

# BYLŲ DĖL STREIKŲ TEISĖTUMO NAGRINĖJIMO LIETUVOS TEISMUOSE YPATUMAI

DAIVA PETRYLAITĖ

Vilniaus universiteto Teisės fakulteto

Privatinės teisės katedra

El. p. [daiva.petrylaite@tf.vu.lt](mailto:daiva.petrylaite@tf.vu.lt)

Straipsnis pateiktas 2014 m. lapkričio 5 d.,  
parengtas spausdinti 2015 m. gegužės 11 d.

DOI: 10.13165/JUR-15-22-1-05

**Santrauka.** Šiame straipsnyje analizuojama Lietuvos teismų praktika sprendžiant darbo bylas (ginčus), kylančias dėl streikų pripažinimo neteisėtai ar dėl jų teisėtumo patikrinimo. Tiriant 2003–2014 m. teismų praktikos pavyzdžius vadinamosiose „streikų bylose“, atskleidžiami jų esminiai bruožai, klaidos taikant materialiąją darbo teisę ir pan. Tyrime orientuojamasi į pirmosios instancijos teismų praktiką, nes daugelis bylų nėra skundžiamos ir toliau nebenagrinėjamos. Tačiau aptariama ir aukštesnės instancijos teismų praktika tais atvejais, kai ginčai buvo skundžiami apeliacine ir kasacine tvarka, atskleidžiant tos praktikos pokyčius ir pakitusią interpretaciją. Pateikiamas doktrininis teismų praktikos vertinimas, galimo jos tobulinimo pasiūlymų, numatomos ateities tendencijos. Pavyzdžiui, tarptautiniai darbo teisės standartai formuoja aiškią nuostatą kolektyvinių veiksmų imtis tik tais atvejais, kai kyla ginčas nepavykus kolektyvinėms deryboms dėl kolektyvinės sutarties sudarymo ar pakeitimo. Lietuvoje šis principas nėra įgyvendintas, todėl rekomenduojama teisės aktais užtikrinti, kad teisė streikuoti gali būti įgyvendinama tik kolektyvinių interesų darbo ginčų, bet ne kolektyvinių teisės darbo ginčų atveju.

**Reikšminiai žodžiai:** kolektyviniai darbo santykiai, kolektyviniai darbo ginčai, teisė streikuoti; neteisėti streikai.

## Ivadas

Streikas yra viena iš kraštutinių priemonių darbuotojams ir jų organizacijoms siekti savo ekonominių ir socialinių tikslų. Jis yra labiausiai pastebima ir prieštaringiausia kolektyvinių veiksmų kilus kolektyviniam darbo ginčui forma ir dažnai laikomas paskutine priemone darbuotojų organizacijoms siekti savo reikalavimų įgyvendinimo<sup>1</sup>.

Pastaruoju metu visuomenėje tiek darbuotojams atstovaujančios organizacijos, tiek patys darbuotojai vis dažniau reiškia nepasitenkinimą dėl teisės streikuoti reguliavimo Lietuvoje ir teismų sprendimų šios rūšies bylose. Pagrindinis jų reikalavimas – kad teisė streikuoti būtų galutinai sureguliuota ir darbuotojai galėtų šia teise tinkamai naudotis.

Atlikta Lietuvos profesinių sąjungų lyderių apklausa, kurios tikslas buvo įvertinti profesinių sąjungų patirtį inicijuojant (dalyvaujant) kolektyviniuose darbo ginčiuose, t. y. nustatyti, dėl kokių priežasčių paprastai kyla darbo ginčai, kaip jie sprendžiami, su kokiomis problemomis susiduria profesinės sąjungos, gindamos darbuotojų interesus. Kartu atsiskleidė tam tikra šių ginčų sprendimo praktikos problematika<sup>2</sup>.

Atsižvelgiant į tai, šiame straipsnyje siekiama ištirti 2003–2014 m. teismų praktikos pavyzdžius vadinamosiose „streikų bylose“, atskleisti jų esminius bruožus ir klaidas taikant materialiąją darbo teisę ir pan. Tyrime orientuojamasi į pirmosios instancijos teismų praktiką, nes daugelis bylų nėra skundžiamos ir toliau nebenagrinėjamos. Tačiau taip pat yra aptariama ir aukštesnės instancijos teismų praktika bylose, kai ginčai buvo skundžiami apeliacine ir kasacine tvarka, atskleidžiant jos pokyčius ir pakitusią interpretaciją. Mokslinis tyrimas atliktas taikant mokslinius metodus, kaip antai mokslinės dokumentų analizės, lyginamasis, sisteminės analizės metodai. Pateikiamas doktrininis teismų praktikos vertinimas, galimų teismų praktikos tobulinimų siūlymai, perspektyvos ir tendencijos.

<sup>1</sup> PETRYLAITĖ, D. The right to strike: Lithuania. Iš: *The right to strike: a comparative view*. Waas, B. (ed.). Ser.: Studies in employment and social policy set. Vol. 45. Alphen aan den Rijn: Kluwer Law International, 2014, p. 369–386.

<sup>2</sup> Plačiau žr.: Socialinių tyrimų institutas. Mokslinis tyrimas *Darbo ginčų sprendimo instituto efektyvumo didinimo galimybių tyrimas*, 2012–2013 (finansavo Lietuvos mokslo taryba, sutarties Nr. MIP-109/2012).

## 1. Teisės streikuoti praktinio įgyvendinimo galimybės Lietuvoje

Tiriant<sup>3</sup>, ar socialiniai partneriai yra patenkinti šiuo metu egzistuojančia kolektyvinių darbo ginčų sprendimo tvarka ir ar laikosi Darbo kodekse nustatytos kolektyvinių darbo ginčų sprendimo tvarkos, išryškėjo šios tendencijos: (i) nemažos dalies (88 proc.) apklaustųjų teigimu, prieš inicijuojant kolektyvinį darbo ginčą darbdaviui buvo pateikti rašytiniai reikalavimai (pabrėžtina, kad ši kolektyvinio darbo ginčo inicijavimo stadija yra privaloma). Gavęs minėtus reikalavimus, darbdavys per nustatytą laiką (septynias dienas) dažniausiai rengė žodines konsultacijas (nurodė 69 proc. respondentų). Ketvirtadalis (25 proc.) respondentų teigė, kad darbdavys motyvuotai raštu atsakė į iškeltus reikalavimus, dar ketvirtadalis nurodė, kad darbdavys atsakė, tačiau nepateikė konkrečių motyvų. Apytiksliai dešimtadalis (12,5 proc.) darbdavių nesilaikė nustatyto septynių dienų termino. Be to, iš apklausos matyti, kad tais atvejais, kai dalis reikalavimų nebuvo patenkinti, dažniausiai buvo sudaroma taikinimo komisija (iš viso 6 atvejais iš 9); taikinimo komisijoje esminiais kolektyvinio ginčo klausimais nepavyko susitarti (4 atvejais iš 6); nepavykus susitarti taikinimo komisijoje, kolektyvinis darbo ginčas toliau nebuvo nagrinėjamas, nes iš esmės išsiskyrė šalių požiūriai (2 atvejais iš 4).

Akivaizdu, kad Lietuvoje ginčo šalys spręsdamos kolektyvinius darbo ginčus neišnaudoja visų pozityviųjų metodų galimybių ir nepavykus ginčo išspręsti taikinimo komisijose yra linkusios organizuoti streikus<sup>4</sup>. Apklauskos duomenimis, ketvirtadaliui respondentų yra tekę jų įmonėje organizuoti streiką. Tai gana nedidelis bandymų organizuoti streikus skaičius. Kodėl darbuotojų atstovai vengia naudotis šia galimybe, atskleidė anketos atsakymų duomenys, – labiausiai veiksmingam streikų organizavimui Lietuvoje trukdo darbuotojų vengimas streikuoti (bijo darbdavių reakcijos, galimo keršto). Taip pat apytiksliai po pusę apklaustų įmonių profesinių sąjungų pirmininkų kaip svarbias priežastis įvardijo teisinio reglamentavimo netobulumą (53 proc.), nepakankamus profesinės sąjungos materialinius ir žmogiškuosius išteklius (53 proc.) ir darbuotojų vangumą (51 proc.). Atsakant į klausimą, kaip baigėsi streikas, net 66,7 proc. atvejų buvo nurodyta, kad streikas buvo nutrauktas, nes jį uždraudė teismas, ir tik 25 proc. atvejų profesinė sąjunga ir darbdavys sutarė dėl kompromiso.

---

<sup>3</sup> *Ibid.*

<sup>4</sup> PETRYLAITĖ, D. The Right to Strike in EU Member States: A Comparative Overview with Particular Reference to Lithuania. *International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations*. 2010, 26(4): 421–434.

Į klausimą, ar organizuotų streikus ateityje, net 25 proc. respondentų atsakė neigiamai ir argumentavo tuo, kad egzistuojanti teismų praktika bei galiojanti streikų skelbimo teisinė bazė nesudaro jokių prielaidų sėkmingai surengti teisėtą streiką. Kita vertus, net 75 proc. respondentų yra nusiteikę kur kas pozityviau ir mano, kad streikus organizuoti būtų pravartu vien tam, kad plėtotųsi socialinio dialogo tradicijos.

Tiek anketos duomenys, tiek galiojančios teisinės bazės analizė atskleidžia jau minėtą problemą – kolektyvinių darbo ginčų griežtai neatribojus į teisės ir intereso ginčus ir toliau juos visus sprendžiant trečiųjų (taikinimo) ir streikų būdu, neišvengiamai kyla tiek teisės taikymo, tiek streiko kaip interesų gludrinimo ir derinimo priemonės tinkamumo klausimų. Ypač ta problema tampa aktuali tada, kai profesinė sąjunga kilusį teisinio pobūdžio ginčą bando spręsti taikydama šias priemones. Tą itin akivaizdžiai parodo mokslinio tyrimo metu atlikta teismų praktikos byloje dėl streiko teisėtumo analizė. Buvo ištyrinėti iš viso septynių streikų atvejai, daugiau nei 26 bylų (nuo apylinkės iki kasacinio teismo, įskaitant nutartis dėl laikinųjų apsaugos priemonių taikymo).

## **2. Bylų dėl streikų teisėtumo nagrinėjimo Lietuvos teismuose ypatumai**

Lietuvoje taip pat daug dėmesio tiek viešojoje erdvėje, tiek teisės praktikoje sulaukia teisės streikuoti problematika. Nors streikų skaičius tebėra mažesnis nei minimalus<sup>5</sup>, bet net ir tais keliais pavieniais teismų priimtų sprendimų atvejais kelia abejonių jų teisėtumas ir pagrįstumas galiojančios teisės ir tarptautinių standartų atžvilgiu. Kita vertus, tokia padėtis susiklosto ir dėl to, kad Lietuvoje streikas yra laikomas teisėtu būdu spręsti kolektyvinius darbo teisės ginčus, kurie gana dažnai kyla dėl skirtingo kolektyvinių sutarčių nuostatų interpretavimo, t. y. ne dėl intereso, bet teisės taikymo problematikos. Tokius probleminius ginčo objektu esančius nesutarimus visgi turėtų spręsti ir teisę atkurti teismas, jeigu konstatuoja, kad toji teisė buvo pažeista, nesvarbu – ar vieno, ar kelių darbuotojų, ar viso kolektyvo atžvilgiu. Lietuvoje visiškai neveikia ir kolektyvinių darbo ginčų trečiųjų (taikinimo) procedūra. Darbo kodekse numatyta gana daug įvairiausių taikinimo

<sup>5</sup> Statistikos departamento duomenimis, Lietuvoje 2003–2004 m. nebuvo nė vieno streiko, 2005 m. įvyko tik vienas streikas, 2006 m. vėl nebuvo streikuojama. Didesnis sujudimas buvo jaučiamas 2007 ir 2008 m., kai atitinkamai buvo suorganizuota 161 ir 112 streikų. 2009–2011 m. vėl ramu, ir tik 2012 m. paskelbti 193 streikai.

metodų, tačiau nelabai aišku, kaip tuos metodus reikėtų organizuoti ir įgyvendinti kiekvienu konkrečiu atveju.

Bylose dėl streikų teisėtumo taip pat ryškėja ne viena probleminė materialiosios teisės taikymo sritis.

### **2.1. Dėl laikinųjų apsaugos priemonių taikymo**

Darbo kodekso 81 straipsnio 4 dalyje numatoma, kad nepasidėjusį streiką teismas gali atidėti trisdešimčiai dienų arba prasidėjusį streiką sustabdyti tokiam pačiam laikui, jeigu kyla pagrįstų abejonių, kad streiko metu nebus neužtikrintos neatidėliotiniams (gyvybiniams) visuomenės poreikiams tenkinti būtinos minimalios sąlygos (paslaugos). Iš visų tirtų bylų tik trijose teismo nebuvo prašoma taikyti laikinųjų apsaugos priemonių; iš esmės visose šiose bylose streiko teisėtumo klausimai buvo keliami jau streikams pasibaigus, todėl darbdaviams streiko atidėjimo ar sustabdymo klausimai jau nebuvo aktualūs. Visose kitose bylose, kuriose buvo prašoma taikyti laikinąsias apsaugos priemones (išskyrus vieną bylą<sup>6</sup>), teismai tenkino darbdavių prašymus. Tiesa, minėtoje vienoje byloje apylinkės teismas atsisakė atidėti nepasidėjusį streiką ir atmetė darbdavio prašymą skirti laikinąsias apsaugos priemones motyvuodamas tuo, kad „tam tikri nepatogumai streiko metu yra neišvengiami, tačiau jie negali būti pagrindas varžyti asmenų konstitucinę teisę streikuoti, kol nėra iš esmės išnagrinėtas ieškinys dėl streiko pripažinimo neteisėtu“. Pabrėžtina, kad šiuo atveju streikas buvo organizuojamas miesto transporto įmonėje, kuri pagal Darbo kodeksą pripažįstama ypatingos svarbos visuomenei įstaiga. Tačiau ir šiuo atveju teismas atsižvelgė į įmonės darbuotojų teisę kolektyviniais veiksmais spręsti savo darbo problemas. Šį teismo sprendimą darbdavys apskundė apeliacinės instancijos teismui, o šis konstatuodamas įmonės, kurios darbuotojai rengiasi streikuoti, svarbumą argumentavo: „teismas, taikydamas laikinąsias apsaugos priemones, neprivalo turėti įrodymų, jog ateityje neabejotinai atsiras grėsmė teismo sprendimui įvykdyti. Teismui pakanka įsitikinti tuo, kad konkrečioje situacijoje tokia grėsmė yra galima, kad egzistuoja tokio pobūdžio grėsmės atsiradimo tikimybė. Darbdavio atliekama funkcija (keleivių vežimas) daro didelę įtaką asmenų teisių ir laisvių įgyvendinimui, kas yra susiję su viešojo intereso apsauga, todėl teismas sprenddamas laikinųjų apsaugos priemonių taikymo klausimą privalo tai daryti prisilaikydamas ypatingo rūpestingumo ir protingumo

---

<sup>6</sup> Kauno miesto apylinkės teismo 2009 m. rugpjūčio 26 d. nutartis civilinėje byloje dėl laikinųjų apsaugos priemonių, Nr. 2-22572-638/2009; Kauno apygardos teismo 2009 m. rugsėjo 28 d. nutartis civilinėje byloje dėl laikinųjų apsaugos priemonių, Nr. 2S-1625-395/2009.

kriterijų. Būtina šiuo atveju pasverti viešojo intereso svarbą prieš streikuojančių asmenų grupės interesus. Darbuotojai, pasirinkdami savo teisių gynybą streiko būdu, privalo naudotis ne tik teisėmis, kurias suteikia įstatymai, bet ir pareigomis. DK 35 straipsnis teigia, kad darbo teisių įgyvendinimas neturi pažeisti kitų asmenų teisių ir įstatymų saugomų interesų.“ Kitose tirtose bylose pirmosios instancijos teismai patenkino darbdavių prašymus ir atidėjo organizuojamus streikus iš principo vadovaudamiesi viešųjų interesų, darbdavio ekonominių interesų argumentais. Antai vienoje iš bylų<sup>7</sup> teigiama, kad „įmonės vykdomos funkcijos (alaus gamyba) įtakoja jos bei kitų asmenų, kaip ūkio subjektų, teisių bei laisvių įgyvendinimą, todėl streikas tiesiogiai gali neigiamai paveikti bei įtakoti visuomenės interesus, pažeisti ūkio subjektų, susijusių su įmonės veikla, taip pat žmonių teises ir pareigas, teisėtus interesus. Siekiant išvengti asmenų teisių pažeidimo, bei galimų su tuo susijusių neigiamų pasekmių atsiradimo bei apginti viešąjį interesą, taip pat atsižvelgiant į tai, kad teismui nepateikta jokių dokumentų, iš kurių būtų matyti, kad streiko metu bus užtikrintas minimalus paslaugų teikimas, streikas atidėtinas trisdešimčiai dienų“ (stilius netaisytas, – D. P.). Kitoje byloje<sup>8</sup> teismas, vadovaudamasis Darbo kodekso 81 straipsnio 4 dalimi, atidėjo organizuojamą streiką motyvuodamas tuo, kad „streikuoti besiruošiančių įstaigų funkcijos daro įtaką asmenų teisių ir laisvių įgyvendinimui“, taip pat įpareigojo darbdavį ir profesinę sąjungą pateikti teismui planą, kuriame būtų nustatytas minimalus atliekamų funkcijų užtikrinimas streiko metu, nors įstaiga, kurioje buvo organizuojamas streikas, įstatymo nėra priskiriama prie visuomenei svarbias paslaugas teikiančių (atkreiptinas dėmesys, kad Darbo kodekso 81 straipsnio 4 dalyje numatyta galimybė atidėti ar sustabdyti streiką, kai dėl jo gali kilti grėsmė minimalių paslaugų visuomenei teikimui, nepateikiant tokių įmonių ar įstaigų sąrašo, tačiau šią įstatymo nuostatą būtina taikyti kartu su Darbo kodekso 77 straipsnio 5 dalies ir 80 straipsnio 2 dalies nuostatomis, kurios ir numato tokių įmonių bei įstaigų sąrašą). Tirmojoje byloje pirmosios instancijos teismas nesirėmė minėtomis nuostatomis ir Darbo kodekso 81 straipsnio 4 dalį išaiškino plačiau – taikydamas ją ir minėtų įmonių sąrašė nesančiam subjektui. Pastebėtina, kad į šią problemą dėmesį atkreipė apeliacinės instancijos teismas bei

<sup>7</sup> Klaipėdos miesto apylinkės teismo 2011 m. birželio 20 d. nutartis dėl laikinųjų apsaugos priemonių; Klaipėdos apygardos teismo 2011 m. liepos 22 d. nutartis dėl laikinųjų apsaugos priemonių.

<sup>8</sup> Vilniaus miesto 2-ojo apylinkės teismo 2007 m. vasario 20 d. nutartis dėl laikinųjų apsaugos priemonių; Vilniaus apygardos teismo 2007 m. kovo 21 d. nutartis dėl laikinųjų apsaugos priemonių.

kasacinis teismas pasakydami, jog migracijos tarnybos darbuotojų darbo funkcijos nepriskirtinos prie pagrindinių ieškovo įgyvendinamų funkcijų ir nėra gyvybiškai reikšmingos, tačiau tas argumentas jau nepadarė įtakos pirmosios instancijos teismo nutarčiai, kurios pagrindu darbuotojams buvo atimta galimybė pasinaudoti teise streikuoti. Šioje byloje išryškėjo dar viena materialiosios teisės, t. y. Darbo kodekso 81 straipsnio 4 dalies, taikymo problema, nes teismo buvo prašoma atidėti įspėjamąjį streiką. Problema kyla (nors teismų sprendimuose ji visai neatsispindi) dėl Darbo kodekso 77 straipsnio, ypač dėl šio straipsnio 4 dalies, taikymo apimties, kitaip tariant, – ar Darbo kodekso 77 straipsnio 4 dalis leidžia atidėti ar sustabdyti ir įspėjamąjį streiką? Galima prielaida, kad šioje normoje galimybė atidėti įspėjamąjį streiką visai nenumatyta. Interpretuojant šią Kodekso normą atrodo tikėtina, kad šiuo atveju teismai netinkamai ištyrė taikomos normos turinį ir įspėjamasis streikas buvo nepagrįstai sutapatintas su streiku, nors šie du institutai yra skirtingi: skiriasi streiko ir įspėjamojo streiko skelbimo tvarka, galima trukmė ir pan. Savo ruožtu vieną iš tokių bylų<sup>9</sup> nagrinėjęs apylinkės teismas labai nuosekliai ir argumentuotai pasisakė kaip tik dėl to: „įspėjamasis streikas įstatymo leidėjo yra apibrėžiamas kaip atskira streiko rūšis, nes organizuojamas prieš streiką. Tai yra trumpalaikė priemonė, santykinai mažiau trikdanči įmonės veiklą, todėl jos įgyvendinimui įstatymų leidėjas nustatė lengvesnes sąlygas.“

Dar vienoje nagrinėtoje byloje<sup>10</sup> teismas taikė laikinąsias apsaugos priemones, dėl kurių kreipėsi darbdavys, – pastarasis kartu su įmonės streiko komitetu buvo suderinęs minimalių paslaugų teikimo susitarimą, bet profesinei sąjungai vėluojant jį pasirašyti nusprendė kreiptis į teismą ir prašyti atidėti rengiamą streiką. Teismas patenkino prašymą ir priėmė atitinkamą nutartį, kuri buvo apskūsta ir panaikinta, bet darbuotojai vis tiek nebegalėjo pasinaudoti savo teise streikuoti.

Įvertinus visas nutartis, priimtas dėl laikinųjų apsaugos priemonių, galima teigti, kad teismai itin liberaliai ir plačiai aiškina laikinųjų apsaugos priemonių taikymo galimybes. Taikydami Darbo kodekso nuostatas dėl galimybės atidėti neprasidėjusį streiką, teismai remiasi Civilinio proceso kodeksu ir argumentuoja, kad streikas gali sukelti neigiamų ekonominių padarinių darbdaviui ir net visuomenei. Tačiau taip paneigiama pati streiko esmė – ekonominio poveikio darbdaviui siekiant priversti jį spręsti kilusį kolektyvinį ginčą ir bandymo atkreipti visuomenės dėmesį į

---

<sup>9</sup> Kauno miesto apylinkės teismo 2009 m. rugsėjo 18 d. sprendimas civilinėje byloje AB „Autrolis“ v. Kauno troleibusų vairuotojų profesinė sąjunga, Nr. 2-22226-638/2009.

<sup>10</sup> Vilniaus miesto 1-ojo apylinkės teismo 2012 m. lapkričio 7 d. nutartis dėl laikinųjų apsaugos priemonių.

darbuotojams kilusiais problemas. Taip pat nepagrįstai išplečiamas įmonių ir įstaigų, kuriose gali būti taikomi papildomi streikų organizavimo apribojimai, sąrašas ir kartu nepagrįstai susiaurinama šių įmonių ir įstaigų darbuotojų teisė streikuoti. Ši problema tuo opesnė dar ir todėl, kad nė vienas iš planuotų streikų realiai nebuvo vykdomas, o vėliau teismui sprendžiant streiko (neįvykusio) teisėtumo klausimą iš esmės ir paaiškėjus, kad jis visgi būtų buvęs teisėtas, darbuotojams jau buvo per vėlu įgyvendinti teisę streikuoti.

## **2.2. Streiko skelbimo procedūros pažeidimai**

Kaip matyti iš teismų praktikos, organizuojant streikus pasitaiko pačių įvairiausių procedūrinių pažeidimų, kurie sudaro prielaidas teismams atitinkamą streiką pripažinti esant neteisėtą. Teismai ypač preciziškai, neretai net smulkmeniškai interpretuoja streikų skelbimo procedūros pažeidimus ir vien dėl jų, vadovaudamiesi Darbo kodekso 81 straipsnio 2 dalimi, streikus pripažįsta neteisėtais. Antai byloje<sup>11</sup> pirmosios ir apeliacinės instancijos teismai konstatavo, kad streikas buvo paskelbtas nesilaikant Darbo kodekso nustatytos tvarkos ir sąlygų: nebuvo surengtas darbuotojų balsavimas dėl pritarimo streikui; pažeistas reikalavimas apie būsimo streiko pradžią išpėti darbdavį raštu ne vėliau kaip prieš 14 dienų, o pranešta prieš septynias dienas (šioje byloje teismai išplėtė visuomenei svarbių įstaigų sąrašą); sprendimas skelbti streiką buvo priimtas neužbaigus darbo taikinimo komisijai (nepasirašius šalims protokolo, jam pastabų pateikė ir dėl trūkumų jį pasirašyti atsisakė darbdavio atstovai, o profesinė sąjunga protokolo nebetaisė ir ėmėsi organizuoti streiką). Vėliau Lietuvos Aukščiausiasis Teismas konstatavo, kad profesinė sąjunga nepažeidė sprendimo dėl streiko skelbimo priėmimo tvarkos ir procedūrų, todėl žemesniųjų instancijų teismo sprendimai šiuo aspektu buvo panaikinti. Be to, buvo išaiškinta, kad darbuotojų darbo funkcijos nepriskirtinos prie pagrindinių ieškovo įgyvendinamų funkcijų ir nėra gyvybiškai reikšmingos, tačiau tai nepakeitė sprendimo esmės. Organizuotas streikas pripažintas neteisėtu vien tik tuo aspektu, kad profesinė sąjunga apie jo pradžią darbdavį išpėjo nesurengusi slapto darbuotojų

<sup>11</sup> Vilniaus miesto 2-ojo apylinkės teismo 2007 m. balandžio 6 d. sprendimas civilinėje byloje *Vilniaus miesto vyriausiasis policijos komisariatas v. Vilniaus apskrities ikiteisminio tyrimo įstaigų profesinė sąjunga*; Vilniaus apygardos teismo 2007 m. rugpjūčio 1 d. nutartis civilinėje byloje *Vilniaus miesto vyriausiasis policijos komisariatas v. Vilniaus apskrities ikiteisminio tyrimo įstaigų profesinė sąjunga*; LAT 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.



balsavimo. Tiesa, pastebėtina, kad praėjus vos porai mėnesių Darbo kodeksas buvo pakeistas ir numatyta, kad skelbiant įspėjamąjį streiką nebereikia organizuoti darbuotojų pritarimo streikui. Tačiau teismai labai griežtai vertina streikų skelbimo procedūrų eiliškumą ir sąžiningų kolektyvinių derybų principo pažeidimu laiko situaciją, kai profesinei sąjungai pirmiau priėmus sprendimą skelbti streiką ir kartu pasiūlius darbdaviui sudaryti taikinimo komisiją yra pažeidžiama Darbo kodekso įtvirtinta kolektyvinių darbo ginčų sprendimo tvarka<sup>12</sup>.

Kalbant apie procedūrinius streikų skelbimo ir kolektyvinių darbo ginčų sprendimo klausimus paminėtina, kad Lietuvos Aukščiausiasis Teismas kategoriškai pasisako už kolektyvinių derybų metodo taikymą sprendžiant tokius ginčus ir labai griežtai vertina profesinių sąjungų siekį ieškoti taikaus kompromiso su darbdaviu. Antai vienoje iš bylų<sup>13</sup> streikas buvo pripažintas neteisėtu dėl to, kad profesinė sąjunga atsisakė dalyvauti užtikrinant būtinas minimalias paslaugas neatidėliotiniams (gyvybiniams) visuomenės poreikiams tenkinti streiko metu, nors ši pareiga imperatyviai įtvirtinta Darbo kodekso 80 straipsnio 2 dalyje. Teismas konstatavo, kad trukdymas darbdaviui įgyvendinti šią pareigą, taip pat streiko skelbimas neatsižvelgiant į finansinę įmonės būklę negali būti pripažįstamas proporcinga darbuotojų interesų gynimo priemone ir šiuo pagrindu įspėjamasis ir neterminuotas streikai laikytini neteisėtais (Darbo kodekso 81 straipsnio 2 dalis).

Lietuvos Aukščiausiasis Teismas vienoje iš tiriamų bylų<sup>14</sup> pasisakė ir dėl to, kada laikytina, kad streikas prieštarauja Lietuvos Respublikos Konstitucijai (Darbo kodekso 81 straipsnio 2 dalis). Tokiu pažeidimu Teismas įvardijo situaciją, kai profesinės sąjungos pasyvumas ir netgi trukdymas darbdaviui užtikrinti minimalių paslaugų teikimą streiko metu, atsisakymas prisidėti prie šios pareigos įgyvendinimo iš esmės pažeidžia viešąjį interesą (pabrėžtina, kad Teismas čia pasisakė dėl miesto transporto įmonės, kuri Darbo kodekse prilyginama ypatingos reikšmės visuomenei įmone) ir prieštarauja Konstitucijos 51 straipsniui.

Vienoje iš bylų teismas, spręsdamas streiko skelbimo procedūrinių klausimų problemą, išplėtoja Darbo kodekso 77 straipsnio 3 dalies aiškinimą ir pasisakydamas dėl ilgesnio nei numato įstatymas darbdavio išpėjimo apie būsimo streiko pradžią termino galimai prieštarauja tarptautiniams standartams ir asociacijų laisvės principui. Tačiau teigdamas, kad profesinė sąjunga kolektyvinio

---

<sup>12</sup> LAT 2011 m. sausio 31 d. nutartis civilinėje byloje AB „Autrolis“ v. Kauno troleibusų vairuotojų profesinė sąjunga, Nr. 3K-3-15/2011.

<sup>13</sup> *Ibid.*

<sup>14</sup> *Ibid.*

ginčo metu turėjo stengtis siekti bendradarbiavimo ir socialinės partnerystės su darbdaviu, teismas yra konstruktyviai teisus. Šiuo atveju vėlgi būtų galima kalbėti apie privalomas papildomas, alternatyvias taikaus ginčo sprendimo stadijas. Juolab kad iš ginčo objekto panašu, jog ginčas buvo interesų pobūdžio, be to, yra ginčo atsakovo daugetas, nes ginčas kilo viešųjų paslaugų sektoriuje. Kita vertus, viena diena anksčiau prasidėjęs streikas atsižvelgiant į pažeidimą turėtų būti vertinamas lanksčiau, ir darbdavys galėjo inicijuoti streiko nukėlimą iki tinkamos datos taikydamas laikinąsias apsaugos priemones (laikinių priemonių šio streiko atveju nebuvo prašoma ir streikai iš tiesų vyko).

Nors tik vienoje byloje buvo keliamas profesinės sąjungos kaip atsakovės byloje klausimas, atrodytų, labiau susijęs su procesiniais, nei su materialiosios teisės taikymo klausimais, tačiau apeliacinės instancijos teismas šioje byloje daugiausia gilinosi ir pasisakė dėl tinkamo atsakovo byloje problemos, t. y. nustatė, kad atsakovai nėra juridiniai asmenys, todėl negalėjo būti byloje dalyvaujančiais asmenimis. Teismas, neįtraukęs į bylą dalyvaujančiais asmenimis profesinės sąjungos, iš esmės nusprendė dėl teisių ir pareigų už akių. Profesinių sąjungų įstatymo 8 straipsnio 7 dalyje nurodyta, kad profesinė sąjunga būtent nuo įstatų įregistravimo dienos įgyja juridinio asmens teises. Tik aptarta tvarka įregistruota profesinė sąjunga gali būti vertinama kaip civilinį procesinį teismumą ir veiksnumą turintis juridinis asmuo, galintis būti atsakovu civilinėje byloje. Tuo tarpu streiko komitetas yra profesinės sąjungos atstovaujamas organas, vadovaujantis profesinės sąjungos paskelbtam streikui (Darbo kodekso 79 straipsnis). Kadangi, kaip minėta, materialiosios, o kartu ir procesinės teisės subjektu nesančiam asmeniui negali būti taikoma civilinė ir civilinė procesinė atsakomybė, atsakovų tinkamumo klausimas turi būti išspręstas prieš nagrinėjant byloje kilusį streiko teisėtumo, tai yra streiko procedūrų atitikties teisės aktų nuostatomis, klausimą. Juolab kad ir pačios streiko procedūros bei jų inicijavimo tvarka tiesiogiai priklauso nuo streiką inicijuojančio subjekto teisinio statuso. Taigi teismas tik juridinio asmens statusą turinčią profesinę sąjungą pripažįsta tinkama atsakove byloje, kartu pasisakydamas, kad streiko komitetas negali streiko skelbti ir organizuoti, o tik jam vadovauti jau streiko metu. Iš esmės dėl streiko komiteto statuso ir veiklos teismas pasisako teisingai ir tinkamai taiko teisės normas. Tačiau dėl tik juridinių statusą turinčios, civilinės teisės ir civilinio proceso prasme veiksnius ir teisnius profesinės sąjungos teismas pasisako siauriau: tiek nacionalinė, tiek tarptautinė teisė numato, kad profesinė sąjunga darbo teisės subjektu tampa nuo jos įsteigimo (prisijungimo prie aukštesnio lygio profesinės sąjungos ir pan.), bet ne nuo juridinio asmens statuso įgijimo momento.

### 2.3. Aukštesnio nei įmonės lygio streikai

Atskirose bylose išryškėja teismų praktikoje susiformavusi aukštesnio nei įmonės lygio streiko vertinimo problema<sup>15</sup>. Iš bylų medžiagos matyti, kad kilusį aukštesnio lygio (teritorinį) kolektyvinį darbo ginčą, nesant specialių tokio ginčo sprendimo taisyklių, profesinė sąjunga bandė spręsti surengdama kelis įstaigų lygio streikus. Teismas vertino tik tai, kad nekilo įstaigų lygio ginčo, ir ta apimtimi pripažino streikus bei jų reikalavimus neteisėtais, bet nekėlė klausimo dėl aukštesnio (teritorinio) lygio kolektyvinio darbo ginčo. Akivaizdu, kad esamas nekonkretus teisinis aukštesnio lygio kolektyvinių darbo ginčų sprendimo ir streikų skelbimo reguliavimas yra nepakankamas, nes tiek ginčų šalys, tiek teismas nesugeba tinkamai jį interpretuoti ir taikyti. Be to, vienoje iš bylų teismas netgi netinkamai remiasi Darbo kodekso nuostatomis, – netaiko tiesioginės Darbo kodekso 24 straipsnio 4 dalies taisyklės ir dėl to padaro visai nepagrįstas išvadas dėl darbdavio įgaliojimų ir tinkamos aukštesnio lygio (teritorinio) kolektyvinio darbo ginčo šalies.

### 2.4. Kolektyviniai darbo ginčai dėl teisės ir galimybės juos spręsti streiku

Net keliose bylose išryškėjo kolektyvinių darbo ginčų klasifikacijos pagal objektą (ginčo pobūdį), skirstymo į teisės ir interesų ginčus problematika ir su tuo susijusių skirtingų kiekvienos iš šių ginčų rūšių sprendimo procedūrų trūkumas. Kitaip tariant, keliose iš tirtų bylų akivaizdžiai kilo teisės pobūdžio kolektyviniai darbo ginčai, t. y. ginčai dėl kolektyvinės sutarties nuostatų aiškinimo ir jų tinkamo vykdymo. Antai kolektyvinis darbo ginčas buvo užprogramuotas pačioje kolektyvinėje sutartyje gana abstrakčiai ir neaiškiai suformulavus šalių, ypač darbdavio, įsipareigojimus, todėl tik kasacine tvarka galutinai išsprendus bylą tapo įmanoma interpretuoti ir tinkamai vadovautis atitinkamais kolektyvinės sutarties punktais<sup>16</sup>. Toks kolektyvinių derybų trūkumas sukėlė akivaizdžiai kolektyvinį darbo ginčą dėl teisės, kuriam spręsti reikalingos specialios teisinės procedūros,

<sup>15</sup> Zarasų rajono apylinkės teismo 2013 m. vasario 13 d. sprendimas civilinėje byloje *Zarasų „Ąžuolo“ gimnazija v. Lietuvos švietimo darbuotojų profesinės sąjungos Zarasų rajono susivienijimas*, Nr. 2-14-477/2013; Zarasų rajono apylinkės teismo 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.

<sup>16</sup> LAT 2012 m. kovo 6 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. 3K-3-81/2012.

nebandant tokiam ginčui taikyti šiuo metu egzistuojančio trečiųjų (taikinimo) ir streiko metodų. Apylinkės teismas pasisakė, kad kolektyviniai veiksmai galimi tik esant interesų konfliktui, bet šiuo argumentu visai nesiremia savo sprendime, kuriame iš principo teigia, jog kolektyvinis ginčas yra teisinio pobūdžio, t. y. kilęs iš galiojančios kolektyvinės sutarties nevykdymo. Kitoje byloje<sup>17</sup> taip pat akivaizdu, kad kilęs teisinio pobūdžio ginčas, o teismas formaliai įvertinęs situaciją civilinės teisės sutarčių aiškinimo normų pagrindu konstatavo, jog darbdavys laikosi galiojančios kolektyvinės sutarties, todėl streikuoti nebuvo jokios galimybės. Ši situacija dar kartą iliustruoja problemą – specialių procedūrinių taisyklių kilusiam kolektyviniam teisės darbo ginčui spręsti nebuvimas atima profesinių sąjungų teisę inicijuoti tokio ginčo sprendimą. Profesinės sąjungos dažniausiai prašo sudaryti tik taikinimo komisiją, kuri parengia nesutarimų protokolus, o tada imamasi organizuoti streiką, kurį vėliau teismas pripažįsta neteisėtu. Problema galimai būtų pašalinta, jeigu profesinės sąjungos naudotųsi kitais alternatyviais ginčo sprendimo metodais (pvz., tarpininkavimo) arba bent jau remdamosi Profesinių sąjungų įstatymo 18 straipsniu kreiptųsi į teismą. Visgi čia labiausiai tiktų Darbo kodekse numatyta kolektyvinių teisės darbo ginčų sprendimo procedūra (t. y. ginčai būtų priskirti teisminiam nagrinėjimui).

Teismai iš viso nėra linkę spręsti klausimo dėl kilusio kolektyvinio darbo ginčo pobūdžio (rūšies) ir daro esminių konceptualių materialiosios teisės ir kolektyvinės darbo teisės aiškinimo riktų: siaurina kolektyvinio darbo ginčo sampratą vertindami jį kaip interesų konfliktą, be to, dar ir konstatuodami, kad darbdavys negali inicijuoti kolektyvinio darbo ginčo, todėl turi remtis kitais individualios darbo teisės institutais (darbo sutarties keitimu, atleidimu iš darbo ir pan.). Kilęs ginčas tokiais atvejais perkvalifikuojamas iš kolektyvinio darbo ginčo į individualių darbo ginčų daugetą ir iš to išplaukia konstatavimas, kad profesinė sąjunga visai neturėjo teisės inicijuoti kolektyvinio darbo ginčo, juolab skelbti streiko. Be to, teismas siaurai traktuoja priežastis, dėl kurių gali kilti kolektyvinis darbo ginčas, t. y. nurodo, kad individualiems darbuotojams taikytinas įsakymas negali būti skundžiamas profesinės sąjungos, o tai iš esmės prieštarauja Profesinių sąjungų įstatymo 18 straipsniui<sup>18</sup>.

<sup>17</sup> Vilniaus miesto 1-ojo apylinkės teismo 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.

<sup>18</sup> Kauno apygardos teismo 2010 m. gegužės 31 d. nutartis civilinėje byloje AB „Autrolis“ v. Kauno troleibusų vairuotojų profesinė sąjunga, Nr. 2A-181-324/2010.

Sveikintina tai, kad pastarojoje byloje Lietuvos Aukščiausiasis Teismas<sup>19</sup> šiek tiek pakoregavo abejotinus apeliacinės instancijos teismo argumentus bei motyvus ir konstatavo privalomą Europos socialinės chartijos principą, – kolektyviniai veiksmai galimi tik esant interesų konfliktams, bet net ir tuo atveju teisė streikuoti nėra absoliuti, nes valstybės gali nustatyti šios teisės įgyvendinimo ribas. Taip pat Teismas nurodė, kad pagal Darbo kodekso 68 straipsnio dispoziciją kolektyvinis ginčas kyla ir dėl norminių darbo teisės aktų nevykdymo ar netinkamo vykdymo, dėl kurio yra pažeidžiami kolektyviniai darbuotojų interesai ir teisės. Taigi darbdaviui nusprendus nebevykdyti galiojančio taikinimo komisijos sprendimo profesinė sąjunga, gindama savo narių teises, turi teisę ir pareigą ginti darbuotojų interesus įstatymo nustatyta tvarka. Teismas lyg ir bando netiesiogiai atriboti teisės ir intereso pobūdžio kolektyvinius darbo ginčus, bet detaliau dėl šių ginčų sprendimo metodų ypatumų nepasisako, nors ir vadovaujasi Europos socialinės chartijos nuostatomis.

Minėtose bylose galima išvelgti ir dar vieną problemą, susijusią su Darbo kodekso 78 straipsnio 3 dalies, kuri draudžia streikuoti kolektyvinės sutarties galiojimo ir jos vykdymo metu (kitai tariant, reikalauja laikytis „taikos įsipareigojimo“), taikymu. Neatribojus teisinio kolektyvinio darbo ginčo nuo interesų konflikto, teismams tenka konstatuoti, kad darbdavys laikosi kolektyvinės sutarties, todėl tuo metu streikuoti draudžiama. Tačiau tokiu atveju lieka neįvertinama, kad tuo pačiu metu vykstant deryboms dėl naujos kolektyvinės sutarties dėl to jau kyla kokybiškai kitas kolektyvinis interesų konfliktas, laikytinas intereso darbo ginču, ir jo atžvilgiu gali būti taikomi visi teisėti sprendimo būdai, įskaitant ultima ratio atveju ir streiko akcijas. Tokią tendenciją rodo konkrečiose bylose priimti teismų sprendimai<sup>20</sup>. Antai teismas byloje<sup>21</sup> žengė dar toliau ir akivaizdžiai supainiojo du skirtingus teisinius institutus: konstatavo, kad streiko organizavimo metu *nesilaikoma taikos įsipareigojimo* (pabrėžta – D. P.), t. y. 2002 m. vasario 19 d. Lietuvos švietimo darbuotojų profesinės sąjungos ir Lietuvos Respublikos švietimo

---

<sup>19</sup> LAT 2011 m. sausio 31 d. nutartis civilinėje byloje AB „Autrolis“ v. Kauno troleibusų vairuotojų profesinė sąjunga, Nr. 3K-3-15/2011.

<sup>20</sup> Zarasų rajono apylinkės teismo 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.

<sup>21</sup> Kaišiadorių rajono apylinkės teismo 2008 m. kovo 12 d. sprendimas 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.

ir mokslo ministerijos pasirašyto susitarimo, kuriuo šalys įsipareigojo siekti, kad švietimas taptų prioritetine valstybės remiama raidos sritimi. Pabrėžtina, kad teismas šiuo atveju neskiria kolektyvinės sutarties nuo socialinės partnerystės susitarimo ir traktuoja juos vienodai, tokiu būdu kardinaliai nukrypdamas nuo Darbo kodekse įtvirtinto kolektyvinių darbo santykių modelio ir socialinės partnerystės santykių teisinio reguliavimo.

Kai kada teismas gana liberaliai vertina taikos įsipareigojimo laikymąsi ir faktą, kad darbdavys nevykdė dalies kolektyvinės sutarties nuostatų, ir leidžia sau tuo pagrindu daryti išvadą, kad kolektyvinė sutartis buvo vykdoma netinkamai, nors turėtų priešingai, – laikyti sutarties vykdymą tinkamu. Nustatytos faktinės aplinkybės, kad darbdavys nevykdė dalies kolektyvinės sutarties nuostatų, sudaro pagrindą kolektyviniam ginčui kilti, ir jo neišsprędus pozityvaus kolektyvinio darbo ginčų sprendimo metodais turėtų būti pripažįstama darbuotojų teisė siekiant išspręsti kilusį ginčą skelbti tam tikro lygio streiką<sup>22</sup>.

## 2.5. Taikinimo stadija

Galiojantis Darbo kodeksas, kaip ir tarptautinė teisė, streikus pripažįsta *ultima ratio* priemone sprendžiant kolektyvinius darbo ginčus ir numato reikalavimą prieš juos skelbiant išnaudoti visas taikias tokių ginčų sprendimo priemones. Tirtų bylų medžiaga leidžia teigti, kad šiam principui kasacine tvarka sprendamas streikų bylas Lietuvos Aukščiausiasis Teismas skiria ypač daug dėmesio; Teismas ne tik pabrėžia taikinimą ir kitus metodus, bet ir (ypač) kolektyvinių derybų principo svarbą viso kolektyvinio darbo ginčo sprendimo metu<sup>23</sup>. Žemesniųjų instancijų teismai ne visada tiria šią aplinkybę, – ar ginčo šalys ėmėsi maksimalių priemonių darbo ginčui išspręsti taikiai. Antai vienoje iš bylų<sup>24</sup> matyti, kad streikas buvo organizuojamas profesinei sąjungai net nepareikalavus, kad darbdavys sudarytų taikinimo komisiją,

<sup>22</sup> LAT 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.

<sup>23</sup> LAT 2012 m. kovo 6 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. 3K-3-81/2012; LAT 2011 m. sausio 31 d. nutartis civilinėje byloje AB „Autrolis“ v. Kauno troleibusų vairuotojų profesinė sąjunga, Nr. 3K-3-15/2011.

<sup>24</sup> Kaišiadorių rajono apylinkės teismo 2008 m. kovo 12 d. sprendimas 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.

bet teismas visai nevertino šios aplinkybės. Tačiau kaip tik šis pažeidimas, o ne tinkamo (netinkamo) subjekto klausimas ar darbuotojų balsavimas dėl pritarimo streikui, turėjo būti svarbiausias šioje byloje sprendžiant dėl streiko teisėtumo.

Iš bylų medžiagos taip pat matyti, kad kolektyvinio darbo ginčo iniciatoriai (visose tirtose bylose tai – profesinės sąjungos) stengiasi formaliai įvykdyti minimalų Darbo kodekso reikalavimą ir pasinaudoti galimybe kolektyvinio darbo ginčą išspręsti taikinimo komisijoje. Kita vertus, akivaizdi ir kita tendencija ginčo šalims, ypač profesinėms sąjungoms, šį darbo ginčo sprendimo etapą laikyti gana formaliu ir bandyti kuo greičiau jį užbaigti, kad galėtų pradėti streiko skelbimo procedūras. Antai ginčiui spręsti sudaroma taikinimo komisija, kurioje darbdavys pateikia akivaizdžių įrodymų, kad keliami reikalavimai yra ne jo, o įstaigos steigėjo (savivaldybės administracijos) kompetencija, tačiau profesinės sąjungos atstovai visai nepasisako šiuo klausimu ir iškart pasiūlo surašyti nesutarimų protokolą<sup>25</sup>. Toks elgesys įrodo, kad profesinės sąjungos iš tiesų nesiekia taikaus ir konstruktyvaus kolektyvinio darbo ginčo išsprendimo, bet tik laikydamosi įstatymo reikalaujamų minimalių procedūrų nori kuo greičiau paskelbti streiką. Nemažai ir atvejų, kai taikinimo komisijos net nebuvo sudarytos, nes profesinė sąjunga neatsiuntė savo atstovų, arba taikinimo komisija buvo sudaryta, bet neįvyko nė vienas jos posėdis, arba tokią komisiją atsisakė sudaryti įstaigų, kurių vadovams iškelti ginčo reikalavimai, steigėjas, nes, jo nuomone, esami nesutarimai netraktuotini kaip kolektyvinio darbo ginčo pagrindas<sup>26</sup>. Vienareikšmiškai kaltinti vien profesines sąjungas vangumu siekiant taikiai išspręsti kolektyvinį darbo ginčą negalima, bet išties tokių situacijų yra daug. Antai profesinė sąjunga visai nekelia reikalavimų darbdaviui pagal Darbo kodekso 69 straipsnį, bet iškart priima sprendimą skelbti streiką<sup>27</sup>. Kartais intensyviai vyksta taikinimo komisijos posėdžiai

---

<sup>25</sup> Zarasų rajono apylinkės teismo 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.

<sup>26</sup> Zarasų rajono apylinkės teismo 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.

<sup>27</sup> Kaišiadorių rajono apylinkės teismo 2008 m. kovo 12 d. sprendimas 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.



(net penki<sup>28</sup>; kitoje byloje visa taikinimo stadija truko net keturis mėnesius<sup>29</sup>), darbdavys siūlo įvairių kompromisinių variantų, bet profesinė sąjunga vis tiek atsisako kompromiso ir pasirašo nesutarimų protokolą. Dar kitoje byloje<sup>30</sup> įvykus taikinimo komisijos posėdžiui nutarta taikinimo procedūrą užbaigti nesutarimų protokolo surašymu. Darbuotojų atstovai parengė protokolą, jį pasirašė ir pateikė pasirašyti darbdavio atstovams. Šie protokolo nepasirašė, konstatavo konkrečius jo trūkumus ir nurodė, kad protokolą pasirašys, kai trūkumai bus ištaisyti. Darbuotojų atstovai nepateikė darbdavio atstovams pagal jų pastabas pataisyto nesutarimų protokolo, ir vietoj to priėmė sprendimą skelbti streiką. Vienoje byloje net Lietuvos Aukščiausiasis Teismas kategoriškai pasisakė, kad taikinimo stadija turi būti privaloma ir taikoma eiliškumo prasme iki paskelbiant streiką, o ne atvirkščiai, t. y. tokią įvykių seką, kai profesinė sąjunga visų pirma priima sprendimą skelbti streiką, šiame sprendime pateikia reikalavimus darbdaviui ir paprašo sudaryti taikinimo komisiją, Teismas prilygina Darbo kodekso pažeidimui ir išvelgia sąžiningų kolektyvinių derybų principo pažeidimą<sup>31</sup>.

<sup>28</sup> Vilniaus miesto 1-ojo apylinkės teismo 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.

<sup>29</sup> Klaipėdos miesto apylinkės teismo 2011 m. liepos 5 d. sprendimas 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; Klaipėdos apygardos teismo 2011 m. rugpjūčio 5 d. sprendimas bylos Nr. 2-9660-676/2011 sprendimas 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. 2A-1599-460/2011; LAT 2012 m. kovo 6 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. 3K-3-81/2012.

<sup>30</sup> Vilniaus miesto 2-ojo apylinkės teismo 2007 m. balandžio 6 d. sprendimas civilinėje byloje *Vilniaus miesto vyriausiasis policijos komisariatas v. Vilniaus apskrities ikiteisminio tyrimo įstaigų profesinė sąjunga*; Vilniaus apygardos teismo 2007 m. rugpjūčio 1 d. nutartis civilinėje byloje *Vilniaus miesto vyriausiasis policijos komisariatas v. Vilniaus apskrities ikiteisminio tyrimo įstaigų profesinė sąjunga*; LAT 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.

<sup>31</sup> LAT 2011 m. sausio 31 d. nutartis civilinėje byloje *AB „Autrolis“ v. Kauno troleibusų vairuotojų profesinė sąjunga*, Nr. 3K-3-15/2011.



## **Išvados**

Ištyrus dėl streikų teisėtumo klausimų kilusias darbo bylas galima pateikti tam tikrų išvalgų.

1. Teismai itin liberaliai ir plačiai aiškina laikinųjų apsaugos priemonių taikymo galimybes. Taikydami Darbo kodekso nuostatas dėl galimybės atidėti neprasidėjusį streiką, teismai remiasi Civilinio proceso kodekso nuostatomis ir argumentuoja, kad streikas gali sukelti neigiamų ekonominių padarinių darbdaviui ir visuomenei. Tačiau taip paneigiama pati streiko esmė – ekonominio poveikio darbdaviui siekiant priversti jį spręsti kilusį kolektyvinį ginčą ir bandymo atkreipti visuomenės dėmesį į kilusiais problemas.
2. Teismai ypač preciziškai ir neretai pernelyg smulkmeniškai interpretuoja streikų skelbimo procedūrinius pažeidimus ir vien dėl jų vadovaudamiesi Darbo kodekso 81 straipsnio 2 dalimi streikus pripažįsta neteisėtais. Be to, teismai yra linkę plėsti visuomenei svarbių įstaigų sąrašą, dažnai net atimdami galimybę darbuotojams pasinaudoti teise streikuoti.
3. Atskirose bylose ryškėja teismų praktikoje susiformavusi aukštesnio nei įmonės lygio streikų vertinimo problematika. Akivaizdu, kad esamas nekonkretus teisinis aukštesnio lygio kolektyvinių darbo ginčų sprendimo ir streikų skelbimo reguliavimas nėra pakankamas, nes tiek ginčų šalys, tiek teismas nesugeba tinkamai jo interpretuoti ir taikyti.
4. Akivaizdi kolektyvinių darbo ginčų klasifikacijos pagal objektą (ginčo pobūdį) į teisės ir interesų ginčus problematika ir su ja susijusių skirtingų kiekvienos iš šių ginčų rūšių sprendimo procedūrų trūkumas. Kitaip tariant, kilus aiškiaus teisės pobūdžio kolektyviniam darbo ginčui, t. y. ginčui dėl kolektyvinės sutarties nuostatų aiškinimo ir jų tinkamo vykdymo, teismai iš viso nėra linkę spręsti klausimo dėl kolektyvinio darbo ginčo pobūdžio (rūšies) ir daro esminių, konceptualių materialiosios teisės ir kolektyvinės darbo teisės aiškinimo rikštų.
5. Įžvelgtina ir dar viena problema, susijusi su Darbo kodekso 78 straipsnio 3 dalies, kuri draudžia streikuoti kolektyvinės sutarties galiojimo ir jos vykdymo metu (kitai tariant, reikalauja laikytis „taikos įsipareigojimo“), taikymu. Neegzistuojant teisinio kolektyvinio darbo ginčo atribojimo nuo interesų konflikto, teismai linkę konstatuoti, kad darbdavys kolektyvinės sutarties laikosi ir tuo metu streikuoti draudžiama, tačiau neįvertina,

kad tuo pačiu metu vykstant deryboms dėl naujos kolektyvinės sutarties interesų konfliktas, kylantis jau iš kolektyvinių derybų, tampa kokybiškai kitokiu kolektyvinio intereso darbo ginču ir jo atžvilgiu gali būti taikomi visi teisėti sprendimo būdai, įskaitant *ultima ratio* atveju ir streiko akcijas.

---

## STRIKES LEGALITY QUESTIONS IN THE LITHUANIAN PRECEDENT LAW

DAIVA PETRYLAITĖ

Vilnius University, Lithuania

**Summary.** *This article examines the Lithuanian case law dealing with employment disputes arising from the right to strike and examines cases on illegal strikes. The labour cases arising from individual labour relations also are analysing in this article, as there are connected with the issues of collective labour relations.*

*This article aims to analyse the 2003-2014 year judicial practice examples in labour cases arising from collective labour relations, to reveal their essential features and miscarriage of justice in applying labour law norms. The study focused on the first-instance case law, as the majority of cases are not judge in the next instances. However, in cases where the dispute has been appealed in the appeal and cassation procedures, the case law of the higher courts are also discussed and the changes and new interpretation of the case law are represented.*

*Analyses of the case law, as well as the evaluation of its doctrinal background are presented in this article. The judicial practice is assessing of the existing national and international legal standards context. The article ends with conclusions and proposals for the improvement of the judicial practice.*

**Keywords:** *industrial relations, collective labour relations, collective labour disputes, right to strike, illegal strikes.*

---

**Daiva Petrylaitė**, Vilniaus universiteto Teisės fakulteto Privatinių teisės docentė, Kolektyvinės darbo teisės ir socialinės partnerystės instituto vadovė, socialinių mokslų (teisės krypties) daktarė. Mokslinių tyrimų kryptys: darbo teisė, darbo ginčai, socialinė partnerystė, kolektyviniai darbo santykiai.

**Daiva Petrylaitė**, Vilnius University, Faculty of Law, Department of Private Law, Associate Professor; Head of the Institute of Collective Labour Law and Social Partnership, PhD in Social Sciences (Law). Research interests: Labour Law, labour disputes, social partnership, industrial relations.