



Parengė

Švietimo kokybės ir regioninės politikos departamento
Mokyklų veiklos skyriaus vyriausioji specialistė
Stanislava Strolaitė
El. p. stanislava.strolaite@smm.lt
Tel. (8 5) 219 1524

Teisės skyriaus vyriausioji specialistė
Jurgita Šerpatauskienė
El. p. jurgita.serpatauskiene@smm.lt
Tel. (8 5) 219 1202

Teisės aktai, reglamentuojantys kolektyvinius darbo ginčus

1. Lietuvos Respublikos darbo kodeksas.
2. Darbo arbitražo nuostatai, patvirtinti Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2003 m. rugsėjo 30 d. nutarimu Nr. 1196 „Dėl Darbo arbitražo nuostatų patvirtinimo“.
3. Tarpininkų sąrašo sudarymo, tarpininkų parinkimo, tarpininkavimo, tarpininkų darbo apmokėjimo tvarkos aprašas, patvirtintas Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2010 m. sausio 28 d. nutarimu Nr. 99 „Dėl Tarpininkų sąrašo sudarymo, tarpininkų parinkimo, tarpininkavimo, tarpininkų darbo apmokėjimo tvarkos aprašo patvirtinimo“.

Streiko samprata

Darbuotojų teisė streikuoti įtvirtinta Lietuvos Respublikos Konstitucijos 51 straipsnio 1 dalyje. Šios teisės turinį, įgyvendinimo sąlygas, ribojimus reglamentuoja Lietuvos Respublikos darbo kodekso 76–85 straipsniai.

Streikas – vienos įmonės, kelių įmonių ar šakos darbuotojų arba jų grupės laikinas darbo nutraukimas, kai kolektyvinis ginčas neišspręstas arba darbuotojus tenkinantis taikinimo komisijos ar darbo arbitražo sprendimas nevykdomas ar netinkamai vykdomas, arba kolektyvinio darbo ginčo nepavyko išspręsti pasitelkus tarpininką, arba tarpininkavimo metu pasiektas susitarimas nevykdomas (Lietuvos Respublikos darbo kodekso 76 straipsnis). Streikas, kaip kolektyvinių darbo ginčų sprendimo būdas, gali būti naudojamas tik esant įstatyme nustatytiems pagrindams, kai nebėra kitų įstatymais įtvirtintų ginčo sprendimo galimybių.

Streikui, kraštutiniam kolektyvinių darbo ginčų sprendimo būdai, būdingi šie bruožai: 1) streikas yra kolektyvinis veiksmas, kuriam organizuoti reikia suderintų darbuotojų veiksmų; 2) streiko metu nutraukiamas darbas; 3) streiku siekiama padaryti spaudimą darbdaviui ir išsireikalauti patenkinti darbuotojų reikalavimus, dėl kurių nepavyko susitarti derybomis ir kilo kolektyvinis ginčas.

Lietuvoje streikai skirstomi:

- 1) pagal trukmę – į išpėjamuosius (iki dviejų valandų) ir tikruosius (trukmė neribojama) streikus;
- 2) pagal kilusio kolektyvinio ginčo apimtį – lokalius, tai yra streikai, kylantys vienoje įstaigoje, teritoriniai, kylantys tam tikroje teritorijoje (savivaldybės ar apskrities mastu) ar šakiniai, kylantys dėl atitinkamos šakos darbuotojų teisių ir teisėtų interesų, ir nacionaliniai, kylantys valstybės lygiu.

Streiko skelbimo tvarka

Prieš skelbiant streiką, turi būti pasinaudota kitomis Lietuvos Respublikos darbo kodekso 68–75 straipsniuose numatytais kolektyvinio darbo ginčo sprendimo galimybėmis.

Jei profesinė sąjunga ar darbo taryba iškelia reikalavimų švietimo įstaigos vadovui, jis turi juos išnagrinėti per 7 dienas nuo gavimo dienos ir savo atsakymą dėl reikalavimų raštu pateikti juos iškėlusiems darbuotojų atstovams. Jei sprendimas darbuotojų atstovų netenkina, jie gali pradėti kolektyvinį darbo ginčą ir kreiptis į taikinimo komisiją. Kolektyvinio darbo ginčo nagrinėjimas taikinimo komisijoje yra privalomas, jei nei įstaigos vadovas, nei reikalavimus iškėlę darbuotojų atstovai nepareikalauja, kad ginčas būtų nagrinėjamas pasitelkus tarpininką. Taikinimo ko-

misija sudaroma iš reikalavimus iškėlusių asmenų ir darbdavio atstovų; tiek vienos, tiek kitos šalies narių skaičius turi būti vienodas. Sprendimą taikinimo komisija turi pateikti per 7 dienas nuo taikinimo komisijos sudarymo. Tik tada, kai taikinimo komisijoje dėl reikalavimų ar jų dalies susitarti nepavyksta, gali būti skelbiamas streikas. Jei kolektyvinis darbo ginčas kyla teritoriniu, šakos ar nacionaliniu lygiu, įstaigoje minėtos procedūros neatliekamos. Švietimo įstaigos vadovas apie streiką, kuris kilo teritoriniu, šakos ar nacionaliniu lygiu, turi būti informuojamas Lietuvos Respublikos darbo kodekso 77 straipsnio 3 ir 6 dalių nustatyta tvarka, t. y. raštu ne vėliau kaip prieš septynias dienas nusiunčiant jam sprendimą skelbti streiką.

Priimti sprendimą skelbti streiką švietimo įstaigoje ar jos struktūriniame padalinyje turi teisę švietimo įstaigoje veikianti profesinė sąjunga jos įstatuose nustatyta tvarka. Jeigu švietimo įstaigoje nėra veikiančios profesinės sąjungos ir jeigu darbuotojų kolektyvo susirinkimas neperdavė darbuotojų atstovavimo ir gynimo funkcijos atitinkamos ekonominės veiklos profesinių sąjungų organizacijai, priimti sprendimą skelbti streiką švietimo įstaigoje arba jos struktūriniame padalinyje turi teisę darbo taryba. Streikas švietimo įstaigoje skelbiamas, jeigu šiam sprendimui slaptu balsavimu pritarė: 1) skelbti įstaigos streiką – daugiau kaip pusė švietimo įstaigos darbuotojų; 2) skelbti įstaigos struktūrinio padalinio streiką – daugiau kaip pusė to padalinio darbuotojų. Apie būsimo streiko pradžią švietimo įstaigos vadovas turi būti įspėtas raštu ne vėliau kaip prieš septynias dienas nusiunčiant jam sprendimą skelbti streiką. Sprendime skelbti streiką turi būti nurodyta: 1) reikalavimai, dėl kurių skelbiamas streikas; 2) streiko pradžia; 3) streikui vadovaujantis organas.

Prieš tikrąjį streiką gali būti organizuojamas išpėjamasis streikas. Jis negali trukti ilgiau kaip dvi valandas. Išpėjamasis streikas skelbiamas profesinės sąjungos įgalioto valdymo organo arba darbo tarybos rašytiniu sprendimu be atskiro darbuotojų pritarimo. Apie šį streiką švietimo įstaigos vadovas turi būti įspėtas raštu ne vėliau kaip prieš septynias dienas. Pažymėtina, kad prieš išpėjamąjį streiką, kaip ir prieš tikrąjį streiką, turi būti atliktos kolektyvinio darbo ginčo sprendimo procedūros, tai yra reikalavimų darbdaviui ar darbdavių organizacijai iškėlimas, reikalavimų nagrinėjimas, kolektyvinio ginčo nagrinėjimas taikinimo komisijoje ar pasitelkus tarpininką.

Streiko eiga, vadovavimas streikui

Streikui vadovauja reikalavimus darbdaviui iškėlusio subjekto sudarytas streiko komitetas (Lietuvos Respublikos darbo kodekso 79 straipsnis). Pagrindinė streiko komiteto funkcija yra koordinuoti streiko eigą. Streikui

vadovaujantis organas turi nurodyti, kaip privalo elgtis streike dalyvaujantys darbuotojai, nustatyti streikuojančių pareigą būti darbo vietoje ar darbuviets teritorijoje ar panašiai.

Streiko komitetas kartu su darbdaviu, šiuo atveju švietimo įstaigos vadovu, privalo užtikrinti turto, mokinių ir kitų žmonių apsaugą. Rekomenduojama streiko komiteto ir švietimo įstaigos vadovo susitarimus dėl turto, mokinių ir kitų žmonių apsaugos užtikrinimo fiksuoti raštu.

Priėmus sprendimą dėl streiko ir jo metu švietimo įstaigos vadovui draudžiama: 1) priimti bet kokį vienašališką sprendimą visiškai arba iš dalies nutraukti švietimo įstaigos ar struktūrinio padalinio darbą (veiklą); 2) trukdyti visiems ar paskiriami darbuotojams ateiti į darbo vietas; 3) atsisakyti suteikti darbuotojams darbą ar darbo įrankius; 4) sudaryti kitas sąlygas, kurios visiškai ar iš dalies gali sustabdyti visos švietimo įstaigos ar atskirų jos grandžių darbą (veiklą); 5) priimti kitus sprendimus, trikdančius normalų švietimo įstaigos darbą (veiklą). Streiko metu švietimo įstaigos vadovui taip pat draudžiama į streikuotojų vietas priimti naujus darbuotojus, išskyrus Lietuvos Respublikos darbo kodekso 80 straipsnio 4 dalyje nustatytus atvejus (Lietuvos Respublikos darbo kodekso 83 straipsnis).

Streikas pasibaigia: 1) darbdaviui ar jų organizacijai priėmus sprendimą dėl reikalavimų patenkinimo; 2) šalims susitarus nutraukti streiką; 3) subjektui, priėmusiam sprendimą skelbti streiką, pripažinus, kad toliau tęsti streiką netikslinga. Pasibaigus streikui darbai turi būti atnaujinti ne vėliau kaip kitą darbo dieną (pamainą).

Streiko teisėtumas ir atsakomybė

Paskelbus streiką švietimo įstaigos vadovas ar reikalavimus gavęs subjektas gali kreiptis į teismą dėl streiko pripažinimo neteisėtu. Teismas bylą turi išnagrinėti per dešimt dienų. Teismas pripažįsta streiką neteisėtu, jeigu jo tikslai prieštarauja Lietuvos Respublikos Konstitucijai, kitiems įstatymams arba jeigu jis paskelbtas nesilaikant Darbo kodekse nustatytos tvarkos ir reikalavimų. Įsiteisėjus teismo sprendimui dėl streiko pripažinimo neteisėtu, streikas negali būti pradėtas, o jau vykstantis streikas turi būti nedelsiant nutrauktas. Neteisėto streiko atveju nuostolius darbdaviui savo lėšomis ir turtu privalo atlyginti profesinė sąjunga, jeigu ji šį streiką skelbė. Jeigu nuostoliams atlyginti profesinės sąjungos lėšų nepakanka, švietimo įstaigos vadovas savo sprendimu gali panaudoti lėšas, skirtas pagal kolektyvinę sutartį darbuotojų atlyginimų priemokoms, kitoms papildomoms, įstatymų nenustatytoms lengvatoms ir kompensacijoms (Lietuvos Respublikos darbo kodekso 85 straipsnis).

Teismų praktika

1. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2003 m. gegužės 14 d. nutartis byloje Nr. 3K-3-597/2003.
2. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2005 m. gegužės 30 d. nutartis byloje Nr. 3K-3-317/2005.
3. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2008 m. kovo 3 d. nutartis byloje Nr. 3K-3-141/2008.
4. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2011 m. sausio 31 d. nutartis byloje Nr. 3K-3-15/2011.
5. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2012 m. kovo 6 d. nutartis byloje Nr. 3K-3-81/2012.
6. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2014 m. vasario 5 d. nutartis byloje Nr. 3K-3-7/2014.
7. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2014 m. vasario 5 d. nutartis byloje Nr. 3K-3-3/2014.
8. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2014 m. kovo 28 d. nutartis byloje Nr. 3K-3-170/2014.

Susijusi medžiaga

1. Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. 1 tomas, Vilnius, 2003.
2. Valstybinės darbo inspekcijos konsultacijos pateikiamos adresu: <http://www.vdi.lt/TA/DUK.aspx>.

Teisinė streikuotojų padėtis ir garantijos

Teisinė streikuotojų padėtis ir garantijos nustatytos Lietuvos Respublikos darbo kodekso 82 straipsniu. Pažymėtina, kad niekas negali būti verčiamas dalyvauti arba atsisakyti dalyvauti streike. Streiko laikotarpiu streike dalyvaujantiems darbuotojams darbo sutarties vykdymas sustabdomas išsaugant darbo stažą, aprūpinimą pagal valstybinį socialinį draudimą. Streike dalyvaujantiems darbuotojams nemokamas atlyginimas, jie atleidžiami nuo įsipareigojimų atlikti savo darbo funkcijas. Derybose dėl streiko užbaigimo gali būti susitarta dėl viso darbo užmokesčio ar jo dalies išmokėjimo. Darbuotojams, nedalyvaujantiems streike, bet dėl jo negalintiems dirbti savo darbo, mokama kaip už prastovą ne dėl jų kaltės arba jie gali būti jų sutikimu perkelti į kitą darbą. Prastova turi būti įteisiinama švietimo įstaigos vadovo įsakymu.

Darbo laiko apskaitos žiniaraštyje streikuojantys darbuotojai turi būti žymimi ST raidėmis, o darbuotojai, negalintys dirbti savo darbo (patiriantys prastovą ne dėl savo kaltės), turi būti žymimi PN raidėmis. Jeigu nėra švietimo įstaigos vadovo įsakymo dėl prastovos skelbimo, nestreikuojantiems darbuotojams darbo laiko apskaitos žiniaraštyje turi būti žymimos darbo valandos (ir mokama visu tarifu už priklausiusią dirbti darbo dieną). Jeigu darbuotojas streiko metu pagal darbo grafiką neturėjo vykdyti darbo funkcijų, tai jam neturi būti išskaičiuojami pinigai iš jo darbo užmokesčio.

Ugdymo proceso organizavimas streiko metu

Jeigu streikas kelia pavojų mokinių sveikatai ar gyvybei mokykloje, mokyklos vadovas, atsižvelgdamas į streikuojančių darbuotojų skaičių ir susitarimus su streiko komitetu dėl mokinių saugumo užtikrinimo mokykloje, priima sprendimus dėl ugdymo proceso koregavimo. Apie priimtus sprendimus dėl ugdymo proceso koregavimo mokyklos vadovas informuoja valstybinės mokyklos (biudžetinės įstaigos) savininko teises ir pareigas įgyvendinančią instituciją, savivaldybės mokyklos (biudžetinės įstaigos) savivaldybės vykdomąją instituciją ar jos įgaliotą asmenį, valstybinės ir savivaldybės mokyklos (viešosios įstaigos) ir nevalstybinės mokyklos savininką (dalyvių susirinkimą).

Dėl streiko galima koreguoti mokinių papildomų atostogų laiką 1–5 klasių mokiniams. Tam reikia pakeisti mokyklos ugdymo planą. Toks sprendimas turi būti derinamas su mokinių tėvais (globėjais, rūpintojais), mokyklos taryba ir savininko teises ir pareigas įgyvendinančia institucija (valstybinės mokyklos – biudžetinės įstaigos), savivaldybės vykdomąja institucija ar jos įgaliotą asmeniu (savivaldybės mokyklos – biudžetinės įstaigos), dalyvių susirinkimu (savininku) (kitos mokyklos).

Kitų mokiniams skiriamų atostogų laikas negali būti keičiamas.