nr. 68959/01.

¹⁶⁰ Europos Žmogaus Teisių Teismas. 2014 m. vasario 17 d. sprendimas *Maestri v. Italija* byloje, Nr. 39748/98.

nedviprasmiškas, konkretus ir aiškus – to reikalaujama todėl, kad visi piliečiai turėtų adekvatų priėjimą prie jiems taikomų taisyklių, jas suprastų ir atitinkamai elgtųsi. Teisės streikuoti ribojimai, nustatyti Darbo kodekse, atitinka šį kriterijų, kadangi kodeksas yra priimtas Lietuvos Respublikos Seimo ir viešai prieinamas. Nors kai kurios Darbo kodekso nuostatos kelia sumaištį praktikoje, manytina, jog tos, kurios reglamentuoja draudimus streikuoti, yra pakankamai detalios, kad asmenys galėtų jas suprasti ir atitinkamai reguliuoti savo elgesį.

Kad ribojimas būtų pateisinamas, nepakanka nurodyti, jog jis buvo taikytas pagal įstatymą. EŽTT reikalauja, jog riboti teisę streikuoti galima tik siekiant teisėto tikslo, kuris EŽTK 11 straipsnyje įvardintas kaip valstybės saugumas ar visuomenės apsauga, siekis užkirsti kelią viešosios tvarkos pažeidimams ar nusikaltimams, apsaugoti žmonių sveikatą ar moralę arba kitų asmenų teises ir laisves. Streikų bylose dažniausiai aptinkamas ribojimas yra susijęs su kitų žmonių teisių ir laisvių apsauga, kadangi, kaip jau buvo minėta, streikas dažnai reiškia žalą tiek darbdaviui, tiek tretiesiems asmenims. Pavyzdžiui, vienoje byloje¹⁶¹ profesinė sąjunga ginčijo, jog nėra racionalu taikyti teisės streikuoti ribojimą motyvuojant galima žala darbdavio teisėms, kadangi būtų nuneigta streiko prasmė, kuri yra stipraus poveikio darbdaviui padarymas, siekiant jį paskatinti patenkinti darbuotojų reikalavimus. Kitaip sakant, EŽTT buvo kviečiamas persvarstyti savo sprendimą byloje *UNISON prieš Jungtinę Karalystę*¹⁶², kurioje teismas pripažino, jog teisės streikuoti ribojimas, motyvuojant darbdavio teisių ir laisvių apsauga, yra priimtinas. EŽTT pasirinko nekeisti savo pozicijos ir nurodė, jog ši byla skirtinga tuo, jog čia buvo draudžiamas ne paprastas, o antrinis streikas (angl. *secondary action*), kuris daro didesnę žalą nei paprastasis. Dėl šios priežasties teismas sprendė, jog antrinis streikas gali būti ribojamas remiantis darbdavio ir trečiųjų asmenų teisėmis. Šiame kontekste pažymėtina, jog toks teismo vertinimas nereiškia, kad teisė streikuoti gali būti ribojama visada, kada ji reiškia žalą darbdaviui ar tretiesiems asmenims. Išties, toks aiškinimas pamintų streiko prasmę ir šis praktiškai būtų neįmanomas. Tačiau akcentuotina, jog tam, kad ribojimas būtų teisėtas, jis turi patenkinti visas tris sąlygas. Tad nustačius, jog streikas pažeidžia darbdavio ar trečiųjų asmenų teises, privalu papildomai įrodyti, jog ribojimas yra įtvirtintas įstatyme (pavyzdžiui, draudimas streikuoti galiojant kolektyvinei sutarčiai) ir kad jis yra reikalingas demokratinėje visuomenėje.

¹⁶¹ Europos Žmogaus Teisių Teismas. 2014 m. balandžio 8 d. sprendimas *National Union of Rail, Maritime and Transport Workers v. Jungtinė Karalystė* byloje, Nr. 31045/10.

¹⁶² Europos Žmogaus Teisių Teismas. 2002 m. sausio 10 d. sprendimas *UNISON v. Jungtinė Karalystė* byloje, Nr. 53574/99.

Pastarasis reikalavimas reiškia, jog valstybės turi įrodyti, kad teisė streikuoti buvo apribota dėl primygtinio socialinio poreikio. EŽTT yra pažymėjęs¹⁶³, jog nustatinėdamos, ar toks poreikis egzistuoja, valstybės turi diskreciją (angl. *margin of appreciation*), kuri eina koja kojon su tarptautine priežiūra, aprėpiančia tiek įstatymus, tiek pagal ją priimtus nepriklausomų teismų sprendimus. Vadinasi, šioje vietoje reikalavimas yra mažiau varžantis, t. y. pripažįstama, jog valstybės teismai, atsižvelgdami į susiklosčiusią šalies vidaus situaciją, praktiką ar net kultūrinius papročius, gali geriau nuspręsti, ar ribojimo taikymas buvo reikalingas. Kaip bebūtų, iš nacionalinių teismų yra reikalaujama, jog šie vertintų apribojimą visų bylos aplinkybių kontekste ir spręstų, ar siekiant teisėto tikslo ši teisė buvo suvaržyta proporcingai. Taipogi tarptautiniai teismai prižiūri, jog priežastys, kuriomis nacionaliniai teismai motyvuoja ribojimą, būtų pakankamos ir svarbios¹⁶⁴. Tai darydamas teismas turi būti užtikrintas, jog nacionaliniai teismai priėmė su EŽTK principais derantį sprendimą, pagrįstą reikšmingų bylai faktų įvertinimu¹⁶⁵.

Pažymėtina, jog EŽTT gana griežtai vertina tokio pobūdžio bylas. Pavyzdžiui, byloje *Demir, Baykara prieš Turkiją*¹⁶⁶, kuomet valstybė visiškai uždraudė valstybės tarnautojams burtis į profesines sąjungas, teismas nurodė, jog primygtinio socialinio poreikio draudimui nesudaro aplinkybė, jog Turkijos teisė nenumato galimybės valstybės tarnautojams jungtis į profesines sąjungas. Teismas argumentavo, kad valstybės tarnautojų teisė burtis į profesines sąjungas yra pripažinta tek tarptautinėje, tiek regioninėje teisėje, be to, Turkija yra ratifikavusi TDO konvenciją Nr. 87, kuri jai tiesiogiai taikoma. Dėl to buvo nustatyta, kad minimas draudimas pažeidė EŽTK 11 straipsnio 2 dalį. Byloje *Enerji Yapi-Yol Sen prieš Turkiją* teismas papildė savo doktriną, iškomunikuotą aukščiau paminėtoje byloje. Šioje byloje kilo klausimas dėl valstybės draudimo viešojo sektoriaus profesinėms sąjungoms imtis kolektyvinių veiksmų. *Enerji Yapi-Yol Sen* profesinės sąjungos nariai nepaisė šio draudimo ir už tai buvo nubausti, byla pateko į EŽTT teigiant, jog draudimas streikuoti kliudo stoti į profesines sąjungas. Teismas sprendė, jog nors teisė streikuoti nėra absoliuti ir gali būti varžoma, draudimas, taikomas visiems valstybės tarnautojams, yra per platus. Buvo išaiškinta, jog priemonės, kurių buvo imtasi kai draudimas buvo pažeistas, galėjo prisidėti prie atgrasymo naudotis

¹⁶³ Europos Žmogaus Teisių Teismas. 1998 m. liepos 10 d. sprendimas *Sidiropoulos ir kiti v. Graikija* byloje, Nr. 26695/95.

¹⁶⁴ Europos Žmogaus Teisių Teismas. 2004 m. rugsėjo 29 d. sprendimas *Chauvy ir kiti v. Prancūzija* byloje Nr. 64915/01.

¹⁶⁵ Europos Žmogaus Teisių Teismas. 2009 m. kovo 31 d. sprendimas *Hyde Park ir kiti v. Moldova* byloje, Nr. 45094/06.

¹⁶⁶ Europos Žmogaus Teisių Teismas. 2008 m. lapkričio 12 d. sprendimas *Demir, Baykara v. Turkija* byloje, Nr. 34503/97.

savomis teisėmis, tokiomis kaip dalyvavimas streikuose arba savo narių interesų gynimas. Nustatyta, jog draudimas neprilygo primygtinam socialiniam poreikiui ir dėl šios priežasties Turkija neįrodė, jog draudimas streikuoti gali būti pateisinamas, todėl valstybė pažeidė EŽTK 11 straipsnį.

Apibendrinant svarbu pažymėti, jog teisės streikuoti ribojimas yra itin rimtai vertinamas būtent dėl fundamentalios šios teisės reikšmės. Valstybės yra įpareigosios nustatyti baigtinį suvaržymų sąrašą, kuris būtų viešas, aiškus ir konkretus, idant institucijos negalėtų juo piktnaudžiauti. Sprendžiant dėl ribojimo tam tikra valstybės diskrecija egzistuoja, tačiau ji yra suteikiama tik nustatinėjant ribojimo būtinumą demokratinei valstybei konkrečioje situacijoje ir vertinant reikšmingas faktines aplinkybes. Valstybių pritaikyti ribojimai gali būti peržiūrimi tarptautinių teismų, kurie tarptautinėje teisėje išstobulinto trijų dalių testo pagalba yra įgalioti konstatuoti teisės pažeidimą.

IŠVADOS

1. Teisė streikuoti yra tiesiogiai arba implicitiškai saugoma tiek pasauliniuose, tiek regioniniuose tarptautinės teisės dokumentuose. Nors vieningos šios teisės sampratos nėra, apžvelgtuose teismų ir kitų tarptautinės teisės organų išaiškinimuose pastebima bendra nuostata, jog streikas yra laikomas pamatine darbuotojų teise, kurią draudžiama neigti ar modifikuoti. Šios teisės neabsoliutumas bei *ultima ratio* pobūdis yra įtvirtintas tiek tarptautiniu, tiek nacionaliniu lygmeniu. Lietuvos Respublikoje, kaip ir daugelyje kitų užsienio valstybių, teisė streikuoti yra tiesiogiai įtvirtinta Lietuvos Respublikos Konstitucijoje, o detalizuojama Darbo kodekse. Nors nacionalinė teismų praktika, susijusi su teise streikuoti, nėra ekstensyvi, joje ši teisė yra neabejotinai pripažįstama ir nuodugnai aiškinama, pabrėžiant jos apsaugą.
2. Lietuvos Respublikos teismų praktikoje bylos dėl streikų yra siejamos su streiko teisėtumo klausimais. Darbo kodekse nesant darbo ginčų pagal objektą (ginčo pobūdį) atskirties, teismai dėl jos irgi nepasisako ir tai dažnai lemia teisės taikymo klaidas. Praktikoje yra itin rimtai vertinamas streiko *ultima ratio* pobūdis, tad teismai nuodugnai tiria taikinimo stadiją, jos kokybę, eigą, šalių sąžiningumą ir vėlesnį elgesį. Dažnai pernelyg plačiai interpretuojamas laikinųjų apsaugos priemonių institutas ir jo taikymas siekiant apsaugoti viešąjį interesą, tokiu būdu rizikuojant paneigti streiko esmę, kuri yra ekonominio poveikio darbdaviui padarymas, idant šis atsižvelgtų į darbuotojų reikalavimus. Procedūriniai streiko skelbimo pažeidimai, tokie kaip įspėjimo termino pažeidimas, Lietuvos teismų praktikoje yra vertinami atsižvelgiant į jų esmingumą, padarinius, šalių elgesį ir proporcingumą. Nacionaliniai teismai yra linkę plėsti visuomenei svarbių įstaigų, kurioms yra numatytas ilgesnis įspėjimo terminas ar pareiga užtikrinti minimalias paslaugas, sąrašą. Pagaliau, įvertinus darbe išskirtus tarptautinių teismų išaiškinimus ir bendrus teisinius standartus, darytina išvada, jog Lietuvos Respublikos teisinis reguliavimas ir teismų plėtojama jurisprudencija laikytina nuo jų nenukrypstančia ir nepažeidžiančia visuotinai pripažintų principų.
3. Spręsti dėl streikų teisėtumo gali tik teismas, o tarptautinių teismų vaidmuo daugiausia atspindi vertinant pritaikytus ribojimus. Tarptautinės darbo organizacijos Asociacijų laisvės ir Ekspertų komitetai yra išvystę aiškius ir visuotinai pripažįstamus teisės streikuoti standartus, kuriais siekiama orientuoti teisėkūrą. Asociacijų laisvės komitetas šioje srityje yra ypač pasižymėjęs ir pateikęs gausybę išaiškinimų dėl įvairių teisės streikuoti aspektų, įskaitant teisės streikuoti svarbą, teisėtus streiko tikslus, procedūrinius

reikalavimus, streiko draudimo ar ribojimo atvejus ir kt.

4. Teisė streikuoti gali būti ribojama tik esant konkrečiai nustatytiems pagrindams. Sutinkamai su Europos Žmogaus Teisių Teismo išvystyta doktrina, Lietuvos teismai pripažįsta, jog vertinant ribojimo teisėtumą yra reikalaujama, kad šis būtų pritaikytas pagal įstatymą, turėtų teisėtą tikslą, būtų reikalingas demokratinėje visuomenėje bei proporcingas.

LITERATŪROS SĄRAŠAS

Teisės norminiai aktai:

1. Lietuvos Respublikos Konstitucija. *Valstybės žinios*, 1992, Nr. 33-1014;
2. Lietuvos Respublikos darbo kodeksas. *Valstybės žinios*, 2002, Nr. 64-2569;
3. Lietuvos Respublikos civilinis kodeksas. *Valstybės žinios*, 2000, Nr. 74-2262;
4. Lietuvos Respublikos profesinių sąjungų įstatymas. *Valstybės žinios*, 1991, Nr. 34-933;
5. Lietuvos Respublikos prokuratūros įstatymas. *Valstybės žinios*, 1994, Nr. 81-1514;
6. 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. *Valstybės žinios*, 2008, Nr. 63-2375;
7. Lietuvos Respublikos vidaus tarnybos statutas. *Teisės aktų registras*, 2015, Nr. 10814;
8. Lietuvos Respublikos darbo kodekso projektas. *Teisės aktų registras*, 2016, Nr. 23709.

Tarptautiniai teisės aktai

9. 1948 m. TDO Konvencija Nr. 87 dėl asociacijų laisvės ir teisės jungtis į organizacijas gynimo. *Valstybės žinios*, 1996, Nr. 27-653;
10. 1949 m. TDO Konvencija Nr. 98 dėl teisės jungtis į organizacijas ir vesti kolektyvines derybas principų taikymo. *Valstybės žinios*, 1996, Nr. 28-674.
11. 1950 m. Žmogaus teisių ir pagrindinių laisvių apsaugos konvencija. *Valstybės žinios*, 1995, Nr. 40-987;
12. 1951 m. TDO Rekomendacija Nr. 92 dėl savanoriško tarpininkavimo ir arbitražo. Geneva: International Labour Office, 1982;
13. 1957 m. TDO Konvencija Nr. 105 dėl priverstinio darbo panaikinimo. *Valstybės žinios*, 1996, Nr. 28-676;
14. 1957 m. TDO rezoliucija dėl profesinėms sąjungoms priešiškos įstatymų leidybos panaikinimo valstybėse narėse. Geneva: International Labour Conference, 1957;
15. 1970 m. TDO rezoliucija dėl profesinių sąjungų teisių ir jų santykio su civilinėmis laisvėmis. Geneva: International Labour Office, 1969;
16. 1989 m. Europos Bendrijos darbuotojų pagrindinių socialinių teisių chartija.

Oficialusis leidinys, C 323;

17. 1996 m. Europos socialinė chartija (pataisyta). *Valstybės žinios*, 2001, Nr. 49-1704;
18. 2000 m. Europos sąjungos pagrindinių teisių chartija. *Oficialusis leidinys, C 326/391*.

Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo nutarimai

19. Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 1999 m. sausio 14 d. nutarimas;
20. Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 2013 m. gegužės 16 d. nutarimas.

Specialioji literatūra:

21. BARONAITĖ, K. *Asociacijų laisvės principas*. Vilnius: Teisė, 2008, p. 130-145;
22. CRAVER, C. B. *The Right to Strike and its Possible Conflict with Other Fundamental Rights of the People in the United States, S.l., XX World Congress of Labour & Social Security Law*, 2012, p. 17. Prieiga per internetą: <http://scholarship.law.gwu.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1532&context=faculty_publications>;
23. ELBERT, F. V., OELZ M. *Bridging the gap between labour rights and human rights: The role of ILO law in regional human rights courts*. Geneva: International Institute for Labour Studies, 2012, p. 19. Prieiga per internetą: <http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/publication/wcms_192786.pdf>;
24. LEADER, S. *Freedom of Association, A Study in Labour Law and Political Theory, S.l., Yale University press*, 1992, p. 325;
25. MARSHALL, A. *Citizenship and Social Class and other essays*. Great Britain: Cambridge University press, 1950, p. 154;
26. NOVITZ T., *A Comparative Study of Standards Set by the International Labour Organization, the Council of Europe and the European Union*. New York: Oxford University press, 2003, p. 419;
27. PETRYLAITĖ, D.; PETRYLAITĖ V.; BLAŽIENĖ I. *Darbo ginčų instituto reguliavimo tarptautiniai teisiniai standartai ir jų įgyvendinimas nacionalinėje teisėje*. Vilnius: TEISĖ, 2013, p. 94-118;
28. PETRYLAITĖ, D., et al. *Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras*. Pirmas tomas. Kolektyviniai darbo santykiai. Vilnius: Justitia, 2003, p. 287;
29. PETRYLAITĖ, D. *Kolektyviniai darbo ginčai*. Monografija. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2005, p. 296;
30. PETRYLAITĖ D. *Vientiso darbo ginčų instituto perspektyvos Lietuvos darbo teisėje*,

- Vilnius: Jurisprudencija, 2008, p. 50-56;
31. PETRYLAITĖ D. *Bylą dėl streikų teisėtumo nagrinėjimo Lietuvos teismuose ypatumai*. Vilnius: Jurisprudencija, 2015, p. 84-101;
 32. SAMUEL, L. *Fundamental Social Rights: Case-Law of the European Social Charter, S.l.*, Council of Europe publishing, 2002, p. 495;
 33. ULTZ, A. F. *Is the Right to Strike a Human Right? S.l.*, Washington University Law Review, Vol. 65, 1987, p. 732-757. Prieiga per internetą: http://openscholarship.wustl.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=2104&context=law_lawreview;
 34. WARNECK, W. *Strike rules in the EU27 and beyond: A comparative overview*, Brussels: ETUI-REHS, 2007, p. 73. Prieiga per internetą: http://www.asi.is/media/7581/Strike_rules_in_the_EU27.pdf;
 35. WAAS, B. *Strike as a Fundamental Right of the Workers and its Risks of Conflicting with other Fundamental Rights of the Citizens*. General Report, 2012, p. 88. Prieiga per internetą: <http://islssl.org/wp-content/uploads/2013/01/Strike-Waas.pdf>.

Teismų praktika:

36. Europos Žmogaus Teisių Teismas. 1976 m. vasario 6 d. sprendimas *Schmidt ir Dahlström v. Švedija* byloje, Nr. 5589/72;
37. Europos Žmogaus Teisių Teismas. 1976 m. vasario 6 d. sprendimas *Swedish Engine Drivers' Union v. Švedija* byloje, Nr. 5614/72;
38. Europos Žmogaus Teisių Teismas. 1998 m. liepos 10 d. sprendimas *Sidiropoulos ir kiti v. Graikija* byloje, Nr. 26695/95;
39. Europos Žmogaus Teisių Teismas. 2002 m. liepos 2 d. sprendimas *Wilson, National Union of Journalists ir kiti v. Jungtinė Karalystė* byloje, Nr. 30668/96; 30671/96; 30678/96;
40. Europos Žmogaus Teisių Teismas. 2002 m. sausio 10 d. sprendimas *UNISON v. Jungtinė Karalystė* byloje, Nr. 53574/99;
41. Europos Žmogaus Teisių Teismas. 2004 m. rugsėjo 29 d. sprendimas *Chauvy ir kiti v. Prancūzija* byloje, Nr. 64915/01;
42. Europos Žmogaus Teisių Teismas. 2006 m. gruodžio 5 d. sprendimas *Oya Ataman v. Turkija* byloje, Nr. 74552/01;
43. Europos Žmogaus Teisių Teismas. 2007 m. liepos 17 d. sprendimas *Dilek ir kiti v. Turkija* byloje, Nr. 74611/01, 26876/02, 27628/02;

44. Europos Žmogaus Teisių Teismas. 2008 m. spalio 23 d. sprendimas *Kuznetsov v. Rusija* byloje, Nr. 10877/04;
45. Europos Žmogaus Teisių Teismas. 2008 m. lapkričio 12 d. sprendimas *Demir, Baykara v. Turkija* byloje, Nr. 34503/97;
46. Europos Žmogaus Teisių Teismas. 2008 m. liepos 17 d. sprendimas *Urcan ir kiti v. Turkiją* byloje Nr. 23018/04;
47. Europos Žmogaus Teisių Teismas. 2009 m. kovo 31 d. sprendimas *Hyde Park ir kiti v. Moldova* byloje, Nr. 45094/06;
48. Europos Žmogaus Teisių Teismas. 2009 m. balandžio 21 d. sprendimas *Enerji Yapı-Yol Sen v. Turkija* byloje, Nr. 68959/01;
49. Europos Žmogaus Teisių Teismas. 2010 m. spalio 28 d. sprendimas *Trofimchuk v. Ukraina* byloje, Nr. 4241/03;
50. Europos Žmogaus Teisių Teismas. 2014 m. spalio 2 d. sprendimas *Veniamin Tymoshenko ir kiti v. Ukraina* byloje, Nr. 48408/12;
51. Europos Žmogaus Teisių Teismas. 2014 m. vasario 17 d. sprendimas *Maestri v. Italija* byloje, Nr. 39748/98;
52. Europos Žmogaus Teisių Teismas. 2014 m. balandžio 8 d. sprendimas *National Union of Rail, Maritime and Transport Workers v. Jungtinė Karalystė* byloje, Nr. 31045/10;

53. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2008 m. kovo 3 d. nutartis civilinėje byloje *Vilniaus miesto vyriausiasis policijos komisariatas v. Vilniaus apskrities ikiteisminio tyrimo įstaigų profesinė sąjunga*, Nr. 3K-3-141/2008;
54. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2011 m. sausio 31 d. nutartis civilinėje byloje *AB „Autrolis“ v. Kauno troleibusų profesinė sąjunga*, Nr. 3K-3-15/2011;
55. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2012 m. kovo 6 d. nutartis civilinėje byloje *UAB „Švyturys–Utenos alus“ v. AB „Švyturys“ profesinės sąjungos organizacija ir kt.*, Nr. 3K-3-81/2012;
56. Lietuvos Aukščiausiojo teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2014 m. vasario 5 d. nutartis civilinėje byloje *Zarasų Pauliaus Širvio progimnazija, Zarasų „Santarvės“ pradinė mokykla, Zarasų rajono Dusetų Kazimiero Būgos gimnazija ir Zarasų meno mokykla v. Lietuvos švietimo darbuotojų profesinės sąjungos Zarasų*

- rajono susivienijimas*, Nr. 3K-3-6/2014;
57. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2014 m. kovo 28 d. nutartis civilinėje byloje *UAB „Vilniaus viešasis transportas“ v. UAB „Vilniaus viešasis transportas“ darbuotojų profesinė sąjunga, Viešojo transporto nepriklausoma darbuotojų profesinė sąjunga ir Naujoji profesinė sąjunga*, Nr. 3K-3-170/2014;
 58. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2014 m. vasario 5 d. nutartis civilinėje byloje *Zarasų Ažuolo gimnazija v. Lietuvos švietimo darbuotojų profesinės sąjungos Zarasų rajono susivienijimas* Nr. 3K-3-7/2014;
 59. Vilniaus apygardos teismas. 2007 m. rugpjūčio 1 d. nutartis civilinėje byloje *Vilniaus miesto vyriausiasis policijos komisariatas v. Vilniaus apskrities ikiteisminio tyrimo įstaigų profesinė sąjunga*, Nr. 2-2516-726/2007;
 60. Kauno apygardos teismas. 2008 m. birželio 5 d. nutartis civilinėje byloje *Kaišiadorių rajono Žiežmarių vidurinė mokykla v. Kaišiadorių rajono Žiežmarių vidurinės mokyklos profesinė sąjunga ir Kaišiadorių rajono Žiežmarių vidurinės mokyklos streiko komitetas*, Nr. 2A-727-343/2008;
 61. Kauno apygardos teismas. 2010 m. gegužės 31 d. nutartis civilinėje byloje *AB „Autrolis“ v. Kauno troleibusų vairuotojų profesinė sąjunga*, Nr. 2A-181-324/2010;
 62. Klaipėdos apygardos teismas. 2011 m. liepos 22 d. nutartis civilinėje byloje *UAB „Švyturys–Utenos alus“ v. AB „Švyturys“ profesinės sąjungos organizacija, Utenos alaus darbininkų sąjunga, AB „Švyturys“ profesinės sąjungos organizacijos ir Utenos alaus darbininkų sąjungos jungtinė atstovybė*, Nr. 2S-1516-460/2011;
 63. Panevėžio apygardos teismas. 2013 m. birželio 7 d. sprendimas civilinėje byloje *Zarasų Pauliaus Širvio progimnazija, Zarasų „Santarvės“ pradinė mokykla, Zarasų rajono Dusetų Kazimiero Būgos gimnazija ir Zarasų meno mokykla v. Lietuvos švietimo darbuotojų profesinės sąjungos Zarasų rajono susivienijimas*, Nr. 2A-343-278/2013;
 64. Panevėžio apygardos teismas. 2014 m. kovo 6 d. nutartis civilinėje byloje *Zarasų sporto centras v. Lietuvos švietimo darbuotojų profesinės sąjungos Zarasų rajono susivienijimas*, Nr. 2A-4-280/2014;
 65. Vilniaus miesto antrasis apylinkės teismas. 2007 m. balandžio 6 d. sprendimas civilinėje byloje *Vilniaus miesto vyriausiasis policijos komisariatas v. Vilniaus apskrities ikiteisminio turimo įstaigų profesinę sąjungą*, Nr. 2-2516-726/2007;
 66. Kaišiadorių rajono apylinkės teismas. 2008 m. kovo 3 d. nutartis civilinėje byloje

Kaišiadorių rajono Žiežmarių vidurinė mokykla v. Kaišiadorių rajono Žiežmarių vidurinės mokyklos profesinė sąjunga ir Kaišiadorių rajono Žiežmarių vidurinės mokyklos streiko komitetas, Nr. 2-322-748/2008;

67. Kauno miesto apylinkės teismas. 2009 m. rugsėjo 18 d. sprendimas civilinėje byloje *AB „Autrolis“ v. Kauno troleibusų vairuotojų profesinė sąjunga*, Nr. 2-22226-638/2009;
68. Klaipėdos miesto apylinkės teismas. 2011 m. birželio 20 d. nutartis civilinėje byloje *UAB „Švyturys–Utenos alus“ v. AB „Švyturys“ profesinės sąjungos organizacija, Utenos alaus darbininkų sąjunga, AB „Švyturys“ profesinės sąjungos organizacijos ir Utenos alaus darbininkų sąjungos jungtinė atstovybė*, Nr. 2-9660-676/2011;
69. Vilniaus miesto 1-asis apylinkės teismas. 2012 m. lapkričio 13 d. sprendimas civilinėje byloje *UAB „Vilniaus viešasis transportas“ v. UAB „Vilniaus viešasis transportas“ darbuotojų profesinė sąjunga, Viešojo transporto nepriklausoma darbuotojų profesinė sąjunga ir Naujoji profesinė sąjunga*, Nr. 2-19318-600/2012;
70. Zarasų Rajono apylinkės teismas. 2013 m. vasario 13 d. sprendimas civilinėje byloje *Zarasų Ažuolo gimnazija v. Lietuvos švietimo darbuotojų profesinės sąjungos Zarasų rajono susivienijimas*, Nr. 2-14-477/2013;
71. Zarasų rajono apylinkės teismas. 2013 m. vasario 13 d. sprendimas civilinėje byloje *Zarasų Pauliaus Širvio progimnazija, Zarasų „Santarvės“ pradinė mokykla, Zarasų rajono Dusetų Kazimiero Būgos gimnazija ir Zarasų meno mokykla v. Lietuvos švietimo darbuotojų profesinės sąjungos Zarasų rajono susivienijimas*, Nr. 2-10-420/2013;
72. Šiaulių apylinkės teismas. 2013 m. lapkričio 8 d. nutartis civilinėje byloje *VšĮ Respublikinė Šiaulių ligoninė v. VšĮ Respublikinės Šiaulių ligoninės Psichiatrijos ligoninės darbuotojų profesinė sąjunga*, Nr. 2-9217-841/2013.

Tarptautinių organizacijų praktika:

73. International Labour Organisation principles concerning the right to strike, 2000. Prieiga per internetą: http://ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_norm/@normes/documents/publication/wcms_087987.pdf;
74. TDO Asociacijų laisvės komiteto sprendimų ir principų digestai, TDO, 2006. Prieiga per internetą: <https://books.google.lt/books?id=G9ZT80G2iOMC&pg=PA132&lpg=PA132&dq=>

[non+strikers+freedom&source=bl&ots=p8kL1KYq5g&sig=w0qEQLNuBiOhlxbHpMurjrn_aHc&hl=en&sa=X&redir_esc=y#v=onepage&q=non%20strikers%20freedom&f=false](https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:50002:0::NO::P50002_COMPLAINT_TEXT_ID:2905719);

75. 2008 m. Europos Tarybos Socialinių teisių komiteto plėtojamos praktikos digestai. Prieiga per internetą: <https://rm.coe.int/CoERMPublicCommonSearchServices/090000168049159f>;
76. 2015 m. vasario 25 d. TDO galutinė trišalio susitikimo ataskaita. Prieiga per internetą: http://www.ilo.org/documents/meetingdocument/wcms_349069.pdf;
77. International Labour Organisation General survey on Freedom of Association and Collective bargaining (1994) Nr. 171. Prieiga per internetą: [http://ilo.org/public/libdoc/ilo/P/09661/09661\(1994-81-4B\).pdf](http://ilo.org/public/libdoc/ilo/P/09661/09661(1994-81-4B).pdf);
78. TDO Asociacijų laisvės komiteto Raportas Nr. 324, Bylos Nr. 2078, 2001. Prieiga per internetą: http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:50002:0::NO::P50002_COMPLAINT_TEXT_ID:2905719;
79. TDO Ekspertų komiteto Raportas Nr. 300, Bylos Nr. 1816, 1995. Prieiga per internetą: http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:50002:0::NO:50002:P50002_COMPLAINT_TEXT_ID:2903398.

Elektroniniai dokumentai:

80. Oficialiosios statistikos portalo interneto svetainėje pateikiama streikų statistika. Prieiga per internetą: <http://osp.stat.gov.lt/web/guest/statistiniu-rodikliu-analize0>;
81. European Trade Union Institute. *Strikes in Europe, Interactive strikes map of 2016*. Prieiga per internetą: <https://www.etui.org/Topics/Trade-union-renewal-and-mobilisation/Strikes-in-Europe-version-3-July-2016>.

SANTRAUKA

Šiame darbe yra analizuojama Lietuvos ir tarptautinių teismų praktika bei tarptautinių organų iškomunikuoti standartai, sprendžiant darbo bylas (ginčus), kylančias dėl streikų pripažinimo neteisėtais. Tiriant 2003–2017 m. Lietuvos teismų praktikos pavyzdžius minėto pobūdžio bylose yra atskleidžiamas teisės streikuoti instituto ir įvairių jo aspektų vertinimas ir problematika. Taipogi yra apžvelgiamos reikšmingiausios tarptautinės bylos, kuriose yra išaiškinami įvairūs streiko teisėtumo aspektai. Vertinant ir lyginant tiek nacionalinius teismo sprendimus tarpusavyje, tiek tarptautinių sprendimų kontekste, bandoma aiškiai įvardinti skirtybes ir kylančias problemas.

Tiriant Lietuvos teismų praktiką, daugiausiai aptariami pirmosios instancijos sprendimai, kadangi dalis jų nebuvo skundžiami. Taipogi yra vertinami ir apeliacinės bei kasacinės instancijų sprendimai, jei skundimo galimybe visgi buvo pasinaudota. Aptariant tarptautinę praktiką, darbe daugiausia dėmesio buvo skirta Europos Žmogaus Teisų Teismo sprendimams bei Tarptautinės darbo organizacijos Asociacijų laisvės ir Ekspertų komitetų išaiškinimams.

Darbą sudaro trys pagrindinės dalys. Pirmoje dalyje yra aptariama teisės streikuoti samprata Lietuvos ir tarptautinėje teisėje, apžvelgiant svarbiausius tarptautinius dokumentus, tarptautinių organizacijų išvystytus principus ir nacionalinius teisės aktus. Antroje dalyje atskleidžiamas teisės streikuoti įgyvendinimas ir jo vertinimas tarptautinėje ir Lietuvos teismų praktikoje, akcentuojant teisėtus streiko pagrindus ir procedūrinius teisės streikuoti reikalavimus. Trečia dalis nurodo teisės streikuoti apribojimo pagrindus ir jų teisėtumo vertinimą.

SUMMARY

This thesis analyses Lithuanian and international case law as well as standards, developed by international bodies when dealing with labor law cases (disputes) and determining legality of labour strikes. Analysis of Lithuanian judicial practice, developed during 2003 - 2017, reveals the main points of its interpretation and issues that arise with regard to the right to strike and its various aspects. The overview of the most significant international cases, regarding the right to strike and its aspects, is also provided. This thesis deals with evaluation and issues of both national and international case law.

Analysis of Lithuanian case law is mainly based on cases addressed by the Court of first instance. Appellate and cassation instances are also evaluated. With regards to international judicial practice, this paper is mainly focused on the European Court of Human Rights and the International Labour Organisation Freedom of Association and Expert committees' standards and interpretations.

This thesis consists of three main parts. The first part discusses the concept of the right to strike in Lithuanian and international law while providing an overview of the most important international documents as well as principles, developed by international organisations and national legislation. The second part reveals the implementation and evaluation of the right to strike in international and Lithuanian case law, focusing on legitimate aims of the strike as well as its procedural requirements. The third part refers to the limitation of the right to strike and assessment of its legitimacy.