

**Vilniaus universiteto Teisės fakulteto  
Darbo teisės katedra**

Renatos Marinovskos  
V kurso, darbo teisės  
Studijų atšakos studentės

**Magistrinis darbas  
Darbo teisės subjektų atstovavimo problema darbo teisėje**

Vadovas: doc. dr. Viktoras Tiažkijus  
Recenzentas: as. Giedrė Dabulskytė

Vilnius 2008

## Turinys

Ivadas .....	3
1. Asociacijos laisvės principas – pagrindas atstovavimo institutui .....	6
2. Darbuotojų atstovavimas .....	11
2.1 Darbuotojų atstovavimas individualiuose darbo santykiuose .....	11
2.2. Darbuotojų atstovavimas kolektyviniuose darbo santykiuose .....	13
2.2.1. Profesinės sąjungos samprata, steigimas, pagrindinės teisės .....	16
2.2.2. Kolektyvinių sutarčių šalių identifikavimo problema .....	23
2.3.4. Darbo tarybų samprata, rinkimų procedūra .....	32
2.3.5. Darbo tarybų plėtros neefektyvumo problema .....	37
2.3.6. Profesinių sąjungų ir darbo tarybų kompetencijų skirtumai .....	43
3. Darbdavių atstovavimas .....	49
3.1. Darbdavių atstovavimas individualiuose darbo santykiuose .....	49
3.2. Darbdavių atstovavimo kolektyvinėse santykiuose problema .....	51
4. Darbuotojų bei darbdavių atstovavimo Trišalėje taryboje problema .....	58
Išvados .....	63
Literatūros sąrašas .....	66
Priedas .....	71
Santrauka .....	72
Summary .....	73

## Įvadas

**Temos aktualumas.** Iki Lietuvos nepriklausomybės vyravęs imperatyvus darbo teisinių santykių reguliavimas pasižymėjo tuo, kad valstybė buvo vieninteliu darbdaviu ir visos valstybinės įmonės buvo griežtai kontroliuojamos ir centralizuotai valdomos. Atkūrus Lietuvos nepriklausomybę, iškilo būtinybė pereiti prie liberalesnio darbo teisinių santykių reglamentavimo ir prisitaikyti prie demokratijos ir laisvosios rinkos sąlygų. Vienas iš naujai priimto Lietuvos Respublikos darbo kodekso tikslų yra socialinės partnerystės plėtojimas, kuriuo siekiama vengti socialinių konfliktų, galinčių kilti dėl darbuotojų ir darbdavių priešingų interesų. Socialinės partnerystės esmė – abipusėmis derybomis siekti kompromiso tarp darbuotojų ir darbdavių atstovų. Siekiant išvengti socialinių konfliktų ir sudaryti realias socialinės partnerystės principo įgyvendinimo sąlygas, įstatymų leidėjas įtvirtino darbo teisinių santykių subjektų atstovavimo institutą. Akivaizdu, kad kiekvienas darbdavys siekia gauti pelną, kiekvienas darbuotojas nori uždirbti, o valstybė siekia teisinių santykių stabilumo. Jų tarpusavio bendradarbiavimo pagrindu ir yra darbo teisinių santykių subjektų atstovavimo institutas. Nors visuotinai pripažįstama, kad darbuotojai yra silpnesnė darbo teisinių santykių šalis, tačiau atstovavimo institutu turi teisę naudotis ir darbdaviai. Todėl darbo teisinių santykių atstovavimo instituto įteisinimu yra siekiama sudaryti sąlygas tiek darbuotojams, tiek darbdaviams tapti lygiaverčiais socialiniais partneriais.

Nauja koncepcija, kurios pagrindu yra tarptautiniu bei nacionaliniu lygiu įtvirtintas asociacijos laisvės principas, skatina socialinės partnerystės plėtojimąsi, skirtingo lygmens socialinį dialogą ir suteikia teisę šalims savanoriškai jungtis į juos atstovaujančias organizacijas bei kolektyvinėmis derybomis siekti kompromiso. Tiek darbuotojai, tiek darbdaviai teises ir pareigas gali įgyti per juos atstovaujančius asmenis. Atstovavimas yra galimas esant ir individualiems, ir kolektyviniams darbo teisiniams santykiams. Deja, praktikoje itin dažnai susiduriama su situacija, kai nėra aišku kas turėtų atstovauti darbuotojams ar darbdaviams.

**Darbo tikslas.** Šio darbo tikslas yra išnagrinėti darbuotojų ir darbdavių atstovavimo instituto reglamentavimą Lietuvoje, išryškinti pagrindinius reglamentavimo trūkumus bei spragas, išaiškinti labiausiai įtakančias darbdavių ir darbuotojų atstovavimo neefektyvumą priežastis ir išanalizavus atitinkamų teisės aktų nuostatas, nacionalinę ir užsienio doktriną bei teismų praktiką šiuo klausimu, pasiūlyti esamų problemų šioje srityje sprendimo variantus.

**Darbo tyrimo objektas.** Darbo tyrimo objektas yra darbuotojų ir darbdavių – kaip pagrindinių darbo teisės subjektų - atstovavimo instituto reglamentavimo individualiuose ir kolektyviniuose darbo santykiuose problemos Lietuvoje, atsižvelgiant į užsienio valstybių praktikoje susiformavusias organizacines atstovavimo formas bei jų funkcionavimo patirtį.

**Tyrimo metodai.** Siekiant užsibrėžtų tikslų, darbe naudojamas pagrindinis – sisteminės analizės metodas. Jo pagalba atstovavimo instituto reglamentavimo Lietuvos teisės aktuose pagrindai nagrinėjami kaip vientisa, nuosekli glaudžiais vidiniais ryšiais susijusi atstovavimo instituto teisės nuostatų sistema, išryškinant jos spragas ir pagrindinius trūkumus. Lyginamojo metodo pagalba lyginama įvairių teisės tradicijų sistemų valstybių patirtis reglamentuojant darbo subjektų atstovavimą, o loginio metodo pagalba daromos pagrįstos išvados dėl to, kuris atskirų klausimų reglamentavimas yra tinkamiausias. Vadovaujantis istoriniu metodu ištiriami ankščiau galioję ir juos pakeitę, šiuo metu galiojantys, įstatymai, nurodant buvusio reglamentavimo trūkumus bei teisės akto pakeitimo priežastis. Atskleidžiant tam tikrų teisės normų turinį pasinaudojama teleologiniu metodu, kurio pagalba aiškinami įstatymo leidėjo ketinimai pasirenkant atitinkamo reguliavimo variantą. Neapsieita ir be statistinio metodo, vadovaujantis kuriuo atskleidžiama dabartinė darbuotojų ir darbdavių atstovavimo padėtis mūsų šalyje. Pasinaudota tikslinio interviu metodu, siekiant išaiškinti realų darbuotojų atstovų skaičių Lietuvoje.

**Darbo naujumas ir originalumas.** Lietuvos doktrinoje darbuotojų ir darbdavių atstovavimo institutas nėra išnagrinėtas išsamiai. Todėl šio darbo naujumas pasireiškia pakankamai išplėsta - nuo darbuotojų ir darbdavių atstovavimo problemų individualiuose darbo santykiuose iki jų atstovavimo problemų kolektyviniuose darbo santykiuose – ir gilia jo analize. Nors sutinkami atskirais klausimais parašyti moksliniai darbai, tačiau vieningo, apjungiančio viename darbe visas pagrindines darbuotojų ir darbdavių atstovavimo individualiuose ir kolektyviniuose darbo santykiuose instituto problemas nėra. Darbo originalumas pasireiškia tuo, kad jame yra aptariamos pagrindinės, aktualiausios ir dažniausiai iškylančios darbuotojų atstovavimo problemos ryšium su naujos darbo tarybų institucijos įvedimu bei jos ir profesinių sąjungų kompetencijos sąlyčiu. Bandoma išryškinti darbo tarybų plitimo neefektyvumo priežastis, kartu nurodant statistinius duomenis apie jų skaičių mūsų šalyje. Taip pat nagrinėjamos šiuo metu egzistuojančios bei artimiausioje ateityje galinčios susidaryti kolizinės situacijos sudarant aukštesnio nei įmonės lygio kolektyvines sutartis. Nagrinėjant darbdavių atstovavimą taip pat išvelgiama nemažai problemų ryšium su neišsamiu šio darbo teisės subjekto atstovavimo instituto reglamentavimu ir atskiro, darbdavių organizacijoms skirto,

įstatymo nebuvimu. Taip pat į darbą įtrauktas darbuotojų ir darbdavių atstovavimo nacionaliniu lygiu Trišalėje taryboje nagrinėjimas, nes praktikoje iškyla daug problemų ir susidaro pakankamai neaiškios, pagal dabartinį reglamentavimą teisiškai sunkiai išsprendžiamos, situacijos. Darbe bandoma nurodyti šių problemų sprendimo variantus, analizuojami sprendimų privalumai bei trūkumai, bandoma siūlyti atitinkamų teisės aktų nuostatų pakeitimo formuluotes. Apibendrinant būtina pabrėžti, kad darbe aptariama pakankamai daug išsamiai neišnagrinėtų problemų, susijusių su darbuotojų ir darbdavių atstovavimo instituto įgyvendinimo mechanizmo įtvirtinimu darbo teisėje, kas leidžia spręsti apie jo naujumą ir originalumą.

**Svarbiausi šaltiniai.** Šiame darbe naudojami įvairūs šaltiniai. Siekiant išanalizuoti atstovavimo instituto reglamentavimą Lietuvoje, analizuojami Lietuvos ir tarptautiniai teisės aktai, doktrina, moksliniai straipsniai bei disertacijos medžiaga. Daugiausiai remtasi autoritetingų teisininkų rašytais straipsniais ir knygomis darbo teisės klausimais, kuriose nagrinėtos atitinkamos problemos. Teismų praktika šiais klausimais leido išaiškinti teismo pozicijas ir konkrečių teisės normų, reguliuojančių darbo teisės subjektų atstovavimą, interpretacijas. Užsienio literatūra naudojama tiek, kiek to reikia atskleisti kitų valstybių atstovavimo reglamentavimo pranašumus ar trūkumus lyginant su Lietuva. Neapsieita ir be tarptautinių teisės aktų. Ypatingai daug vadovautasi Tarptautinės darbo organizacijos priimtomis konvencijomis ir rekomendacijomis. Nemažai informacijos panaudota iš konkrečių darbuotojų ir darbdavių organizacijų duomenų bazių jų internetinėse puslapiuose, kas suteikė galimybę darbe pavaizduoti realią darbuotojų ir darbdavių padėtį mūsų šalyje. Statistiniai duomenys apie darbuotojų atstovų skaičių gauti tikslinio interviu metu. Panaudota 2006 metais atlikto tyrimo apie darbo tarybų plėtrą ir perspektyvas medžiaga padėjo išryškinti pagrindinius darbo tarybų mažo skaičiaus priežastis.

## 1. Asociacijos laisvės principas – pagrindas atstovavimo institutui

Tarptautiniai darbo standartai vienareikšmiškai pripažįsta, kad darbo subjektų asociacijos laisvė ir teisė būti atstovaujamiems tiek individualiuose, tiek kolektyviniuose darbo santykiuose yra darbo santykių egzistavimo pagrindas. Šios teisės yra nekvestionuojamos ir laikomos pamatinėmis, nes jas pripažįsta ne tik nacionaliniai, bet ir tarptautiniai teisės aktai.

Pasauliniu mastu teisė jungtis į asociacijas įtvirtinta 1948 m. Visuotinės žmogaus teisių deklaracijos 23 straipsnyje<sup>1</sup>. Teisė laisvai jungtis į asociacijas deklaruota ir 1996 m. Tarptautinio pilietinių ir politinių teisių pakto 22 straipsnyje<sup>2</sup>, kuris skelbia kiekvieno žmogaus teisę laisvai jungtis į asociacijas, įskaitant teisę kurti profsajungas ir stoti į jas savo interesams ginti. Tačiau numatomi ir naudojami šia teise galimybių apribojimai – šia teise laisvai naudotis negali policija. Tokie apribojimai nustatyti ir 1950 m. Europos žmogaus teisių ir pagrindinių laisvių apsaugos konvencijos 11 straipsnyje.<sup>3</sup> Šios išimtys nustatytos visuomenės saugumo interesams, siekiant užkirsti kelią teisės pažeidimams ar nusikaltimams, gyventojų sveikatai, dorovei ar kitų asmenų teisėms bei laisvėms apsaugoti. Taigi nekludoma įvesti teisėtus naudojimosi šia teise apribojimus asmenims, tarnaujantiems policijoje ar valstybės valdymo organuose.

Labai didelę reikšmę įtvirtinant asociacijos laisvės principą bei reglamentuojant atstovavimo institutą darbo teisėje turi Tarptautinė darbo organizacija, kuri priėmė nemažai konvencijų, rekomendacijų bei rezoliucijų šioje srityje. Darbuotojų vienijimosi laisvė, teisė jungtis į organizacijas įtvirtinta fundamentalioje 1948 m. Tarptautinės darbo organizacijos (toliau – TDO) konvencijoje Nr. 87 „Dėl asociacijų laisvės ir teisės jungtis į organizacijas gynimo”.<sup>4</sup> Joje teigiama, kad tiek darbuotojai, tiek darbdaviai be jokių išimčių turi teisę pasirinkti, be išankstinio leidimo steigti ir stoti į organizacijas, vadovaudamiesi tik tų organizacijų taisyklėmis. Valstybinės valdžios institucijos įpareigojamos susilaikyti nuo bet kokio kišimosi, galinčio apriboti šią teisę ar suvaržyti naudojimąsi ja. Minėtos konvencijos 9 straipsnio 1 dalis numato, kad nacionaliniai įstatymai ir kiti norminiai aktai turi nustatyti, kaip nurodytos joje garantijos yra taikomos policijai. Lietuva šią konvenciją yra ratifikavusi ir privalo imtis priemonių, kad užtikrintų darbuotojams teisę laisvai jungtis į organizacijas. Šios

<sup>1</sup> Valstybės žinios, 2006-06-17, Nr. 68-2497.

<sup>2</sup> Valstybės žinios, 2002, Nr. 32-88.

<sup>3</sup> Valstybės žinios, 2000, Nr. 96-3016.

<sup>4</sup> Valstybės žinios, 1996, Nr. 27-653.

teisės teisinį įtvirtinimą papildo ir TDO konvencija Nr. 98 „Dėl teisės jungtis į organizacijas ir vesti kolektyvines derybas principų taikymo“.<sup>5</sup> Joje pažymima, kad darbuotojai turi būti tinkamai ginami nuo diskriminacijos veiksnių, neleidžiančių jiems jungtis į organizacijas darbe, taip pat nuo bet kokio kišimosi į jų steigimo, veiklos bei valdymo reikalus. Tačiau konvencijos 6 straipsnyje teigiama, kad ši konvencija netaikoma valstybės tarnautojams, dalyvaujantiems valstybės valdyme. Pabrėžiama, kad tai jokių būdu nepažeidžia jų teisių ir statuso. Darbuotojų atstovavimui svarbi TDO konvencija Nr. 135 „Dėl darbuotojų atstovų gynimo ir jiems taikomų garantijų įmonėje“.<sup>6</sup> Konvencija reikalauja iš ją ratifikavusių valstybių užtikrinti darbuotojų atstovavimo gynimą nuo visokių veiksnių, kurie gali padaryti žalą, įskaitant atleidimą iš darbo dėl jų statuso ar jų, kaip darbuotojų atstovų, veiklos, arba dėl jų veiklos profesinėse sąjungose tokiu mastu, koku jie veikia pagal galiojančius įstatymus ar kolektyvinius susitarimus, arba pagal kitas bendrai suderintas sąlygas. Kad darbuotojų interesams būtų atstovaujama efektyviai, jiems atstovaujančios organizacijos turi būti „nepavaldžios darbdaviams ir darbdavių organizacijoms“. Viso šio reglamentavimo esmė yra ta, kad darbuotojai ir darbdaviai turi teisę pasirinkti, ar jie nori stoti į organizacijas ir vadovautis jų įstatais, tuo tarpu valstybė negali daryti įtakos jų apsisprendimui bei veiklai. Taigi tarptautinio masto teisės aktai aiškiai nurodo, kad tiek darbuotojams, tiek darbdaviams yra suteikiama asociacijos laisvė - teisė vienytis į organizacijas, sudaryti valdymo organus, veikti nesikišant valstybei.

Atsižvelgiant į tarptautinių aktų reikalavimus, yra derinamos ir nacionalinių įstatymų nuostatos. Asociacijos laisvės principas yra įtvirtintas aukščiausią galią turinčiame teisės akte – Lietuvos Respublikos Konstitucijoje.<sup>7</sup> Jos 35 straipsnis numato, kad piliečiams yra laiduojama teisė laisvai vienytis į bendrijas, politines partijas ar asociacijas, jei šių tikslai ir veikla nėra priešingi Konstitucijai ir įstatymams. Niekas negali būti verčiamas priklausyti kokiam nors bendrijai, politinei partijai ar asociacijai. Ši teisė jungtis į organizacijas ir asociacijas yra pripažįstama daugumos valstybių nacionalinės teisės ir yra laikoma viena iš pagrindinių žmogaus teisių ir laisvių, kurios yra garantuojamos valstybių tarptautiniais įsipareigojimais. Šis straipsnis yra bendrosios asociacijos garantas mūsų valstybės visose socialinėse srityse, tame tarpe ir darbo teisėje. Pozityvusis jo aspektas reiškia, kad kiekvienas savo noru gali jungtis į organizacijas, o negatyvusis - draudimą versti ką nors priklausyti tam tikrai organizacijai. Darbo teisės subjektų asociacijos laisvės principas taip pat įtvirtintas Lietuvos Respublikos

---

<sup>5</sup> Valstybės žinios, 1996, Nr. 28-674.

<sup>6</sup> Valstybės žinios, 1996, Nr. 30-737.

<sup>7</sup> Valstybės žinios, 1992, Nr. 33-1014.

Konstitucijos 50 straipsnyje. Šis straipsnis yra skirtas vien tik darbo teisės santykiams ir numato, kad profesinės sąjungos mūsų valstybėje gali kurtis laisvai ir veikti savarankiškai. Jos gina darbuotojų profesines, ekonomines ir socialines teises bei interesus. Be to, visos profesinės sąjungos turi lygias teises. Asociacijos laisvės principas Lietuvos Respublikos Darbo Kodekso<sup>8</sup> (toliau – Darbo kodeksas) 2 straipsnyje yra įvardijamas kaip vienas iš pagrindinių principinių nuostatų. Taip pat būtina paminėti Lietuvos Respublikos Profesinių sąjungų įstatymo<sup>9</sup> (toliau – Profesinių sąjungų įstatymas) 1 straipsnio 1 dalį, kuris dar kartą pabrėžia darbuotojų kaip vieno iš darbo teisės subjektų teisę laisvai jungtis į organizacijas.

Kalbant apie kito darbo teisinių santykių subjekto – darbdavio – atstovavimą, atkreiptinas dėmesys, kad Lietuvos įstatymuose darbdavių asociacijos teisė tiesiogiai nėra įtvirtinama. Tačiau būtina analizuoti Darbo kodekso nuostatas sistemiškai, o tai leidžia daryti pagrįstas išvadas, kad įtvirtinus socialinėje partnerystėje darbdavių atstovus kaip vieną iš socialinės partnerystės šalių, darbdaviams irgi yra suteikta asociacijos teisė. Darbo kodekso 24 straipsnis numato, kad darbdavio atstovas yra įmonės vadovas, o Darbo kodekso 50 straipsnio 1 dalis kalba apie darbdavių atstovus kaip apie nacionalinės, šakos bei teritorinės kolektyvinės sutarties šalį. Tai leidžia daryti pagrįstą išvadą, kad asociacijų laisvės principas yra taikomas ir darbdaviams. Deja darbdaviai vadovaujasi Lietuvos Respublikos Asociacijų įstatymu<sup>10</sup> (toliau - Asociacijų įstatymas), kuris yra bendro pobūdžio ir taikomas ne tik darbo teisės subjektams. Pažymėtina, kad asociacijų laisvės principo turinį sudaro tiek darbuotojų, tiek darbdavių teisė kurti ir stoti į jiems atstovaujančias organizacijas, o tai sudaro prielaidą plėtoti socialinę partnerystę. Tik turėdami galimybę jungtis į asociacijas, kurios atstovauja savo narių interesams, darbuotojai ir darbdaviai gali veikti kaip lygūs socialiniai partneriai, pasiekti socialinį tarpusavio kompromisą bei užtikrinti tarpusavio santykių stabilumą, išvengti socialinių konfliktų.<sup>11</sup>

Asociacijos laisvės principas sudaro prielaidą tiek darbuotojams, tiek darbdaviams būti atstovaujamiems tų organizacijų, į kurias jie įstoja naudodamiesi teise laisvai jungtis į organizacijas ar kitus junginius. Kiekvienas iš jų, įgyvendindamas asociacijos laisvės principą ir stodamas į tokias organizacijas, sudaro asociacijos sutartį,<sup>12</sup> pagal kurią savo interesų atstovavimą bei teisių gynimą jie perduoda šioms organizacijoms kaip savo teisėtiems

<sup>8</sup> Valstybės žinios, 2002, Nr. 64-2569.

<sup>9</sup> Valstybės žinios, 1991, Nr. 34-933.

<sup>10</sup> Valstybės žinios, 2004, Nr. 25-745.

<sup>11</sup> Nekrošius I., *et al.* Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras: I - II d. Pirmas tomas. Vilnius: Justitia, 2003. P. 84.

<sup>12</sup> Tiažkijus V. Darbo teisė: teorija ir praktika. Vilnius: Justitia, 2005. P.179.



atstovams. Atstovavimo institutas Lietuvos teisinėje sistemoje įtvirtintas orientuojantis į tarptautinius reikalavimus. Atstovavimo esmę sudaro tai, kad jo atveju už teisės subjektus juridinius veiksmus atlieka kiti asmenys. Darbo kodekso 18 straipsnyje nustatyta, kad darbuotojai ir darbdaviai savo teises ir pareigas gali įgyti, pakeisti, jų atsisakyti ar jas apginti per juos atstovaujančius subjektus. Taigi, remiantis komentuojama norma įtvirtinta bendroji taisyklė, kad darbo teisinių santykių subjektai darbo teises gali įgyti, pakeisti, jų atsisakyti ne tik patys, bet ir per savo atstovus. Įtvirtindamas darbo teisinių santykių subjektų atstovavimo institutą, įstatymų leidėjas siekė įteisinti socialinės partnerystės principą, tai yra darbuotojų, darbdavių ir valstybės kompromisą bei išvengti socialinių konfliktų, ir sudaryti realias šio principo įgyvendinimo sąlygas. Todėl darbo teisinių santykių atstovavimo instituto įteisinimu yra siekiama sudaryti sąlygas tiek darbuotojams, tiek darbdaviams, tiek valstybei tapti lygiaverčiais socialiniais partneriais.

Atstovavimas kaip darbo teisės institutas pasižymi keliais požymiais. Visų pirma, atstovavimo santykiai atsiranda tarp atstovo ir atstovaujamojo. Šiuo atveju už darbuotojus ar darbdavius veikia tretieji asmenys. Atstovavimo būtinybę lemia daugelis veiksnių. Ne visada asmuo dėl įvairių priežasčių gali pats įgyvendinti savo teises. Pavyzdžiui, dėl komandiruotės darbuotojai negali gauti darbo užmokesčio; kilus darbo ginčams neturi reikiamų teisinių žinių tinkamai įgyvendinti savo teises; kolektyvino atstovavimo atvejais racionaliau savo teises įgyvendinti ne asmeniškai, o pasinaudojus kolektyvinio atstovavimo institutu.<sup>13</sup> Antra, svarbu, kad atstovas veikia ne savo, o atstovaujamojo vardu ir jo naudai. Todėl visos teisės ir pareigos, atsiradusios atstovavimo pagrindu priklauso atstovaujamojam. Trečia, atstovas turi atitinkamus įgaliojimus atstovauti, bei turi pareigą jų neviršyti.<sup>14</sup> Atstovavimo atveju susiklosto teisiniai santykiai tarp atstovo ir atstovaujamojo bei atstovo ir trečiųjų asmenų. Pirmieji santykiai yra vadinami pasitikėjimo santykiais. Atstovas turi elgtis sąžiningai atstovaudamas asmens interesams, įstatymų nustatytais atvejais atsiskaityti atstovaujamojam. Atstovas privalo elgtis sąžiningai ir su trečiaisiais asmenimis, pateikti jiems savo įgaliojimus patvirtinančius dokumentus, o šie privalo gerbti atstovo teises ir netrukdyti jam veikti.

Darbo teisėje yra skiriamos individualių ir kolektyvinių darbo teisinių santykių rūšys. Remiantis Darbo kodekso 18 straipsnio 2 dalimi, atstovauti yra galima esant tiek vieniems, tiek kitiems santykiams. Taigi darbo teisėje atstovavimas gali būti dvejopas:

---

<sup>13</sup> Nekrošius I., *et al.* Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras: I - II d. Pirmas tomas. Vilnius: Justitia, 2003. P. 84.

<sup>14</sup> Mikelėnas V. Civilinės atsakomybės problemos: lyginamieji aspektai. Vilnius: Justitia, 1995. P.189.

- a) darbdavių ir darbuotojų atstovavimas individualiuose darbo santykiuose;
- b) darbdavių ir darbuotojų atstovavimas kolektyviniuose darbo santykiuose.

Kolektyvinių darbo santykių atstovavimas reglamentuojamas Darbo kodekso normomis. Yra atskirai numatytos darbuotojų atstovų teisės, kurios išvardijamos Darbo kodekso 22 straipsnyje. Kolektyvinių santykių atstovavimas detalai reglamentuojamas Darbo kodekso II dalies „Kolektyviniai darbo santykiai“ normomis. Šiuo atveju atstovavimas esant kolektyviniams darbo santykiams atsiranda pavieniam darbuotojui neišreiškiant savo valios, jeigu atstovas atstovauja darbuotojų daugumos valiai. Darbuotojas, išreikšdamas valią, nesutampančią su daugumos valia, negali sukliudyti atsirasti atstovavimo santykiams ar atlikti atstovo veiksmus. Tokia nuostata įtvirtinta atsižvelgiant į tai, kad, siekiant suderinti darbuotojų ir darbdavio tarpusavio interesus, negali būti atsižvelgiama į kiekvieno konkretaus asmens valią, o turi būti laikomasi daugumos nuomonės. Dėl skirtingų priežasčių konkretus asmuo gali nenorėti, kad būtų priimtas tam tikras sprendimas.<sup>15</sup> Individualių darbo teisinių santykių atstovavimas reglamentuojamas Lietuvos Respublikos Civilinio kodekso<sup>16</sup> (toliau – Civilis kodeksas) normomis. Šiuo atveju tiek darbuotojai, tiek darbdaviai turi teisę veikti per atstovą, kuriuo gali būti tiek veiksnius fiziniai asmenys, tiek juridiniai asmenys.

Apibendrinant būtina pabrėžti asociacijos laisvės principo svarbą atstovavimo institutui darbo teisėje. Tiek tarptautiniu, tiek nacionaliniu mastu įtvirtinus asociacijos laisvės principą, darbuotojams ir darbdaviams suteikiama teisė vienytis į organizacijas, asociacijas bei kitokius junginius. Joms yra suteikiama veiklos laisvė, įpareigojant valstybes garantuoti tokių organizacijų nepriklausomumą nuo valstybės valdžios kišimosi. Darbuotojų ir darbdavių organizacijos, turėdamos teisę pačios rengti savo veiklos įstatus ir taisykles, gali laisvai rinkti savo atstovus ir perduoti jiems atstovavimo bei savo ekonominių ir socialinių interesų gynimo funkcijas. Kadangi atstovavimo instituto esmę sudaro tai, kad už teisės subjektus juridinius veiksmus atlieka kiti asmenys, būtent tokių organizacijų dėka darbo teisės subjektai gali būti efektyviai atstovaujami. Aišku, kad darbuotojų ir darbdavių interesai iš prigimties yra priešingi, todėl socialinės partnerystės metodu - bendradarbiaujant tiek darbuotojų, tiek darbdavių atstovams - įmanoma pasiekti jų interesų pusiausvyrą ir kompromisą.

---

<sup>15</sup> Tiažkijus V. Darbo teisė: teorija ir praktika. Vilnius: Justitia, 2005. P.190.

<sup>16</sup> Valstybės žinios, 2000, Nr. 74-2262.

## 2. Darbuotojų atstovavimas

### 2.1. Darbuotojų atstovavimas individualiuose darbo santykiuose

Darbo santykių sistemoje svarbų vaidmenį vaidina individualūs darbo santykiai. Individualūs darbo santykiai – tai dvišaliai darbo santykiai, kurie atsiranda darbo sutarties pagrindu, kurią tiesiogiai sudaro darbuotojas ir darbdavys.

Kaip jau buvo minėta, individualių darbo teisinių santykių atstovavimas reglamentuojamas Civilinio kodekso normomis. Atstovo sudarytas atstovaujamojo vardu sandoris tiesiogiai sukuria, pakeičia ar panaikina atstovaujamojo teises, jeigu yra atskleistas atstovavimo faktas ir neviršyti įgaliojimai. Įgaliojimo formai, galiojimo terminui, perįgaliojimo ir kitiems santykiams, susiklostantiems atstovavimo metu, taikomos atitinkamo Civilinio kodekso normos. Atstovavimas yra galimas remiantis sandoriu, įstatymu, teismo sprendimu ar administraciniu aktu.<sup>17</sup> Dažniausiai atstovavimo pagrindas yra atstovaujamojo duotas įgaliojimas, kuris išduodamas fizinio asmens vardu atlikti veiksmus, susijusius su juridiniais asmenimis. Kadangi darbo teisiniai santykiai dažniausiai susiklosto tarp darbuotojo – fizinio asmens - ir darbdavio - juridinio asmens -, manytina, kad darbo teisiniams santykiams ši norma yra taikoma. Vadovaujantis Civilinio kodekso 2.138 straipsnio 1 dalies 2 punktu toks įgaliojimas turi būti sudaromas notarine forma, išskyrus įstatymų nustatytus atvejus, kai yra leidžiama kitokia forma.<sup>18</sup> Tokia išimtis nustatyta Civilinio kodekso 2.139 straipsnyje, kuris numato atvejį, kai darbuotojas gali pavesti kitam asmeniui gauti darbo užmokestį ar kitas su darbo santykiais susijusias išmokas. Tokioje situacijoje taikomas supaprastintas įgaliojimo patvirtinimas - tokį įgaliojimą gali patvirtinti organizacija, kurioje darbuotojas dirba ar mokosi, daugiabučių namų savininkų bendrijos, kurios name gyvena asmuo, pirmininkas arba esančio tolimajame plaukiojime jūrų laivo kapitonas.

Būtina pažymėti, kad Darbo kodekso 18 straipsnis numato Civilinio kodekso atstovavimo normų taikymo darbo santykiams ribas - Civilinio kodekso normos taikomos tik tiek, kiek jos neprieštarauja Darbo kodekso normoms ir nepaneigia darbo teisinių santykių esmės. Darbo kodekso 118 straipsnis nustato, kad darbuotojas neturi teisės be darbdavio ar jo

<sup>17</sup> Tiažkijus V. Darbo teisė: teorija ir praktika. Vilnius: Justitia, 2005. P. 188.

<sup>18</sup> Nekrošius I., *et al.* Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras: I - II d. Pirmas tomas. Vilnius: Justitia, 2003. P. 85.

įgalioto asmens sutikimo pavesti savo darbą atlikti kitam asmeniui. Darbo teisiniai santykiai savo esme yra asmenino pobūdžio. Tai reiškia, kad darbuotojas sudarydamas su darbdaviu darbo sutartį įsipareigojo asmeniškai atlikti darbo funkcijas, paklusti darbo vidaus drausmei, o darbdavys savo ruožtu įsipareigojo sudaryti tinkamas ir saugias darbo sąlygas, aprūpinti visomis reikalingomis priemonėmis ir mokėti darbo užmokestį už sulygtą darbą. Taigi šis susitarimas yra individualaus pobūdžio, todėl darbuotojas negali perleisti savo pareigos atlikti darbą kitam asmeniui. Išimtį sudaro tik tie atvejai, kai darbuotojas gauna darbdavio sutikimą, kad kitas asmuo atliktų darbuotojo darbo funkcijas. Kitaip atstovavimas yra negalimas ir Civilinio kodekso normos negali būti taikomas, nes prieštarauja Darbo kodeksui.

Dažniausiai Civilinio kodekso atstovavimo normos taikomos darbo ginčų atvejais. Svarbu pažymėti, kad civilinis ir darbinis veiksnumas atsiranda skirtingu momentu. Fizinį asmenų visiškai civilinis veiksnumas atsiranda jiems sulaukus 18 metų. Tuo tarpu darbinis teisnumas ir veiksnumas įgyjamas jau nuo 16 metų. Tai reiškia, kad nuo šio momento fizinis asmuo gali dirbti ir realizuoti visas savo kaip darbuotojo teises. Jis gali sudaryti darbo sutartis, derėtis su darbdaviu dėl geresnių darbo sąlygų bei didesnio atlyginimo. Savo ruožtu derybų metu gali kilti nesutarimų tarp darbuotojo ir darbdavio, kurie gali peraugti į darbo ginčą. Šiuo atveju dėl įvairių priežasčių neapsieinama be darbuotojo atstovo pagalbos. Visų pirma toks darbuotojas neturi visiškai civilinio procesinio veiksnumo ir negali pats realizuoti dalies savo teisių. Lietuvos Respublikos Civilinio proceso kodekso<sup>19</sup> (toliau Civilinio proceso kodeksas) 411 straipsnio 1 dalyje numatyta, kad kilus darbo ginčui, ieškinį asmenų, kuriems nėra sukakę aštuoniolika metų, interesais, be jų pačių, turi teisę paduoti jų atstovai pagal įstatymą. Šiuo atveju manytina, kad nepilnametis darbuotojas pats negali kreiptis į teismą ginti savo teisių, nes neturi visiškai civilinio procesinio veiksnumo, nors pagal darbo teisę jis yra visiškai veiksnus. Todėl būtina taikyti atstovavimo institutą. Atstovais pagal įstatymą gali būti jo tėvai, tėviai arba rūpintojai. Atstovų pagal įstatymą įgaliojimų apimtį šiuo atveju lemia įstatymas, kuris yra atstovavimo pagrindu. Tokiu atveju atstovai pagal įstatymą atstovaujamojo vardu gali atlikti visus procesinius veiksmus, kuriuos atlikti teisė priklauso atstovaujajam. Antra, tai darbuotojo teisė turėti kvalifikuotą teisinių žinių specialistą, kuris galėtų tinkamai jam atstovauti teisme, jei darbo ginčas jį pasiektų. Tik šiuo atveju kalbama apie atstovavimą pagal pavedimą, kai asmuo paveda advokatui ar teisininkui kvalifikuotai ginti jo pažeistas teises ar atstovauti jį teisme. Būtina atkreipti dėmesį, kad lyginant su senuoju Civilinio proceso

---

<sup>19</sup> Valstybės žinios, 2002-04-06, Nr. 36-1340.

kodeksu<sup>20</sup>, sutrumpėjo sąrašas asmenų, kurie gali būti atstovais pagal pavedimą teisme. Naujas Civilinio proceso kodeksas iš esmės įtvirtino advokatų bei jų padėjėjų monopolį – tik jiems leido pagrįdžiai atstovauti asmenims teisme. Čia galima išvengti kelias priežastis. Visų pirma, kai atstovauja ne advokatas ir jo paslaugos nekokybiškos, jam negali būti taikomos profesinės etikos taisyklės ir dėl to nukenčia atstovaujamojo interesai. Antra, tik advokatai draudžia civilinę atsakomybę, todėl atstovaujamojo interesai yra užtikrinti. Trečia, advokatų padėjėjai turi atitinkamas teises, nes už juos atsako advokatai. Išimtį sudaro atvejai, kai artimam giminaičiui teisme gali atstovauti asmuo su aukštesniu (universitetiniu) teisiniu išsilavinimu. Tačiau yra numatyti atvejai, kai asmenims apskritai yra draudžiama būti atstovais pagal pavedimą. Tokį draudimą nustato Civilinio proceso kodekso 60 straipsnis. Tai yra:

a) teisėjai, išskyrus atvejus, kai jie yra atstovai pagal įstatymą;

b) prokurorai, išskyrus atvejus, kai jie yra atstovai pagal įstatymą arba byloje dalyvauja kaip prokuratūros įgaliotiniai;

c) asmenys, kuriems nustatyta globa ar rūpyba;

d) asmenys, kuriems tokia teisė riboja įstatymai.

Taigi, esant darbuotojų atstovavimui individualiuose darbo santykiuose, būtina taikyti Civilinį kodeksą, derinant jo nuostatas su Darbo kodeksu, kad nebūtų iškreipta ar paneigta darbo teisės esmė ir prigimtis. Civilinio kodekso teisės nuostatos, reguliuojančios atstovavimo institutą, yra pritaikytos civiliniams santykiams, todėl darbo teisėje jas reikėtų taikyti labai atsargiai. Darbo kodekso nuostata, kad Civilinis kodeksas atstovavimą individualiuose darbo santykiuose reglamentuoja tik tiek, kiek toks reglamentavimas neprieštarauja Darbo kodeksui, rodo jo prioritetą prieš Civilinį kodeksą, todėl visada būtina sistemiskai analizuoti šiuos abu kodeksus.

## **2.2. Darbuotojų atstovavimas kolektyviniuose darbo santykiuose**

Savaime suprantama, kad pavienio darbuotojo galimybės paveikti darbdavį yra labai ribotos. Tik organizuota žmonių grupė gali paveikti ekonomiškai stipresnę šalį ir teisėtomis priemonėmis apginti savo interesus. Dėl šios priežasties darbuotojai vienijasi į įvairias organizacijas ir kitus junginius. Šiuo atveju terminas „organizacija“ aprėpia kiekvieną darbuotojų organizaciją, norinčią įtvirtinti ir sujungti darbuotojų interesus.

---

<sup>20</sup> Valstybės žinios, 1964-07-10, Nr. 19-139.

Lietuvos Respublikos Konstitucijos 50 straipsnis įtvirtina asociacijos rūšį, kuri pasireiškia darbo ir su juo susijusių visuomeninių santykių srityje. Tai vienos iš darbo santykio šalių – darbuotojų teisė jungtis į profesines sąjungas ir tokiu būdu efektyviau ginti savo teises ir siekti savo padėties pagerinimo. Šiuo atveju profesinėms sąjungoms yra suteiktas konstitucinis statusas, todėl įstatymų leidėjo pareiga yra sudaryti tokias sąlygas, kad jos galėtų sėkmingai funkcionuoti ir įgyvendinti savo teises bei interesus. Darbo kodekso 19 straipsnio 1 dalyje nustatyta, kad „atstovauti darbuotojų teisėms ir interesams bei juos ginti esant darbo santykiams gali profesinės sąjungos“. Taigi, šiame straipsnyje nurodyti subjektai, kurie turi teisę atstovauti darbuotojų teisėms ir interesams bei juos ginti. Istorškai yra susiklostę, kad darbuotojų teisių ir interesų atstovavimo ir gynimo funkcija yra suteikta profesinėms sąjungoms. Tarybiniais laikais darbuotojai buvo labai gerai atstovaujami. Narystė profsąjungose siekė beveik 100 procentų. Tą iš dalies sąlygojo didelės garantijos profsąjungų nariams. Tačiau pasikeitus politinei situacijai Lietuvoje kaip ir kitose Rytų Europos šalyse prasidėjo dideli pertvarkymai. Visų pirma buvo bandoma pereiti nuo griežtai centralizuotos darbo rinkos prie liberalaus darbo teisinių santykių reguliavimo. Daugelis valstybinių profsąjungų buvo išardytos ir jų neliko. Tai labai susilpnino profsąjungų įtaką ir didino darbuotojų atstovavimo neefektyvumą. Dar viena pakankamai reikšminga priežastis buvo tai, kad padidėjo nedarbo lygis Lietuvoje. Daug žmonių neteko darbo ir darbdaviai galėjo pasirinkti darbuotojus. Savo ruožtu darbuotojai sutikdavo su bet kokiomis darbdavių siūlomomis sąlygomis ir neturėjo galimybės derėtis ar per atstovus reikalauti geresnių darbo sąlygų. Tokia situacija sąlygojo tai, kad profesinės sąjungos buvo labai silpnos ir neveiksmingos, todėl daugelyje darboviečių jų net nebuvo bandoma kurti ir į jas stoti. Kitų darbuotojų atstovų iki naujojo Darbo kodekso įsigaliojimo ir Darbo tarybų įstatymo priėmimo nebuvo. Tai iš esmės irgi prisidėjo prie atstovavimo instituto mažareikšmiškumo tuo laikotarpiu, nes profsąjungų monopolinė padėtis siaurino darbuotojų atstovavimo ir gynimo galimybes. Pavyzdžiui, 1991 metų Lietuvos Respublikos Kolektyvinių sutarčių įstatymo<sup>21</sup> (toliau - Kolektyvinių sutarčių įstatymas) 2 straipsnyje buvo įtvirtinta nuostata - „Kolektyvinės sutarties šalių atstovai yra darbuotojų kolektyvo susirinkimo (konferencijos) įgaliota profsąjungos organizacija, esant kelioms profsąjungoms - jungtinė profsąjungų atstovybė, sudaroma tų profsąjungų susitarimu (visos profsąjungos dalyvauja lygiomis teisėmis nepriklausomai nuo narių skaičiaus), o nesant profsąjungų arba joms nesusitarus dėl jungtinės atstovybės sudarymo - kolektyvo išrinkti įgaliotiniai ir darbdavys ar jo įgalioti

---

<sup>21</sup> Valstybės žinios, 1991-04-30, Nr. 12-312.

atstovai.“ Deja, Lietuvos Respublikos praktika parodė, kad teisės atstovauti darbuotojų teisėms ir interesams bei juos ginti suteikimas išimtinai profesinėms sąjungoms nėra visiškai veiksmingas.

Šiuo metu situacija nelabai pasikeitė. Remiantis statistiniais duomenimis profesinių sąjungų kaip kolektyvinių darbuotojų atstovų skaičius yra stebėtinai mažas. Profesinės sąjungos nėra tokios veiksmingos ir ne taip aktyviai funkcionuoja, nes jos yra negausios, o daugelyje įmonių, įstaigų ar organizacijų jų apskritai nėra. Lietuvoje yra apie 70 000 veikiančių ūkinių subjektų, kurie yra potencialūs darbdaviai. Kiekvienais metais Lietuvos Respublikos valstybinė darbo inspekcija patikrina dalį įmonių, nes visas įmones patikrinti tiesiog fiziškai nėra įmanoma, be to, tam nėra būtinybės. Pagal Valstybinės darbo inspekcijos inspektavimo duomenis 2007 metais inspektoriai patikrino 17 600 Lietuvoje veikiančių įmonių bei jų struktūrinių padalinių. Patikrintose įmonėse nustatytos 1 207 įregistruotos profesines sąjungos, kurios atstovauja darbuotojams įmonės lygmeniu. Atveju, kai darbuotojų atstovavimo ir gynimo funkcijos perduotos šakinėms profesinėms sąjungoms, nustatyta tik 67.<sup>22</sup>

Naujasis darbo kodeksas daugelį klausimų leido ir pavedė spręsti derybomis kolektyvinėse sutartyse, o kai nėra tokios sutarties ir darbuotojų kolektyvo atstovų, tokie klausimai sprendžiami darbdavio iniciatyva. Taigi nesant darbuotojų atstovaujamojo organo, jie negali įgyvendinti įstatymuose nustatytų teisių. Siekiant ištaisyti susiklosčiusią padėtį ir padaryti darbuotojų kolektyvinio atstovavimo institutą veiksmingesnį, buvo priimta koncepcija, kuria atsisakyta kolektyvinio atstovavimo teisės suteikimo išimtinai profesinėms sąjungoms ir įtvirtintas alternatyvus darbuotojų teisių ir interesų atstovavimo ir gynimo būdas. Svarbiu žingsniu tapo naujo atstovavimo modelio įvedimas į Lietuvos darbo teisę. 2003 metais įsigaliojusiame naujame Darbo kodekse buvo įvesta naujovė – darbo taryba kaip alternatyvus darbuotojams atstovaujantis ir jų teises ginantis kolektyvinis atstovas. Tačiau svarbu pabrėžti, kad, skirtingai nei profesinės sąjungos, darbo tarybų teisinis statusas nėra tiesiogiai įtvirtintas Konstitucijoje, o išplaukia iš Darbo kodekso 19 ir 21 straipsnių. Taip pat pabrėžtina, kad darbo tarybos yra kuriamos ne asociacijos laisvės principu pagrindu, o būtent darbuotojų atstovų rinkimo į jas būdu. Šiuo atveju nėra įgyvendinama darbuotojų pasirinkimo būti atstovu teisė,

---

<sup>22</sup> Lietuvos Respublikos valstybinės darbo inspekcijos raštas Nr. (10) SD – 863 „Dėl informacijos apie darbuotojų atstovavimą pateikimo“. Tikslinio interviu duomenys.

*Paaiškinimas.* 2008 m. vasario 26 d. įvyko tikslinis interviu su socialinės apsaugos ir darbo ministerijos sekretoriumi. Jo metu šio darbo autoriui buvo pateiktas oficialus Lietuvos Respublikos valstybinės darbo inspekcijos raštas Nr. (10) SD – 863 „Dėl informacijos apie darbuotojų atstovavimą pateikimo“ (žiūrėti – Priedas Nr. 1), kuriuo Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministerijos sekretorius buvo informuotas apie darbuotojų atstovų skaičių.

nes vien darbuotojo valios neužtenka. Būtina, kad toks darbuotojas pasižymėtų pakankamu darbuotojų kolektyvo pasitikėjimu bei pagarba, kad jis būtų išrinktas į darbo tarybą. Darbo kodekso normos įgyvendinimui buvo būtina priimti specialų įstatymą, kuris detaliai reglamentuotų darbo tarybos rinkimo tvarką, jos kompetenciją, darbo tarybos narių veiklos garantijas. Tokio įstatymo projektas buvo paruoštas 2003 metais, Darbo tarybų įstatymas įsigaliojo 2004 m. spalio 26 d. Taigi palyginus labai neseniai ši naujovė buvo įtvirtinta. Tai paaiškina tą faktą, kad praktikoje tokios darbo tarybos yra itin retai išrenkamos, o jei jos yra, tai dar nereiškia, kad jos yra aktyviai veikiančios ir funkcionuoja. Čia galima išvelgti pačių darbuotojų pasyvumą, kurie nesiima jokių veiksmų, kad jų darbovietėje tokia darbo taryba būtų išrinkta ir aktyviai jiems atstovautų. Iš kitos pusės tai susiję su didesnėmis darbdavio išlaidomis, nes reikia sudaryti sąlygas tokiam organui veikti, periodiškai kelti jų kvalifikaciją, reikalingą darbuotojų atstovų funkcijoms įgyvendinti, kuri turi būti keliama darbdavio lėšomis, rengti atitinkamus apmokymus. Tad darbdaviai irgi nėra itin suinteresuoti darbo tarybų kūrimu. Remiantis 2007 metų statistika, atvejų, kai įmonėje yra sudarytos darbo tarybos ar jos funkcijas įgyvendina darbuotojų atstovas, užfiksuota vos 3 327.<sup>23</sup> Šie duomenys parodo realią situaciją Lietuvoje ir reiškia, kad darbuotojai nėra tinkamai atstovaujami kolektyviniuose santykiuose bei nėra efektyviai ginamos jų teisės, nes tokiose darbovietėse negalimas socialinis dialogas. Todėl kyla klausimas, ar Lietuvoje darbuotojų atstovavimas yra efektyvus. Savo ruožtu tampa problemiška įgyvendinti socialinės partnerystės siekį, apie kurį taip aktyviai diskutuojama.

### **2.2.1. Profesinės sąjungos samprata, steigimas, pagrindinės teisės**

Teisė jungtis į profesines sąjungas yra įtvirtinta Visuotinėje žmogaus teisių deklaracijos 23 (4) straipsnyje bei Tarptautinio Ekonominių, socialinių ir kultūrinių teisių pakto 8 straipsnyje.<sup>24</sup> Europos žmogaus teisių ir pagrindinių laisvių konvencijos 11 straipsnis garantuoja susirinkimų ir asociacijos laisvę ir taip pat apima teisę jungtis į profesines sąjungas, tad steigdami profesines sąjungas darbuotojai naudojami asociacijos laisve. Nacionaliniu lygmeniu teisė jungtis į profesines sąjungas yra garantuota Lietuvos Respublikos Konstitucijos 50 straipsnio, Darbo kodekso ir Profesinių sąjungų įstatymo nuostatų.

Pažymėtina, kad istoriškai profesinės sąjungos susikūrė kaip visų darbuotojų teisių gynėjos. Be to, profesinių sąjungų egzistavimą galima paaiškinti tuo, kad darbdavys, kaip

---

<sup>23</sup> Lietuvos Respublikos valstybinės darbo inspekcijos raštas Nr. (10) SD – 863 „Dėl informacijos apie darbuotojų atstovavimą pateikimo“. Tikslinio interviu duomenys.

<sup>24</sup> Valstybės žinios, 2002-08-02, Nr. 77-3290.



turintis valdžios įgaliojimus subjektas, visada buvo pranašesnis už darbuotojus. Tai skatino darbuotojus vienyti į organizacijas, kurių tikslas – apsaugoti darbuotojus nuo darbdavių savivalės. Ilgainiui profesinės sąjungos įgijo vis daugiau teisių ir darbdaviai taip pat ėmėsi priemonių ginti savo interesus – ėmė burtis į asociacijas. Profesinė sąjunga - tai dirbančių asmenų susivienijimas bendram tikslui siekti. Žodis „profsąjunga“ - žodžių „profesija“ ir „sąjunga“ junginys. Tai ne politinė partija ir ne visuomeninė organizacija. Politinės partijos tikslas – kova dėl politinės valdžios, o visuomeninės organizacijos kuriamos siekiant įgyvendinti bendrus narių poreikius ir tikslus. Tuo tarpu profesinė sąjunga siekia savo narių - dirbančiųjų - gerovės, gina juos bei turi įgaliojimus jiems atstovauti įvairiose srityse. Kitų tikslų paprastai profesinės sąjungos nekelia. Be to, jos turi tam tikrų įgaliojimų dėl valstybės institucijų, darbdavių ir jų organizacijų.

Tarybiniais metais profesinės sąjungos buvo politiškai priklausomos organizacijos. Daugelio atvejų narystė buvo priverstinė. Atkūrus nepriklausomybę, jos atgavo savarankiškumą ir veiklos laisvę, tačiau kol kas jų įtaka darbuotojų atstovavimo srityje bei apskritai socialiniame gyvenime nėra labai didelė. Lietuvos Respublikos Konstitucijos 50 straipsnyje skelbiama, kad profesinės sąjungos kuriasi laisvai ir veikia savarankiškai. Jos gina darbuotojų profesines, ekonomines ir socialines teises bei interesus. Ši nuostata iš esmės išreiškia dvejopą profesinių sąjungų paskirtį bei funkciją: viena, atstovauti profesinės sąjungos nariams, antra, įstatymo nustatytais atvejais bei būdais ginti visus atitinkamos įmonės, įstaigos ar organizacijos darbuotojus. Antai 1981 m. birželio 23 d. TDO konvencijoje Nr. 154 "Dėl kolektyvinių derybų skatinimo" 5 straipsnyje skelbiama, jog turi būti imamasi priemonių, pritaikytų atitinkamos valstybės sąlygoms, kuriomis siekiama, kad:

a) kolektyvinių derybų galimybės būtų suteikiamos visiems darbdaviams ir visoms darbuotojų grupėms tose veiklos srityse, kuriose yra taikytina ši Konvencija;

b) kolektyvinės derybos būtų palaipsniui taikomos visais klausimais, nurodytais šios Konvencijos 2 straipsnio a, b ir c papunkčiuose - tai yra nustatant darbo ir priėmimo į darbą sąlygas, reguliuojant darbdavių ir darbuotojų santykius, reguliuojant santykius tarp darbdavių arba jų organizacijų ir darbuotojų organizacijos arba organizacijų.<sup>25</sup>

Profesinių sąjungų įstatymas priimtas 1991 m. lapkričio 21 d. Jame profesinės sąjungos apibūdinamos kaip savanoriškos ir savaveiksmės organizacijos, atstovaujančios darbuotojų profesinėms, darbo, ekonominėms ir socialinėms teisėms bei interesams ir juos ginančios bei

---

<sup>25</sup> Valstybės žinios, 1996, Nr. 30-740.

besivadovaujančios Lietuvos Respublikos Konstitucija, Darbo kodeksu, Profesinių sąjungų ir kitais įstatymais, Tarptautinės darbo organizacijos konvencijomis ir savo veiklą grindžiančios nustatyta tvarka įregistruotais profesinių sąjungų įstatais. Profesinės sąjungos įstatymas neapriboja konkrečių pagrindų, kuriais gali steigtis profesinės sąjungos. Jos gali būti steigiamos profesiniu, pareiginiu, teritoriniu ir kitokiais pagrindais, nustatytais pačios profesinės sąjungos. Jos gali jungtis į teritorinius, nacionalinius susivienijimus su kitomis profesinėmis sąjungomis, tačiau tik laisvu susitarimu. Pagal Profesinių sąjungų įstatymo 8 straipsnį, pagrindinės sąlygos įsteigti profesinę sąjungą yra:

a) ne mažiau kaip 30 steigėjų, arba steigėjai sudarytų ne mažiau kaip 1/5 visų darbuotojų, tačiau šiuo atveju jų negali būti mažiau kaip 3 darbuotojai;

b) profesinė sąjunga susirinkime turi patvirtinti įstatus/statutą, kuriuose turi būti nurodytas profesinės sąjungos pavadinimas, jos buveinė, organizacinė struktūra, vadovaujantieji organai, veiklos nutraukimo tvarka ir jai priklausančio turto valdymo ir naudojimo tvarka.

c) išrinkti vadovaujančiuosius profesinės sąjungos organus.

Profesinė sąjunga yra laikoma įsteigta nuo tos dienos, kada įvykdytos šios sąlygos. Tačiau įstatymas taip pat nustato privalomą teisinę registraciją. Profesinė sąjunga yra registruojama savivaldybės vykdomosios institucijos. Kai ji jungiasi į teritorinius ar nacionalinius susivienijimus, registraciją atlieka atitinkamai Apskritis viršininkas arba Lietuvos Respublikos Teisingumo ministerija. Pabrėžtina, kad Lietuvos Aukščiausiasis Teismas savo praktikoje suformulavo labai griežtą nuostatą dėl reikalavimo įregistruoti įsteigtos profesinės sąjungos įstatus. Pavyzdžiui, Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2000 m. gruodžio 4 d. nutartyje civilinėje byloje Nr. 3K-3-1305/2000 m. V. Strelcovas ir R. Jemeljanovas v. AB „Žeimena“ suformuluota nuostata, kad jeigu įsteigta profesinė sąjunga nėra įstatymo nustatyta tvarka įregistruojama, ji automatiškai neįgyja juridinio asmens statuso, o tai reiškia, kad ji neturi juridinio asmens teismo, todėl ji negali veikti įmonėje kaip profesinės sąjungos organizacija, ginanti ir atstovaujanti darbuotojų interesams.<sup>26</sup> Taigi, neatlikus teisinės registracijos profesinė sąjunga nėra laikoma veikiančia, o tai turi atitinkamas teises pasekmes. Tokiu atveju jos renkamų organų nariai netenka papildomų garantijų, nustatytų Profesinių sąjungų įstatyme. Pavyzdžiui, darbdavys neprivalo gauti įmonės profesinės sąjungos sutikimą atleisdamas iš darbo įmonės darbuotoją, kuris yra

<sup>26</sup> LAT CBS teisėjų kolegijos 2000 m. gruodžio 4 d. nutartis civilinėje byloje V. Strelcovas ir R. Jemeljanovas v. AB „Žeimena“ Nr. 3K-3-1305/2000.

profesinės sąjungos renkamu organu narys. Tačiau tokia teismo pozicija yra kritikuotina. Visų pirma, pagal Profesinių sąjungų įstatymo 6 straipsnio 2 ir 3 dalis, profesinė sąjunga laikoma įsteigta nuo minimalaus steigėjų skaičiaus subūrimo, įstatų patvirtinimo ir vadovaujamųjų organų išrinkimo. Tuo tarpu minėto įstatymo 8 straipsnio 1 dalis nustato, kad profesinės sąjungos arba jų susivienijimai turi nustatyta tvarka įregistruoti savo įstatus arba statutus, o to paties straipsnio 7 dalis nurodo, kad profesinės sąjungos, jų susivienijimai įgyja juridinio asmens teises nuo jų įstatų arba statuto įregistravimo dienos. Po šių straipsnių loginės ir sisteminės analizės galima daryti išvadą, kad įstatymų leidėjas skirtingai negu reguliuodamas kitų juridinių asmenų veiklą, profesinių sąjungų subjektiškumo nesieja su civiliniu teisiniu subjektiškumu ar juridinio asmens statuso įgijimu – įstatų arba statuto įregistravimu. Todėl profesinė sąjunga galėtų veikti kaip darbo teisės subjektas ir atitinkamai gauti tam tikras teises ir garantijas nebūdama civilinės teisės subjektu. Tokia pozicija labiausiai atitiktų TDO 1948 m. birželio 17 d. konvencijos Nr. 87 „Dėl asociacijų laisvės ir teisės jungtis į organizacijas gynimo“ 7 straipsnį, pagal kurį darbuotojų ir darbdavių organizacijoms, norinčioms įgyti juridinio asmens statusą, neturi būti keliami sąlygų, galinčių suvaržyti jų steigimo, stojimo į jas laisvę, jų teisę parengti savo įstatus ir taisykles, visiškai laisvai rinkti savo atstovus, organizuoti valdymą ir veiklą bei rengti savo programas.<sup>27</sup> Todėl profesinės sąjungos atsiradimas turi būti siejamas ne su jos įstatų įregistravimu, ar duomenų apie įsteigimo sąlygas pateikimo juridinių asmenų registru, o tik su steigimo aplinkybių atsiradimu. Faktas, kad atitinkamos aplinkybės buvo įvykdytos tam tikru metu, gali būti įrodinėjamas visomis leistinomis įrodinėjimo priemonėmis.

Profesinei sąjungai tapus darbo teisės subjektu ir įgijus juridinio asmens statusą suteikta pakankamai plati kompetencija darbuotojų atstovavimo bei jų interesų gynimo srityje. Darbo kodekso 22 straipsnis suteikia profesinei sąjungai teisę vykdyti nevalstybinę darbo įstatymų vykdymo priežiūrą. Jai leidžiama kontroliuoti darbdavį, kad jis laikytųsi darbo įstatymų, kolektyvinių sutarčių ir kitų įsipareigojimų, bei reikalauti iš darbdavio, kad jis panaikintų tokius sprendimus, kurie pažeidžia įstatymų numatytas darbuotojų ir profesinės sąjungos teises. Gerindama darbuotojų padėtį ji gali teikti pasiūlymus darbdaviui dėl darbo organizavimo įmonėje, gauti informaciją iš darbdavio apie jo socialinę, ekonominę padėtį, numatomas permainas, jei jos gali turėti įtakos darbuotojams, saugoti darbuotojų teises, kai yra

---

<sup>27</sup> Davulis T. Įmonės kolektyvinę sutartį sudarančių subjektų problema Lietuvos darbo teisėje. Darbo ir socialinės apsaugos teisė XXI amžiuje: iššūkiai ir perspektyvos. 2006 m. gegužės 11-13 d. Tarptautinės mokslinės konferencijos medžiaga. Vilnius, Teisinės informacijos centras, 2007. P.452-453.

sudarinijami ar jau vykdomas įmonės pirkimas-pardavimas ar verslo perleidimas. Tokios profesinės sąjungos teisės sudaro sąlygas pastoviai darbdavio veiksmų priežiūrai ir leidžia profesinei sąjungai operatyviai spręsti problemas. Pavyzdžiui, jei darbdavys savo sprendimu dėl konkretaus darbuotojo pažeidžia Darbo kodeksą, įstatymų normas ar kitus savo įsipareigojimus pagal lokalinius aktus, profesinė sąjunga turi teisę reikalauti panaikinti sprendimą, o jeigu darbdavys nenagrinėja tokio reikalavimo arba atsisako jį patenkinti, ji gali kreiptis į teismą. Profesinė sąjunga, dažnai turinti daugiau žinių, gali pasirūpinti teisėtu individualaus darbuotojo, jų grupės ar visų tos įmonės darbuotojų interesų gynimu. Profesinės sąjungos laikomos kaip darbuotojų teisių ir lygių galimybių įgyvendinimo forma, kontroliuodama, kad darbdavys laikytųsi įstatymų, taip pat prižiūri, kad nebūtų pažeidžiamos darbuotojų lygios galimybės darbe. Taip ji veikia kaip lygių galimybių garantas.

Darbdaviui nustatyta pareiga netrukdyti profesinės sąjungos veiklai, konsultuotis su profesine sąjunga darbuotojus liečiančiais klausimais, o tam tikrais atvejais ir gauti jos pritarimą tam tikram sprendimui, gautus pasiūlymus iš profesinės sąjungos išnagrinėti ir į juos motyvuotai atsakyti. Siekiant garantuoti profesinės sąjungos nepriklausomumą nuo darbdavio ir jos sėkmingą veiklą yra numatyti papildomi saugikliai bei joms suteikta papildomų veiklos garantijų. Profesinių sąjungų įstatymo 10 straipsnis draudžia darbdaviui reguliuoti darbuotojų stojimą ar nestojimą į profesines sąjungas, taip pat bandyti kitaip trukdyti profesinės sąjungos veiklai. Ji turi įgaliojimus, kurių neturi pavieniai darbuotojai, ir gali padėti užtikrinti, kad darbdavys laikytųsi nustatytų darbo sąlygų, įstatymų ir kolektyvinės sutarties, kad darbuotojai turėtų kiek galima geresnes darbo sąlygas, o darbdaviui nesilaikant įsipareigojimų – skelbti streiką ir siekti, jog darbuotojams būtų suteiktos jiems priklausančios teisės. Jau pats faktas, kad darbovietėje egzistuoja profesinė sąjunga, drausmina darbdavį ir garantuoja darbo įstatymų minimumo laikymąsi darbuotojų atžvilgiu.

Profesinės sąjungos, kaip darbuotojų atstovo, pagrindinė funkcija - atstovavimo funkcija - tiesiogiai įvardinta ir Darbo kodekse, ir Profesinių sąjungų įstatyme. Viena iš atstovavimo apraiškų yra derybų dėl kolektyvinės sutarties vedimas ir dalyvavimas socialiniame dialoge tiek su darbdavių organizacijomis, tiek su Vyriausybe. Dvišalėmis ir trišalėmis derybomis su Vyriausybe ir darbdavių atstovais jos gali spręsti socialines ir ekonomines savo narių problemas. Ji atstovauja darbuotojams tiek kolektyviniuose, tiek individualiuose darbo santykiuose. Tai reiškia, kad ji veikia dviem lygmenimis: atstovauja bei gina tiek pavienių darbuotojų, tiek visų darbuotojų kartu kaip grupės interesus. Labai svarbu yra atkreipti dėmesį į tai, jog profesinė sąjunga kolektyviniuose darbo santykiuose, tai yra, kai

darbuotojai veikia kaip viena šalis, o darbdavys kaip kita šalis, atstovauja visus tos įmonės, pramonės šakos, teritorijos darbuotojams, nepriklausomai nuo to, ar jie yra profesinės sąjungos nariai.

Kalbant apie nacionaliniu lygmeniu veikiančias profesines sąjungas, Lietuvoje veikia trys pagrindiniai susivienijimai. Lietuvos profesinių sąjungų konfederacija - tai stambiausias profesinis susivienijimas, iš esmės įsisteigęs buvusių tarybinių profsąjungų bazėje. Lietuvos profesinių sąjungų konfederacija, įkurta 2002 m. gegužės 1 d. susijungus dviems profesinių sąjungų centrams - Lietuvos profesinių sąjungų susivienijimui ir Lietuvos profesinių sąjungų centrui - šiuo metu vienija 26 šakines organizacijas. Tai nevyriausybinė organizacija nepriklausoma nuo valstybinės valdžios ir valdymo institucijų, darbdavių ir jų organizacijų, visuomeninių organizacijų ir judėjimų. Jos misija yra jungti bei ginti Lietuvos profesines sąjungas bei įtakoti valdžios institucijas darbo ir socialiniais klausimais. Kaip pagrindinius savo tikslus Lietuvos profesinių sąjungų konfederacija įvardija jungti, remti ir koordinuoti savo narių veiklą nacionaliniu, šakų ir regionų mastu, ginti profesinių sąjungų narių ir jų organizacijų teises ir teisėtus interesus, siekti įtakoti valstybinę politiką ir darbdavių veiklą darbo, ekonomiais ir socialiniais klausimais. Vienas iš pagrindinių tikslų yra atstovauti savo nariams sprendžiant socialines, ekonomines ir darbo problemas su valstybės institucijomis, darbdaviais, jų organizacijomis bei skatinti vienybę, nustatant vieningą profsąjungų politiką Lietuvoje ir atstovauti Lietuvos profsąjungoms pasauliniu mastu, taip pat skatinti socialinę partnerystę su kitu socialiniu partneriu - darbdaviais ir jų organizacijomis.<sup>28</sup>

Kitas profesinių sąjungų susivienijimas - Lietuvos profesinė sąjunga „Solidarumas“. Tai profesinių sąjungų organizacija, vienijanti gamybinių profesinių federacijų ir miestų bei rajonų teritorinės profesines sąjungas. Jos tikslais ir uždaviniais yra narių atstovavimas, profesinių, ekonominių bei socialinių teisių ir interesų, garbės ir orumo gynimas, demokratijos puoselėjimas, lygiavertės partnerystės, kolegiško solidarumo tarpusavio santykių stiprinimas. Ji siekia suderinti socialinių partnerių interesus ir daryti įtaką ekonominei ir socialinei politikai. Prie savo uždavinių ji priskiria darbuotojų darbinių teisių apsaugą bei profesijos, darbo užmokesčio, darbų saugos, higienos, darbo aplinkos, socialinių, buitinių sąlygų, darbo apsaugą. Ji buvo įkurta 1989 metais kaip Lietuvos atgimimo Sąjūdžio dalis, įgyvendinusi savo politinį tikslą atkurti Lietuvos valstybės nepriklausomybę, II-ame savo suvažiavime 1990 m. liepos 1 d. pasiskelbė profesine sąjunga. 1993 m. vasario 26 d. pasirašė pripažinimo sutartį su Lietuvos

---

<sup>28</sup> Apie Lietuvos profesinių sąjungų konfederaciją. Lietuvos profesinių sąjungų internetinis puslapis. Prieiga per internetą: <http://www.lpsk.lt/?lang=lt&ID=1> [žiūrėta 2008-03-14].

Respublikos Vyriausybė. Kaip profsajunginis centras trišalės partnerystės principu dalyvauja, atstovauja ir gina darbuotojų interesus. 1995 m. tapo Tarptautinės laisvųjų profesinių sąjungų konfederacijos nare, palaiko ryšius ir bendradarbiauja su kaimyninių šalių profesinėmis sąjungomis.<sup>29</sup>

Trečiasis profesinių sąjungų susivienijimas - Lietuvos darbo federacija. Tai krikščioniškoji profesinė sąjunga, kuri buvo įsteigta Lietuvos krikščionių darbininkų atstovų suvažiavimo, įvykusio Kaune 1919 m. rugsėjo 27 - 28 dienomis. Įkūrimo tikslas buvo tapti Lietuvos krikščionių darbininkų atskirų kultūrinių bei profesinių organizacijų apsijungimo centru. Darbo Federacijos atstovai gausiai atstovavo Lietuvos Seimuose, sprendė darbininkų kultūrinius, politinius ir profesinius reikalus. Lietuvos darbo federacijos veikla tęsėsi iki 1940 metų vasaros. Sovietinės okupacijos metais šios organizacijos veikla buvo sustabdyta. Atgavus nepriklausomybę, 1991 metais Lietuvos Darbo federacija buvo atkurta ir šiuo metu turi apie 20 000 narių. Nuo 2006 metų ji yra Tarptautinės Profesinių Sąjungų Konfederacijos narė, o nuo 2002 metų - Europos Profesinių Sąjungų Konfederacijos narė.<sup>30</sup>

Norint atskleisti realią situaciją apie įvairias lygmeninis veikiančių profesinių sąjungų skaičių, būtina pažymėti, kad labai svarbia problema tapo informacijos sisteminimo apie šias organizacijas Lietuvoje nebuvimas. Šiuo metu visi statistiniai duomenys bei atliekami tyrimai dėl darbuotojų atstovų skaičiaus Lietuvoje remiasi vien geranorišku ir savanorišku jų pačių deklaravimu apie savo veiklą bei narystę. Kiek tai atspindi realų skaičių, galima tik spėlioti. Šios problemos sprendimu būtų elementarios internetinės duomenų bazės apie veikiančias profesines sąjungas įkūrimas bei įpareigojimas juos registruotis įsisteigus. Tai palengvintų sudaryti bendrą ir tikslų vaizdą apie darbuotojų atstovavimą mūsų valstybėje. Tam tikslui reikėtų siūlyti Seimui Profesinių sąjungų įstatymo pataisas, įpareigojančias veikiančias bei naujai įsisteigusias profesines sąjungas pateikti duomenų bazę administruojantiems organams konkrečius duomenis apie įsisteigimo datą, narių skaičių ar sudėtį bei pateikti savo nuostatus ar įstatus, pagal kuriuos darbuotojų atstovai veikia.

Apibendrintai galima pasakyti, kad Lietuvoje profesinėms sąjungoms suteikta nemažai teisių, tačiau reikia nepamiršti, kad šios teisės turi turėti realų ekonominį pagrindą, tai yra šių teisių įgyvendinimas turi būti realiai įmanomas ir tiesiogiai nekenkti kitai darbo teisinio santykio šaliai – darbdaviui, nes nuo jo ekonominės ir finansinės gerovės priklauso daugelis

<sup>29</sup> Apie Lietuvos profesinę sąjungą „Solidarumas“. Lietuvos profesinės sąjungos „Solidarumas“ internetinis puslapis. Prieiga per Internetą: [http://www.solidarumas.lt/info\\_apie\\_mus.htm](http://www.solidarumas.lt/info_apie_mus.htm) [žiūrėta 2008-03-14].

<sup>30</sup> Apie Lietuvos darbo federaciją. Lietuvos darbo federacijos internetinis puslapis. Prieiga per Internetą: <http://www.ldf.lt/index.php?cid=87> [žiūrėta 2008-03-14].

darbuotojų teisių ir garantijų. Tie įstatymai, kurie per daug riboja vienos darbo teisinio santykio šalies teises ir suteikia žymiai daugiau teisių kitai, nors ir silpnesnei šaliai, yra kenksmingi visai visuomenei, nes griaua susiklosčiusią pusiausvyrą. Tik belieka tikėtis, kad įsigaliojęs Darbo kodeksas būtent išlaikys tą pusiausvyrą.<sup>31</sup>

### **2.2.2. Kolektyvinių sutarčių šalių identifikavimo problema**

Viena iš pagrindinių ir labai svarbių profesinės sąjungos teisių kolektyviniuose darbo santykiuose yra teisė darbuotojų vardu derėtis ir sudaryti kolektyvines sutartis su darbdaviais ar jų organizacijomis.

Dėl skirtingų teisinių, socialinių veiksnių bei tradicijų pasaulio valstybėse kolektyvinės sutartys gana skirtingai suprantamos, nevienodas yra jų turinio reglamentavimas bei taikymo sritis,<sup>32</sup> skirtingai suvokiama, kokie subjektai gali tokią sutartį sudaryti. TDO 1951 metų rekomendacija Nr. 91 „Dėl kolektyvinių sutarčių“<sup>33</sup> pateikia kolektyvinės sutarties sąvoką, pagal kurią kolektyvinėmis sutartimis yra laikomos visos sutartys dėl įdarbinimo ir darbo sąlygų, sudaromos raštu tarp darbdavio, darbdavių grupės ar vienos (kelių) darbdavių organizacijų, iš vienos pusės, ir vienos ar kelių atstovaujančių darbuotojams organizacijų, o nesant tokių organizacijų – darbuotojų atstovų, išrinktų ir įgaliotų pagal nacionalinę teisę ir praktiką, ar kitų atstovų iš kitos pusės.<sup>34</sup> Šiuo atveju darbuotojų organizacijos suprantamos kaip asociacijos pagrindu įsisteigusios įvairių socialinės partnerystės lygmenų profesinės sąjungos, o darbuotojų atstovais laikomi rinkimų ar kitokiu būdu įgalios kolektyvinės ar vienasmenės institucijos – darbuotojų atstovai, darbo tarybos, įmonės komitetai, kompetentingos atstovauti darbuotojų interesams su darbdaviais ar jų organizacijomis srityje. Lietuvoje kolektyvinių sutarčių reglamentavimą galima išskirti į dvi dalis:

a) aukštesniu negu įmonės lygiu sudaromos kolektyvinės sutartys – teritorinės, šakos, nacionalinės kolektyvinės sutartys;

b) įmonės bei žemesnio negu įmonės lygiu sudaromos kolektyvinės sutartys – įmonės ar jos struktūrinių padalinių kolektyvinės sutartys.

<sup>31</sup> Juodka R. Profesinių sąjungų narių garantijos būtinybė ar prabanga?. Justitia., 2000. Nr. 2. P.23.

<sup>32</sup> Киселев И. Я. Сравнительное и международное трудовое право. Учебник для вузов. Москва : 1999. P. 242-250.

<sup>33</sup> International Labour Organisation. Conventions and recommendations 1919-1956. I, Geneva: International Office, 1991,1991. P. 1042-1044.

<sup>34</sup> International Labour Conventions and Recommendations. Geneva: International Labour Office: 1992. P. 534-536.

Šių kolektyvinių sutarčių apibrėžimai, o ypačingai jų šalys atskleidžia šių sutarčių skirtumus. Pažymėtina, kad iki 2003 metų sausio 1 dienos galiojusiam Lietuvos Respublikos kolektyvinių susitarimų ir sutarčių įstatyme<sup>35</sup> įmonės ir žemesniu lygiu sudaromos kolektyvinės sutartys buvo įvardijamos kolektyvine sutartimi, tuo tarpu aukštesnio lygio sudaromi socialinių partnerių susitarimai – kolektyviniais susitarimais.<sup>36</sup>

Pažymėtina, kad jei profesinė sąjunga sudarys kolektyvinę sutartį su darbdaviu, ši kolektyvinė sutartis bus privaloma ir tiems darbuotojams, kurie nėra profesinės sąjungos nariais. Ši taisyklė yra įtvirtinta Darbo kodekso 18 straipsnio 2 dalyje. Kolektyvinės sutarties sąlygos negali pabloginti darbuotojų padėties lyginant su ta, kurią nustato Darbo kodeksas ir kiti teisės aktai, todėl kolektyvinė sutartis iš esmės gerina darbuotojų padėtį ir darbuotojai turėtų būti suinteresuoti per savo kolektyvinius atstovus pasirašyti tokią sutartį. Joje gali būti nustatytos geresnės, lankstesnės darbo sąlygos, ypač todėl, kad profesinė sąjunga derasi visų darbuotojų vardu ir todėl turi geresnes derybines pozicijas nei pavieniai asmenys, susitardami dėl individualių darbo sutarčių. Darbo kodeksas leidžia kolektyvine sutartimi keisti tam tikras nuostatas, kurios kitu atveju būtų privalomos darbo santykiuose, ir tuo būdu taip pat didina ir darbdavio interesą pasirašyti kolektyvinę sutartį. Darbo Kodekso 61 straipsnis detaliai nustato, kokios sąlygos gali būti įtrauktos į kolektyvinę darbo sutartį. Sąrašas yra pakankamai platus, todėl tiek darbuotojai, tiek darbdaviai turėtų būti suinteresuoti tokios sutarties buvimu jų įmonėse, įstaigose ar organizacijose.

Atskleidžiant skirtingu lygmeniu pasirašytų kolektyvinių sutarčių skirtumus, būtina išaiškinti kiekvienos iš jų šalis. Valstybės lygiu kolektyvinė sutartis (nacionalinė) pasirašoma tarp centrinių profesinių sąjungų ir darbdavių organizacijos, šakos lygiu – tarp konkrečios šakos profesinės sąjungos ir darbdavių organizacijos, teritoriniu lygiu – tarp toje teritorijoje veikiančių profesinės sąjungos ir darbdavių organizacijos, ir įmonės (bei įstaigos ar organizacijos) ar jos struktūrinio padalinio lygiu – tarp darbdavio ir įmonės darbuotojų kolektyvo. Nacionalinė kolektyvinė sutartis būtų taikoma visoje valstybėje, šakos – toje pramonės šakoje, teritorinė – konkrečioje teritorijoje. Šiose sutartyse paprastai nustatomos darbo apmokėjimo, darbo ir poilsio laiko sąlygos, darbo apmokėjimo sistema augant kainoms ar infliacijai. Tokių kolektyvinių sutarčių sudarymo tvarką, galiojimą nustato Darbo kodekso 50-58 straipsniai.

<sup>35</sup> Valstybės žinios, 1991, Nr. 12-312.

<sup>36</sup> Davulis T. Įmonės kolektyvinę sutartį sudarančių subjektų problema Lietuvos darbo teisėje. Darbo ir socialinės apsaugos teisė XXI amžiuje: iššūkiai ir perspektyvos. 2006 m. gegužės 11-13 d. Tarptautinės mokslinės konferencijos medžiaga. Vilnius, Teisinės informacijos centras, 2007. P. 447.



Tačiau kalbant apie nacionalinės, šakos ar teritorinės kolektyvinės sutarties sudarymą, kyla klausimas, kokios profesinės sąjungos turi įgaliojimus derėtis dėl darbuotojų darbo sąlygų tam tikro regiono ar ūkio šakos lygiu.<sup>37</sup> Šiuo atveju atstovavimo problema susijusi su profesinių sąjungų pliuralizmu, kuris yra asociacijos laisvės padarinys. Įžvelgiama didelė kolektyvinių derybų teisinio reguliavimo spraga, nes dėl teisinio reguliavimo trūkumo neišvengiamos kolizinės situacijos, kuomet tam tikroje teritorijoje darbuotojai atstovaujami keliomis profesinėmis sąjungomis, kurioms nepavyksta susitarti ir bendradarbiauti tarpusavyje. Lietuvoje veikiant keliems tam tikroje teritorijoje ar šakoje profesinių sąjungų centrams bei atsirandant vis naujiems, dažnai pasireiškia jų tarpusavio konkuravimas. Tai iš dalies lemia tokį mažą aukštesnio lygio kolektyvinių sutarčių skaičių Lietuvoje. Tad pageidautina kuo skubiau užpildyti šią spragą, kad būtų sukurtas efektyvus teisinis mechanizmas, leidžiantis greitai ir operatyviai spręsti tokias problemas, kitaip nebus tinkamai įgyvendinama TDO konvencija Nr. 154 „Dėl kolektyvinių derybų skatinimo“, kuri įpareigoja valstybes sudaryti tinkamas sąlygas tokioms deryboms vykti sklandžiai.

Vienas iš tokios problemos sprendimo variantų - nepavykus susitarti dėl tarpusavyje kelioms toje pačioje teritorijoje ar ūkio šakoje veikiančioms profesinėms sąjungoms, aukštesnio lygio kolektyvinės sutarties sudarymą pavesti tai profesinei sąjungai ar profesinių sąjungų susivienijimui, kuri turi daugiausia profesinių sąjungų susivienijimo struktūrinių padalinių, veikiančių atitinkamose įmonėse. Galima taip pat būtų numatyti, kad aukštesnio lygio atstovaujančiosios profesinės sąjungos statuso suteikimą kontroliuotų teismas. Šiuo atveju nepavykus profesinėms sąjungoms susitarti dėl jungtinės jų atstovybės, jos galėtų kreiptis į teismą, kuris pagal iš anksto nustatytus objektyvius kriterijus nuspręstų, kuriai profesinei sąjungai suteikti tokį statusą.

Tačiau efektyviau būtų įstatymiškai įtvirtinti atstovaujamosios organizacijos nustatymo kriterijus aukštesniu nei įmonės lygiu. Tais atvejais, kai tam tikrai darbuotojų grupei atstovauja kelios profesinės sąjungos, gali kilti būtinumas išsirinkti pagrindinę atstovaujamąją profesinę sąjungą. Atstovaujamosios profesinės sąjungos statuso įgijimas reiškia, kad ji įgyja ypatingų įgaliojimų dalyvauti kolektyviniuose darbo santykiuose – ji gali būti kolektyvinės sutarties ar susitarimo šalimi arba kolektyvinio ginčo šalimi.<sup>38</sup> Gali būti įvairių kriterijų, kuriais remiantis

<sup>37</sup> Davulis T. Kolektyviniai susitarimai: kolektyvinių darbo santykių reguliavimo problemos. Teisė, 1999. Nr. 33 (1). P. 10.

<sup>38</sup> Kasiliauskas N. Atstovaujamosios profesinės sąjungos statusas. Darbo ir socialinės apsaugos teisė XXI amžiuje: iššūkiai ir perspektyvos. 2006 m. gegužės 11-13 d. Tarptautinės mokslinės konferencijos medžiaga. Vilnius, Teisinės informacijos centras, 2007. P. 547.

išrenkama atstovaujamoji profesinė sąjunga.<sup>39</sup> Kai darbuotojams atstovauja ir gina jų teises kelios profesinės sąjungos, tada svarbu sudaryti jungtinę atstovybę, kuri galėtų veikti bendrai. Tačiau ne visada pavyksta susitarti dėl tokios atstovybės sudarymo, todėl tokiai kolizinei situacijai išspręsti reikalingos specialios taisyklės, padedančios nustatyti, kuri organizacija turi teisę atstovauti darbuotojų interesams.

Kita vertus, atstovaujamosioms profesinėms sąjungoms suteikus tam tikrų įgaliojimų, kyla klausimas, koks yra atstovaujamosios profesinės sąjungos sąvokos ir profesinių sąjungų lygybės principo santykis.<sup>40</sup> Šiuo atveju lygybės principą nustato eilė tarptautinio masto teisės aktų bei jis įtvirtintas mūsų valstybės aukščiausios galios teisės akte – Lietuvos Respublikos Konstitucijoje. TDO konvencija Nr. 87 „Dėl asociacijų laisvės ir teisės jungtis į organizacijas gynimo“ bei TDO konvencija Nr. 144 „Dėl trišalių konsultacijų tarptautinėms darbo normoms įgyvendinti“<sup>41</sup> numato, kad tiek darbuotojams, tiek darbdaviams turi būti atstovaujama lygiais pagrindais bet kurioje struktūroje konsultuojantis darbo teisės klausimais bei garantuoja draudimą suteikti monopolį kuriai nors vienai organizacijai. Tokio monopolio suteikimas reikštų konvencijų pažeidimą bei prisiimtų tarptautinių įsipareigojimų nepaisymą. Nacionaliniu lygiu šis principas yra aiškiai numatytas Lietuvos Respublikos Konstitucijos 50 straipsnyje ir atkartotas Profesinių sąjungų įstatymo 3 straipsnio 1 dalyje. Todėl kalbant apie atstovaujamosios profesinės sąjungos statuso suteikimą, kyla klausimas, kaip tą suderinti su minėtu lygybės principu. Kita vertus, giliau panagrinėjus TDO konvencijos Nr. 144 „Dėl trišalių konsultacijų tarptautinėms darbo normoms įgyvendinti“ normas, galima daryti išvadą, kad ji daro tam tikrą išimtį, numatant, kad darbdavių bei darbuotojų atstovai konvencijos numatytais procedūroms įgyvendinti renkami jiems atstovaujančiose organizacijose. Taigi šiuo atveju išvelgiamas tam tikras profesinių sąjungų lygybės principo ribojimas, nes leidžiama iš keleto profesinių sąjungų išrinkti tą, kuri labiausiai ir geriausiai atstovautų darbuotojų teisėms ir interesams. Tačiau minėta konvencija nenustato ir neapibrėžia „labiausiai atstovaujamosios profesinės sąjungos“ sąvokos<sup>42</sup>. Tai sukelia daug neaiškumų, nes nėra žinoma, kokiais kriterijais vadovaujantis reiktų nustatyti labiausiai atstovaujamą profesinę sąjungą. Nors tiek tarptautiniuose, tiek nacionaliniuose teisės aktuose įtvirtintas profesinių sąjungų lygybės

---

<sup>39</sup> Stelina J. Pojęcie reprezentatywności związków zawodowych. Praca i Zabezpieczenie Społeczne. 1995. Nr.3. P. 58.

<sup>40</sup> Kasiliauskas N. Atstovaujamosios profesinės sąjungos statusas. Darbo ir socialinės apsaugos teisė XXI amžiuje: iššūkiai ir perspektyvos. 2006 m. gegužės 11-13 d. Tarptautinės mokslinės konferencijos medžiaga. Vilnius, Teisinės informacijos centras, 2007. P. 548.

<sup>41</sup> Valstybės žinios, 1996, Nr. 30-739.

<sup>42</sup> Freedom of association. Geneva: International Labour Office. P 86.

principas, reiktų nepamiršti, kad prioritetas turėtų būti taikomas siekiui kuo geriau atstovauti darbuotojų interesams bei kuo efektyviau juos ginti. Tad reikia pažymėti, kad kai kuriose situacijose ar ypatingais atvejais šias funkcijas geriau gali atlikti konkreti profesinė sąjunga ar jų organizacija. Todėl darbuotojų gerovės labui turėtų būti leidžiama, remiantis atitinkamais kriterijais, suteikti pranašumą konkrečiai profesinei sąjungai atstovauti darbuotojams suteikus jai ypatingus įgaliojimus. Tokie atvejai neturėtų būti laikomi profesinių sąjungų diskriminacija ir lygybės principo paneigimu.

Anot Dr. Nerijaus Kasiliausko, „įtvirtinant atstovaujamosios profesinės sąjungos kriterijus, siekiama užtikrinti efektyvų darbuotojų atstovavimą sudarant kolektyvines sutartis. Tai vienas iš įstatymų leidėjo politikos, kuria siekiama skatinti reguliuoti kolektyviniais susitarimais kuo didesnę kolektyvinių darbo santykių sritį, elementų. Todėl galima daryti išvadą, kad atstovaujamosios profesinės sąjungos institutas – tai savotiškos kolizinės taisyklės, leidžiančios nustatyti kompetentingą profesinę sąjungą, galinčią veikti darbuotojų visumos vardu.“<sup>43</sup>

Vienas iš atstovavimo kriterijų įtvirtinimo metodų, taikomų Lietuvoje – šio klausimo reglamentavimas trišaliu – profesinės sąjungos, darbdavių organizacijos bei Vyriausybės – susitarimu arba socialinių partnerių dvišaliu susitarimu. 1995 m. gegužės 5 d. Lietuvos Respublikos Vyriausybė, darbdavių organizacijos bei profesinių sąjungų organizacijos sudarė trišalį susitarimą „Dėl trišalės partnerystės“,<sup>44</sup> kuriame įsipareigojo derinti tarpusavio interesus sprendžiant socialines, ekonomines bei darbo problemas. Toks susitarimas yra pasirašomas kasmet, atsižvelgiant į pasikeitusias aplinkybes mūsų valstybėje. Taigi šis būdas yra pakankamai patogus, kalbant apie tokių susitarimų keitimo procedūros paprastumą. Tai leidžia lengviau ir dažniau prisitaikyti prie kintančių aplinkybių bei keičiančiosios situacijos. Apžvelgiant į minėtų kriterijų įtvirtinimą užsienio šalyse, pastebima tendencija šį klausimą reglamentuoti įstatymo galią turinčiuose teisės aktuose. Tą galima numatyti įstatyme, reguliuojančiame kolektyvinius darbo santykius, arba įstatymuose, reglamentuojančiuose profesinių sąjungų veiklą. Taip yra Prancūzijoje, kuri šį klausimą reguliuoja būtent įstatymu.<sup>45</sup>

---

<sup>43</sup> Kasiliauskas N. Atstovaujamosios profesinės sąjungos statusas. Darbo ir socialinės apsaugos teisė XXI amžiuje: iššūkiai ir perspektyvos. 2006 m. gegužės 11-13 d. Tarptautinės mokslinės konferencijos medžiaga. Vilnius, Teisinės informacijos centras, 2007. P. 550.

<sup>44</sup> Dėl trišalės partnerystės: 1995 m. gegužės 5 d. Lietuvos Respublikos, profesinių sąjungų ir darbdavių organizacijų susitarimas. Vilnius, Lietuvos Respublikos Trišalė taryba. Pieiga per internetą <http://www.lrtt.lt/susitarimai.htm> [žiūrėta 2008-03-02].

<sup>45</sup> Kasiliauskas N. Atstovaujamosios profesinės sąjungos statusas. Darbo ir socialinės apsaugos teisė XXI amžiuje: iššūkiai ir perspektyvos. 2006 m. gegužės 11-13 d. Tarptautinės mokslinės konferencijos medžiaga. Vilnius, Teisinės informacijos centras, 2007. P. 550.

Tačiau panagrinęjus Lenkijos pavyzdį, tampa aišku, kad atstovaujamosios profesinės sąjungos kriterijus galima numatyti ir poįstatyminės galios teisės akte – 1994 m. vasario 15 d. Ministrų Tarybos nutarime Nr. 7/94 dėl Trišalės socialinių-ekonominių reikalų komisijos sudarymo.<sup>46</sup> Būtent šiame nutarime yra apibrėžti kriterijai, kuriais vadovaujantis galima nustatyti atstovaujamąją profesinę sąjungą. Tačiau toks reglamentavimas laikytinas laikinu, nes reiktų šias nuostatas įtvirtinti įstatyme.<sup>47</sup>

Profesinei sąjungai, turinčiai atstovaujamosios organizacijos statusą, yra suteiktas ypatingas mandatas veikti atstovaujamos darbuotojų visumos vardu.<sup>48</sup> Jos turi tam tikrų bruožų, kurie skiria ją nuo kitų profesinių sąjungų, suteikia jai pranašumo bei atitinkamų privilegijų atstovavimo srityje. Tačiau pripažinimui atstovaujamąją profesinę sąjungą kriterijams yra taikomi tam tikri apribojimai. Visų pirma, šios taisyklės galioja tik kolektyviniuose darbo santykiuose. Kalbant apie individualius darbo teisinius santykius, nė vienai profesinei sąjungai negali būti suteikta privilegija būti pranašesnei ar labiausiai darbuotojus atstovaujančiai organizacijai, nes atstovavimo ribojimas šioje srityje yra negalimas. Antra, kriterijai turi būti objektyvūs.<sup>49</sup> Tai neleidžia valstybės valdžios institucijoms turėti sprendžiamojo balso teisę dėl atstovaujamosios profesinės sąjungos statuso suteikimo bei sudaro galimybę visoms profesinėms sąjungoms tapti atstovaujamąja, jei tik jų išrinkimo procedūra atitinka Asociacijos laisvės komiteto nurodytas sąlygas – a) tokią profesinę sąjungą turi paskirti nepriklausomas organas; b) įgaliojamoji institucija turi būti išrinkta tos darbovietės darbuotojų balsų dauguma; c) organizacijai, kuriai nepavyko užtikrinti pakankamo balsų skaičiaus, suteiktina teisė prašyti surengti naujus rinkimus praėjus nustatytam periodui; d) numatoma neįgalios organizacijos teisė reikalauti naujų rinkimų praėjus po jų nustatytam terminui.<sup>50</sup> Šiuo atveju tam tikra prasme yra užtikrinamas profesinių sąjungų lygybės principas. Trečia – kriterijus būtina nustatyti iš anksto. Tai reiškia, kad tokie kriterijai turi būti įtvirtinti jau prieš sprendžiant konkretų atstovaujamosios profesinės sąjungos išrinkimo klausimą. Tik taip gali būti garantuotas kriterijų objektyvumas, nes jie nebus „pritempti“ prie konkrečios situacijos, o skirti visiems atvejams.

---

<sup>46</sup> Stelina J. Pojęcie reprezentatywności związków zawodowych. *Praca i Zabezpieczenie Społeczne*. 1995. Nr.3. P. 59.

<sup>47</sup> Kasiliauskas N. Atstovaujamosios profesinės sąjungos statusas. Darbo ir socialinės apsaugos teisė XXI amžiuje: iššūkiai ir perspektyvos. 2006 m. gegužės 11-13 d. Tarptautinės mokslinės konferencijos medžiaga. Vilnius, Teisinės informacijos centras, 2007. P. 551.

<sup>48</sup> Pliszkievicz M., Sewerynski M. Problemy reprezentatywności prawnej w zbiorowych stosunkach pracy. *Reprezentatywność partnerów społecznych w zbiorowych stosunkach pracy*. Warszawa, 1996. P. 52.

<sup>49</sup> Tripartite Consultation. Geneva: International Labour Office. 2000. P. 57.

<sup>50</sup> Freedom of Association: Digest of Decisions and Principles of the Freedom of Association Committee of the Governing Body of the ILO. Geneva: International Labour Office, 1996, 4th (revised) ed. P. 168.

Paminėtini keli pagrindiniai kriterijai, kuriais vadovaujantis galima būtų nustatyti atstovaujamaą profesinę sąjungą. Pirmas – nominacijos kriterijus. Šiuo atveju įstatymo leidėjo arba trišalio susitarimo šalių kompetencijoje yra numatyti ir pripažinti tų profesinių sąjungų pavadinimus, kurios laikytinos atstovaujančiomis. Geriausias pavyzdys – Prancūzija. Būtent Vyriausybės sprendime yra išvardyti pavadinimai tų centrinių profesinių sąjungų, kurioms yra suteiktas atstovaujančiųjų profesinių sąjungų statusas. Tačiau tai ne tik galimybė savo nuožiūra nustatyti atstovaujamas profesines sąjungas, bet ir didelė atsakomybė tinkamai tai padaryti, kad nebūtų iškreiptas atstovavimo institutas. Antras kriterijus – kokybinis. Prancūzijos teismų praktika pabrėžia šį kriterijų, kuris reiškiasi per balsų, gautų per visuomeninius rinkimus, skaičių, kuris atspindi atitinkamos profesinės sąjungos narių skaičių<sup>51</sup> bei darbuotojų pasitikėjimą konkrečia profesine sąjunga. Taip pat vertinamas profesinių sąjungų nepriklausomumas nuo darbdavio, jos egzistavimo laiką, narių lojalumą jų organizacijų atžvilgiu. Šių rodiklių visumos analizė leidžia daryti pagrįstą išvadą apie profesinę sąjungą, turinčią teisę būti atstovaujama. Trečias kriterijus – funkcinis. Šiuo atveju vertinamas konkrečios profesinės sąjungos pagrindinės funkcijos įgyvendinimo efektyvumas – kolektyvinės sutarties sudarymas. Atsižvelgiama į jos patirtį šioje srityje. Taip pat analizuojamas kolektyvinės sutarties efektyvumas, tai yra ar profesinė sąjunga turi sugebėjimų pasiekti kompromisą derantis su darbdaviu, kuris optimaliausiai pagerintų darbuotojų padėtį. Ketvirtas kriterijus – paskyrimo kriterijus. Vadovaujantis juo, atstovaujamoji organizacija nustatoma darbuotojams patiems paskyrus profesinę sąjungą, kuriai jie paveda atstovauti tam tikru klausimu arba visais klausimais tam tikru laikotarpiu. Tai yra JAV modelis. Atstovaujamaą organizaciją galima paskirti referendumu. Aišku, tokį referendumą lengvai ir pakankamai greitai galima suorganizuoti įmonės lygmenyje, tačiau aukštesniame lygmenyje tai yra pakankamai sudėtinga.<sup>52</sup> Penktą kriterijų galima išskirti kaip kiekybinį. Pagal jį atstovaujamaą profesinę sąjungą laikoma ta, kuri turi didžiausią narių skaičių. Šiuo atveju vertinama atitinkamos profesinės sąjungos narystė. Pagal šį rodiklį galima nustatyti, kurias profesines sąjungas nominacijos būdu galima įvardinti kaip turinčias teisę atstovauti darbuotojams. Tai labiausia paplitęs kriterijus Europos šalyse. Tačiau tokiu atveju reikėtų vesti

<sup>51</sup> Kasiliauskas N. Atstovaujamosios profesinės sąjungos statusas. Darbo ir socialinės apsaugos teisė XXI amžiuje: iššūkiai ir perspektyvos. 2006 m. gegužės 11-13 d. Tarptautinės mokslinės konferencijos medžiaga. Vilnius, Teisinės informacijos centras, 2007. P. 553.

<sup>52</sup> Pliszkievicz M., Sewerynski M. Problemy reprezentatywności prawnej w zbiorowych stosunkach pracy. Państwo i prawo, 1995. Nr. 9. P.6.

tikslia visų profesinių sąjungų narių apskaitą,<sup>53</sup> kas yra pakankamai sudėtinga. Profesinės sąjungos dažniausiai skelbia didesnę vienijamų narių skaičių, neišbraukia iš sąrašų asmenų, kurie jau nebėra konkrečios profesinės sąjungos nariais. Todėl jų deklaruojami narių skaičiai dažniausiai neatitinka tikrovės ir neatspindi realios situacijos, todėl pasikliauti jais negalima. Tačiau dauguma profesinių sąjungų yra pasyvios sprendžiant šį klausimą ar net priešinasi. Jos bijo prarasti savo įgytus įgaliojimus, nes tokie kriterijai rizikingi naujoms, neseniai įsikūrusioms bei mažoms profesinėms sąjungoms.

Deja, Lietuvos Respublikos Konstitucijos 50 straipsnyje įtvirtintas visų profesinių sąjungų lygybės principas leidžia daryti išvadą, kad, nepaisant profesinės sąjungos narių skaičiaus, jos egzistavimo laiko bei jos veiklos efektyvumo ginant bei atstovaujant darbuotojams skirtingu lygmeniu, jos turi lygias kolektyvinių derybų teises. Kurios nors profesinės sąjungos išskyrimas gali būti įvardijamas diskriminaciniu ir antikonstituciniu.<sup>54</sup> Tačiau, anot daktaro T. Davulio ir profesoriaus I. Nekrošiaus šis principas neturėtų būti absoliutinamas. Profesinių sąjungų lygių teisių principo pažeidimas išvelgiamas tik tuo atveju, kai kuri nors profesinė sąjunga būtų nepagrįstai diskriminuojama valstybės institucijų arba jei vienai iš lygiaverčių profesinių sąjungų būtų suteikiama daugiau teisių ar privilegijų nei kitai.<sup>55</sup> Taigi pageidautina būtų įtraukti į dabartinį Darbo kodeksą naują teisinį terminą - „atstovaujamoji profesinė sąjunga“, kas nors minimaliai apibrėžtų, kurioms profesinėms sąjungoms yra suteiktas ypatingas mandatas veikti visų atstovaujamųjų darbuotojų vardu.<sup>56</sup>

Kitos problemos darbuotojų atstovų identifikavimo prasme yra išvelgiamos sudarant įmonės kolektyvinę sutartį. Tokia sutartis yra taikoma visiems tos įmonės ar struktūrinio padalinio darbuotojams, ji reguliuoja darbo, jo apmokėjimo, kitas socialines, ekonomines sąlygas bei suteikia papildomų garantijų, kurios nėra numatytos Darbo kodekse.

Įmonės kolektyvinės sutarties sudarymo tvarką nustato Darbo kodekso 62 – 67 straipsniai. Tradiciškai įmonės kolektyvinės sutarties sudarymas yra siejamas su profesinių sąjungų kompetencijos prerogatyva. Darbo kodekso 60 straipsnio 1 dalyje nurodyta, kad įmonės kolektyvinę sutartį su darbdaviu sudaro įmonėje veikianti profesinė sąjunga, kuri

---

<sup>53</sup> Kasiliauskas N. Atstovaujamosios profesinės sąjungos statusas. Darbo ir socialinės apsaugos teisė XXI amžiuje: iššūkiai ir perspektyvos. 2006 m. gegužės 11-13 d. Tarptautinės mokslinės konferencijos medžiaga. Vilnius, Teisinės informacijos centras, 2007. P. 554-556.

<sup>54</sup> Davulis T. Kolektyviniai susitarimai: kolektyvinių darbo santykių reguliavimo problemos. Teisė, 1999. Nr. 33 (1). P.11.

<sup>55</sup> Lietuvos Respublikos Konstitucijos komentaras. Red. K. Jovaišas. Vilnius: Teisės institutas, 2000, 1 d. P. 461.

<sup>56</sup> Kasiliauskas N. Atstovaujamosios profesinės sąjungos statusas. Darbo ir socialinės apsaugos teisė XXI amžiuje: iššūkiai ir perspektyvos. 2006 m. gegužės 11-13 d. Tarptautinės mokslinės konferencijos medžiaga. Vilnius, Teisinės informacijos centras, 2007. P. 559.

atstovauja darbuotojų kolektyvui. Nors tokią kolektyvinę sutartį turi teisę sudaryti ir šakos, teritorinė profesinė sąjunga, darbo tarybos, tačiau tam yra būtinos tam tikros sąlygos. Pagal Darbo kodekso 60 straipsnio 4 dalį ekonominės veiklos šakos profesinė sąjunga turi teisę sudaryti įmonės kolektyvinę sutartį tik tuo atveju, jei įmonėje nėra veikiančios profesinės sąjungos ir darbuotojų kolektyvo susirinkimas suteikė jai savo atstovavimo kompetenciją. Šiuo atveju ekonominės veiklos šakos profesinės sąjungos teisė sudaryti įmonės kolektyvinę sutartį yra išimtinė ir tiesiogiai priklauso nuo įmonės lygiu veikiančios profesinės sąjungos buvimo.

Pažymėtina, kad Darbo kodeksas nepateikia „įmonėje veikiančios profesinės sąjungos“ sąvokos apibrėžimo kolektyvinės sutarties sudarymo atveju. Teismo praktika šiuo klausimu palaipsniui kito. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyrius 1996 m. gruodžio 30 d. konsultacijoje teismams išaiškino, kad nutraukiant darbo sutartį su įmonės darbuotoju profesinės sąjungos nariu, išankstinį sutikimą gali duoti tik toje įmonėje veikiančios profesinės sąjungos, kurios narys yra darbuotojas, renkamas organas. Toliau buvo nurodomi reikalavimai tokiai įmonėje veikiančiai profesinei sąjungai įsisteigti: 1) ne mažiau 30 steigėjų arba jie turi sudaryti ne mažiau 1/5 dalį visų darbuotojų, bet ne mažiau kaip 3 darbuotojai; 2) veikianti profesinė sąjunga turi būti įregistruota Profesinių sąjungų įstatyme nurodytose institucijose.<sup>57</sup> Darytina išvada, kad įmonėje veikianti profesinė sąjunga yra apibrėžta kaip įmonėje įsteigta ir įstatymo nustatyta tvarka įregistruota profesinė sąjunga, kuri veikia tik atitinkamos įmonės ribose. Tačiau šios nuomonės Lietuvos Aukščiausiasis Teismas laikėsi nenuosekliai ir palaipsniui, su įvairiomis išlygomis, prie įmonėje veikiančios profesinės sąjungos priskyrė ir aukštesniu negu įmonės lygiu veikiančių organizacijų padalinius ir net vienasmenius vadovus, nurodžius, kad teritorinę profesinę sąjungą galima laikyti įmonėje veikiančia profesine sąjungą, jei įmonėje dirba jos renkamojo organo nariai.<sup>58</sup> Teritorinės profesinės sąjungos, į kurių organizacinę struktūrą yra įstoję smulkesni profesinių sąjungų junginiai, pagal jų įstatus laikomos veikiančiomis tose įmonėse profesinėmis sąjungomis.<sup>59</sup> Apibendrinant Lietuvos Aukščiausiojo Teismo pozicijas šiuo klausimu, galima teigti, kad įmonėje veikiančia profesine sąjungą galima laikyti ta, kuri įsisteigė ir veikia kaip įmonės profesinė sąjunga arba kaip teritorinė profesinė sąjunga, kurios atskiras struktūrinis padalinys veikia toje įmonėje. Nors bylų, susijusių su šakos bei nacionalinių profesinių sąjungų struktūriniais padaliniais dar

<sup>57</sup> LAT CBS 1996 m. gruodžio 30 d. konsultacija // Teismų praktika. 1996. Nr. 5-6.

<sup>58</sup> LAT CBS teisėjų kolegijos 2000 m. gruodžio 4 d. nutartis civilinėje byloje *V. Duoba v. VšĮ Geležinkelininkų ligoninė*. Nr. 3K-3-1283/2000.

<sup>59</sup> LAT CBS teisėjų kolegijos 2002 m. vasario 6 d. nutartis civilinėje byloje *L. Ivanovskis v. UAB „Jakva“*. Nr. 3K-3-232/2000.

nebuvo, manytina, kad analogiškose garantijų profesinių sąjungų nariams taikymo bylose Lietuvos Aukščiausiasis Teismas būtų pripažinęs ir šias profesines sąjungas, jei tik jos tose įmonėse turėtų struktūrinius padalinius ir būtų įregistruotos įstatymų nustatyta tvarka. Tačiau atkreiptinas dėmesys, kad tokia pozicija prieštarautų TDO 1948 m. birželio 17 d. konvencijos Nr. 87 „Dėl asociacijų laisvės ir teisės jungtis į organizacijas gynimo“ 7 straipsniui dėl draudimo kelti sąlygas, suvaržančias darbuotojų ir darbdavių organizacijų steigimą. Todėl teismų praktika šiuo klausimu turėtų keistis ir profesinės sąjungos atsiradimas įmonėje turėtų būti siejamas su steigimo aplinkybių atsiradimu.<sup>60</sup>

Taigi, galima teigti, kad naujasis Darbo kodeksas, suteikęs teisę darbdaviui ir darbuotojams dėl daugelio klausimų susitarti kolektyvinėje sutartyje, nepakankamai išsamiai reglamentavo kolektyvinės sutarties sudarymo teisę turinčius subjektus. Pagrindinis trūkumas yra tai, kad esant profesinių sąjungų pliuralizmui nėra numatyta, kokios profesinės sąjungos turi teisę atstovauti darbuotojams pasirašant aukštesnio negu įmonės lygio kolektyvinę sutartį, o tai praktikoje sudaro nemažai kolizinių situacijų. Nenumačius galimybes tokiais atvejais profesinei sąjungai įgyti atstovaujamosios profesinės sąjungos statuso, tai sudaro pagrindinę kliūtį kolektyvinėms deryboms aukštesniu nei įmonės lygiu.<sup>61</sup> Kalbant apie įmonės lygio sudaromų kolektyvinių sutarčių subjektus, jų ratas naujajame Darbo kodekse išsiplėtė, tačiau galimybes sudaryti įmonės kolektyvinę sutartį tiek ekonominės veiklos šakos profesinei sąjungai, tiek darbo tarybai atsiradimas tiesiogiai priklauso nuo įmonėje veikiančios profesinės sąjungos buvimo. Pagrindinė problema yra tai, kad reglamentavime aiškiai trūksta suvokimo, kas yra laikoma įmonėje veikiančia profesine sąjunga.

### **2.2.3. Darbo tarybų samprata, rinkimų procedūra**

Naujajame Darbo kodekse buvo įvardinta daug sąlygų, dėl kurių darbdavio ir darbuotojų atstovai gali susitarti tik kolektyvinėje sutartyje. Tokias Darbo kodekso nuostatas darbdaviai vertino kritiškai, atkreipdami dėmesį, kad daugelyje įmonių profesinių sąjungų nėra, todėl esą nėra su kuo tartis. Darbdavių atstovai teigė, kad padėtis pasikeistų, jei būtų teisinės prielaidos įmonėse kurti darbo tarybas ir su jomis sudaryti kolektyvines sutartis. Profesinės

---

<sup>60</sup> Davulis T. Įmonės kolektyvinę sutartį sudarančių subjektų problema Lietuvos darbo teisėje. Darbo ir socialinės apsaugos teisė XXI amžiuje: iššūkiai ir perspektyvos. 2006 m. gegužės 11-13 d. Tarptautinės mokslinės konferencijos medžiaga. Vilnius, Teisinės informacijos centras, 2007. P.453.

<sup>61</sup> Kasiliauskas N. Atstovaujamosios profesinės sąjungos statusas. Darbo ir socialinės apsaugos teisė XXI amžiuje: iššūkiai ir perspektyvos. 2006 m. gegužės 11-13 d. Tarptautinės mokslinės konferencijos medžiaga. Vilnius, Teisinės informacijos centras, 2007. P. 560.



sąjungos turėjo savų argumentų, kodėl kai kuriose įmonėse nėra darbuotojų organizacijų, kodėl darbdavių asociacijos vengia derybų dėl šakinių kolektyvinių sutarčių sudarymo, nors šakiniais susitarimais galima sureguliuoti tiek darbo apmokėjimo, tiek darbo laiko reguliavimo klausimus. Daugelyje Europos valstybių darbuotojų ir darbdavių santykiai sureguliuojami ne valstybinės valdžios sprendimais, o būtent kolektyvinėmis sutartimis, kuriose galima lanksčiai aptarti pačius įvairiausių šalims aktualius klausimus. Todėl kalbant apie darbuotojų atstovavimą kolektyviniuose darbo santykiuose, būtina dar kartą priminti Darbo kodekso 19 straipsnį, pagal kurį atstovauti darbuotojų teisėms ir interesams bei juos ginti gali profesinės sąjungos, o jeigu įmonėje nėra veikiančios profesinės sąjungos, darbuotojai savo gynimo ir atstovavimo funkcijas gali perduoti šakos profesinei sąjungai arba darbo tarybai. Nors iš šios nuostatos matyti, kad darbuotojų atstovavimo srityje pirmenybė yra teikiama profesinėms sąjungoms, tačiau darbo tarybų, kaip dar vienos kolektyvinio atstovavimo formos, įtvirtinimas papildo darbuotojų galimybes būti atstovaujamiems. Turint omenyje menkai išvystytą profesinių sąjungų struktūros lygį, reikšminga ypač tai, kad kuriant darbo tarybas gali būti sumažinta erdvė, kurioje nėra darbuotojų interesų atstovavimo, o darbdavys gauna derybų partnerį.

Darbo tarybos Lietuvos Respublikoje yra teisinė naujovė, kuria įstatymų leidėjas siekė įteisinti socialinę partnerystę ir suderinti darbdavių ir darbuotojų interesus darbo teisinių santykių srityje. Tokio instituto įvedimą paskatino tam tikri konkretūs Lietuvos tarptautiniai įsipareigojimai. Vienas iš tokių – Europos Sąjungos direktyva 2002/14/EB dėl bendros darbuotojų informavimo ir konsultavimo sistemos sukūrimo Europos Bendrijoje.<sup>62</sup> Joje numatyta tiek tiesioginė, tiek netiesioginė valstybių pareiga sudaryti sąlygas darbuotojų atstovavimo organui. Svarbią reikšmę turėjo TDO konvencijos Nr. 135 „Dėl darbuotojų atstovų gynimo ir jiems teikiamų galimybių įmonėje“ bei rekomendacijos Nr. 143 „Dėl darbuotojų atstovų gynimo ir jiems teikiamų galimybių įmonėje“ nuostatos. Rengiant nacionalinį Lietuvos Respublikos Darbo tarybų įstatymą<sup>63</sup> (toliau – Darbo tarybų įstatymas), kaip tik buvo atsižvelgta į šiuos teisės aktus bei remtasi jų nuostatomis. Kadangi Europoje darbo tarybų koncepcija yra žinoma senokai, šalys yra įgyvendinusios vienokį ar kitokį modelį, o praktika yra labai įvairi. Todėl rengėjams buvo sunku įvertinti Lietuvai geriausiai tinkantį teorinį modelį

---

<sup>62</sup> OJ, 2002, L 080.

<sup>63</sup> Valstybės žinios, 2004, Nr. 164-1271.

ir sugalvoti jo praktinio įgyvendinimo mechanizmą.<sup>64</sup> Ši nauja darbuotojų kolektyvinio atstovavimo subjektų koncepcija atitinka Lietuvos Respublikos Konstitucijos 35 straipsnį ir TDO konvenciją Nr. 87 „Dėl asociacijų laisvės ir teisės jungtis į organizacijas gynimo“<sup>65</sup> bei TDO konvenciją Nr. 135 „Dėl darbuotojų atstovų gynimo ir jiems teikiamų galimybių įmonėje“.<sup>66</sup> Pastarojoje konvencijoje nustatyta, kad darbuotojų atstovai, kurie tokie pripažinti pagal nacionalinius įstatymus arba praktiką, taip pat yra renkami atstovai, tai yra įmonės darbuotojų pagal nacionalinių įstatymų ar kitų norminių aktų arba kolektyvinių susitarimų nuostatas laisvai išrinkti atstovai, į kurių funkcijas neįeina veikla, kai kuriose šalyse pripažinta profesinių sąjungų išimtinė prerogatyva.

Teisinės darbo tarybos egzistavimo prielaidos įtvirtintos Darbo kodekso 21 straipsnyje, kuris numato, kad darbo taryba turi visas kolektyvinio atstovavimo subjektų teises, tačiau negali vykdyti tų funkcijų, kurios yra pripažintos profesinių sąjungų prerogatyva. Svarbu pažymėti, kad pagal Darbo kodekso patvirtinimo, įsigaliojimo ir įgyvendinimo įstatymo 2 straipsnį, nuostatos dėl darbo tarybos turėjo įsigalioti tik priėmus specialų įstatymą, o 5 straipsnis įpareigojo Lietuvos Vyriausybę pateikti darbo tarybų įstatymo projektą Seimui iki 2002 metų spalio mėnesio. Tačiau tai buvo padaryta gerokai vėliau – tik 2003 metais birželio mėnesį. Tuo tarpu Darbo tarybų įstatymas po ilgų darbdavių ir profesinių sąjungų organizacijų atstovų tarpusavio diskusijų priimtas 2004 m. spalio 26 d. Tai sudarė teisinę prielaidą kurti darbo tarybas bei atsirado daugiau galimybių sudaryti kolektyvines sutartis.

Darbo kodekse įtvirtintas darbo tarybų modelis turi kelis požymius, apibūdinančius šį naują institutą. Visų pirma, darbo tarybos yra darbuotojų atstovaujamasis bei ginantis jų socialines, ekonomines bei darbo teises ir interesus organas. Šis požymis atskleidžia darbo tarybų paskirtį, parodo, jog darbo taryba nėra politinis ar ekonominis darinys. Jos funkcija yra labai konkreti ir aiški – atstovauti tik įmonėje dirbančiųjų teisėms bei interesams bei būti lygiaverčiu darbdavio socialiniu partneriu. Darbo taryba pasižymi tuo, kad ji nėra priklausoma nuo darbdavio. Kitaip negu kai kuriose užsienio valstybėse, kur darbo tarybos ir darbdaviai sudaro bendrus ir kartu veikiančius organus, Lietuvos įstatymų leidėjas pasirinko nepriklausomo darbuotojų atstovo modelį. Šiuo atveju darbdavys negali daryti įtakos ar dalyvauti formuojant darbo tarybą arba kištis į jos veiklą. Kita vertus, darbo taryba turi tinkamai ir laiku vykdyti savo funkcijas bei būti atskaitinga darbuotojams, kurie ją išrinko ir

---

<sup>64</sup> Petrylaitė D. Darbo tarybos – naujos kolektyvinių darbo santykių galimybės. Teisės žinios, 2005. Nr. 2-3 (10-11). P. 10.

<sup>65</sup> Valstybės žinios, 1996, Nr. 27-653.

<sup>66</sup> Valstybės žinios, 1996, Nr. 30-737.

patikėjo savo lūkesčius. Kitas svarbus momentas - sprendžiant kolektyvinio darbuotojų atstovavimo problemą, darbuotojų kolektyvui buvo suteikta teisė pasirinkti, kokia darbuotojų atstovų forma jiems atstovaus ir gins jų interesus. Darbo taryba – tai alternatyvus darbuotojams atstovaujantis subjektas. Įstatymų leidėjas pasirinko būtent tokią koncepciją, nors ji nėra labai paplitusi Europos šalyse. Buvo pasirinktas ne solidarus darbuotojų atstovavimo modelis, kai galėtų veikti kelių rūšių darbuotojų atstovai vienas šalia kito, bet alternatyvus variantas, kai darbuotojams gali atstovauti vienas arba kitas atstovas – profesinė sąjunga arba darbo taryba.<sup>67</sup>

Tuo remiantis, darbuotojų atstovai yra ne tik profesinių sąjungų narių paskirti ar išrinkti atstovai, bet ir įmonės darbuotojų pagal nacionalinių įstatymų ar kitų norminių aktų arba kolektyvinių susitarimų nuostatas laisvai išrinkti atstovai. Tačiau yra tam tikros sąlygos, kurioms esant gali būti sudaryta darbo taryba. Darbo tarybos prielaidos ir iniciatyvos teisė galimos ne visose įmonėse. Darbo taryba neturi ir negali atsirasti priverstinai, nes jos sudarymo iniciatyva priklauso nuo darbuotojų valios. Išskiriamos kelios būtinos sąlygos tam, kad įmonėje būtų pradėti darbo tarybos rinkimai. Visų pirma, darbo tarybos gali būti sudaromos ir veikia:

a) jei įmonėje nėra veikiančios profesinės sąjungos ir darbuotojai jų kolektyvinio atstovavimo teisių neperdavė atitinkamos šakos profesinei sąjungai;

b) įmonėje turi dirbti ne mažiau kaip 20 darbuotojų. Jeigu įmonėje dirba mažiau kaip 20 darbuotojų, darbo tarybos funkcijas įgyvendina darbuotojų atstovas, renkamas darbuotojų kolektyvo susirinkime. Darbuotojų kolektyvo susirinkimas yra teisėtas, kai jame dalyvauja ne mažiau kaip pusė įmonės darbuotojų. Darbuotojų atstovui taikomos visos šio ir kitų įstatymų, norminių teisės aktų ir kolektyvinių sutarčių nuostatos, nustatančios darbo tarybos ir jos narių teises, pareigas ir garantijas. Šiuo atveju labai svarbu kiekvieną kartą prieš renkant darbo tarybą apskaičiuoti, kiek darbuotojų dirba atitinkamoje įmonėje. Įmonės darbuotojų skaičius apskaičiuojamas vadovaujantis Darbo tarybų įstatymo 5 straipsnio nuostatomis. Nustatant įmonės darbuotojų skaičių, įskaičiuojami ir visų įmonės filialų, atstovybių bei struktūrinių padalinių darbuotojai. Į šį darbuotojų skaičių neįskaitomi tik:

a.a) darbuotojai, esantys atostogose vaikui prižiūrėti, kol jam sueis treji metai;

b.b) darbuotojai, atliekantys tikrąją krašto apsaugos tarnybą;

c.c) darbuotojai, dirbantys pagal laikinąsias darbo sutartis;

d.d) darbdavys ir pagal įstatymus, įgaliojimus ar steigimo dokumentus jam atstovaujantys asmenys.

---

<sup>67</sup> Petrylaitė D. Darbo tarybos – naujos kolektyvinių darbo santykių galimybės. Teisės žinios, 2005. Nr. 2-3 (10-11). P. 10.

c) pradėti darbo tarybos sudarymo procedūrą galima tik tada, kai darbdavys gavo rašytinį ne mažiau kaip 1/5 įmonės darbuotojų pasirašytą pasiūlymą dėl darbo tarybos sudarymo.

Neatsižvelgiant į tai, ar įmonė turi filialų, atstovybių bei kitų struktūrinių padalinių, joje gali būti sudaroma tik viena darbo taryba. Ji sudaroma iš darbo tarybos rinkimuose išrinktų darbuotojų. Priklausomai nuo įmonės darbuotojų skaičiaus, darbo tarybą gali sudaryti nuo 3 narių - įmonėse, kuriose darbuotojų skaičius yra ne mažesnis kaip 20 - iki 15 narių - įmonėse, kuriose darbuotojų skaičius yra ne mažesnis kaip 700. Darbo tarybos nariais gali būti renkami visi darbuotojai, sulaukę šešiolikos metų ir išdirbę įmonėje ne mažiau kaip šešis mėnesius, išskyrus darbuotojus, dirbančius pagal laikinąją darbo sutartį. Tik jei įmonėje visi darbuotojai dirba trumpiau nei šešis mėnesius, pastarasis apribojimas nėra taikomas. Darbo taryba sudaroma trejų metų kadencijai, kuri pradeda skaičiuoti nuo pirmojo darbo tarybos posėdžio.

Darbo tarybos kompetencija gali būti nustatyta įstatymuose, įmonės kolektyvinėse sutartyse, taip pat nacionalinėse, šakos ar teritorinėse kolektyvinėse sutartyse, kituose norminiuose teisės aktuose, tokiuose kaip Vyriausybės nutarimuose, Socialinės apsaugos ir darbo ministro įsakymuose. Tą galima aptarti darbdavio ir darbo tarybos susitarimuose, kurie apibrėžia tik darbo tarybos ir darbdavio tarpusavio teises ir pareigas, todėl jie negali reguliuoti darbuotojų darbo sąlygų.

Darbo taryba kaip darbuotojų atstovas turi visas pagrindines kolektyvinio atstovavimo teises. Ji gali sudaryti įmonės kolektyvines sutartis, kontroliuoti jų vykdymą, teikti pasiūlymus darbdaviui dėl darbo organizavimo įmonėje, organizuoti ir valdyti streikus bei kitas teisėtas priemones, kurių imtis darbuotojai turi teisę, kas anksčiau buvo profesinių sąjungų išskirtinė teisė.

Darbo tarybos funkcijoms atlikti darbdavys privalo skirti patalpas, leisti naudotis turimomis darbo priemonėmis. Darbo tarybos nariai darbo tarybos posėdžiams ir jų pareigų vykdymo laikui atleidžiami nuo darbo ne mažiau kaip 60 darbo valandų per metus, jeigu kolektyvinėje sutartyje nenumatyta kitaip ir už šį laiką jiems mokamas vidutinis darbo užmokestis. Taip pat jų kvalifikacijai darbdavio lėšomis kelti per metus turi būti skiriama ne mažiau kaip 3 dienos, jeigu kolektyvinėje sutartyje nenumatyta kitaip. Darbo tarybos nariams jų kadencijos darbo taryboje laikotarpiu yra taikomos papildomos garantijos. Darbo tarybų įstatymo 18 straipsnio 3 dalis nustato, kad iš darbo atleidžiant darbo tarybos narius, jiems taikomos Darbo kodekse darbuotojų atstovams nustatytos garantijos. Tuo pačiu Darbo kodekso 134 straipsnio 1 dalyje numato, kad darbuotojai, išrinkti į darbuotojų atstovaujamuosius

organus, laikotarpiu, kuriam jie išrinkti, negali būti atleisti iš darbo pagal darbo kodekso 129 straipsnį be išankstinio to organo sutikimo.

Deja, darbo tarybų veikla apsiriboja tik tam tikros įmonės, įstaigos ar organizacijos darbuotojams atstovavimu, kai profesinės sąjungos veikia gerokai plačiau - jos gali veikti šakiniu, teritoriniu ar net nacionaliniu lygiu. Todėl darbo taryboms nėra suteikta teisė atlikti funkcijas, kurios įstatymais yra pripažintos profesinių sąjungų išimtinė teise. Darbo taryboms suteikta teisė sudaryti tik įmonės kolektyvines sutartis - įmonės, įstaigos, organizacijos ar jos struktūrinio padalinio lygiu - ir tik tais atvejais, jei įmonėje nėra veikiančios profesinės sąjungos ir jei darbuotojų atstovavimo ir gynimo funkcijos nėra perduotos atitinkamos ekonominės veiklos šakos profesinei sąjungai. Taigi darbo tarybos negali atlikti funkcijų, kurios pagal įstatymus yra pripažintos kaip profesinių sąjungų prerogatyva.

Apibendrinant galima teigti, kad darbuotojams kolektyviniuose darbo santykiuose atstovaujanti darbo taryba gali atlikti veiksmus, kuriais atstovaujami darbuotojų interesai esant darbo santykiams ir kurie atitinka įstatymus, neprieštarauja sąžiningiems santykiams tarp šalių. Jeigu darbo tarybų kaip darbuotojų atstovų kompetencija nėra apibrėžta įstatymuose, tai jų kompetencijos ribas gali nustatyti darbuotojų kolektyvas kolektyvinėje sutartyje. Tačiau darbuotojų atstovai, naudodamiesi savo teisėmis, įtvirtintomis Darbo kodekso normose ir kituose įstatymuose, neturi pažeidinėti kitų asmenų teisių interesų, kuriuos savo ruožtu gina Lietuvos Respublikos Konstitucija ir įstatymai. Darbo taryba savo teisėmis privalo naudotis protingai ir sąžiningai, taip pat be pakankamo pagrindo neriboti darbdavio teisių. Įgyvendindama savo kompetenciją, darbo taryba privalo laikytis geranoriškumo ir pagarbos teisėtiems darbdavio interesams principų, atsižvelgti į visų įmonės darbuotojų teises ir interesus, nediskriminuoti atskirų darbuotojų, jų grupių ar atskirų struktūrinių padalinių darbuotojų.

#### **2.2.4. Darbo tarybų plėtros neefektyvumo problema**

Viena iš aktualių ir labai svarbių problemų, susijusių su naujo darbo tarybų instituto įvedimu į darbo teisę, yra jų plėtros, steigimosi bei įsteigtų darbo tarybų veiklos neefektyvumas. Svarbu išsiaiškinti, kokia yra padėtis Lietuvoje dėl darbo tarybų steigimosi bei išryškinti jų veiklos neefektyvumo priežastis. Tuomet galima būtų teikti siūlymus, rekomendacijas bei turimų problemų sprendimo variantus esamai situacijai tobulinti.

Logiška būtų manyti, kad darbuotojų atstovavimo mastas įmonėse turėtų didėti augant įmonės darbuotojų skaičiui. Esant labai mažam įmonės darbuotojų skaičiui, joms netikslinga

turėti darbuotojų atstovą, kadangi darbuotojai dažnai turi galimybę betarpiškai bendrauti su įmonės vadovu, kartu spręsti kylančias problemas. Tad augant įmonės darbuotojų skaičiui, didėja ir tokios įmonės darbuotojų atstovavimo tikimybė. Dažniausiai didelėse įmonėse yra įsisteigusios profesinės sąjungos. Tai leidžia daryti prielaidą, jog didelių įmonių darbuotojų interesai Lietuvoje yra atstovaujami. Todėl tikėtina, jog didelėse įmonėse, kuriose nėra profesinių sąjungų, yra labai gera terpė steigti darbo taryboms.

2006 metais Darbo ir socialinių tyrimų institutas atliko tyrimą apie Darbo tarybų veiklos plėtros galimybių vertinimą „Darbo tarybų steigimo analizė ir plėtros perspektyvos“<sup>68</sup>. Šio tyrimo tikslas buvo išsiaiškinti, ar apskritai Lietuvos dirbantieji žino savo teises bei galimybes turėti savo atstovus įmonėse, geriau įvertinti potencialias darbo tarybų bei darbuotojų atstovų veiklos problemas bei Darbo tarybų įstatymo taikymo ypatumus ir priežastis, skatinančias įmonėje įsteigti darbo tarybą ar išrinkti darbuotojų atstovą.

Apklausoje dalyvavusių įmonių, kuriose yra išrinkta darbo taryba ar darbuotojų atstovas, darbuotojų buvo klausama, kokios priežastys paskatino įmonėje įsteigti darbo tarybą ar išrinkti darbuotojų atstovą. Tarp apklaustųjų dominavo atsakymas, kad atstovaujamojo organo įsteigimą dažniausiai inicijavo pats darbdavys. Pagrindinė priežastis - poreikis pasirašyti kolektyvinę sutartį. Kadangi naujas Darbo kodeksas daug klausimų nurodo reglamentuoti išimtinai kolektyvinėmis sutartimis – kaip viršvalandinių darbų reglamentavimas, saugių ir sveikatai nekenksmingų darbo sąlygų sudarymo bei kompensacijų ir lengvatų suteikimo klausimai, darbo ir poilsio laiko aptarimas - todėl dažniausiai pats darbdavys yra suinteresuotas darbuotojų atstovaujamojo organo įsteigimu jo įmonėje ir pats tą inicijuoja. Tais atvejais, kai darbdavys pats neprisideda prie darbo tarybos įsisteigimo ar darbuotojų atstovo išrinkimo įmonėje, tačiau iniciatyvą priima palankiai, arba, kai darbdavys šią iniciatyvą priima neutraliai, irgi vertintina teigiamai, nes taip darbdavys pabrėžia, kad jo įmonėje yra palanki aplinka socialiniam dialogui, jis gerbia savo darbuotojus ir yra pasirengęs įsiklausyti į jų nuomonę. Antra vertus tokį darbdavių požiūrį į darbuotojų atstovavimą jų įmonėse reiktų vertinti labai atsargiai, nes čia gali slypėti ir tam tikros neigiamos intencijos, kuomet darbo tarybos įmonėje gali būti naudojamos kaip darbuotojams nepalankaus darbo sąlygų liberalizavimo įrankis. Tokiais atvejais darbo tarybos ar darbuotojų atstovo veikla yra daugiau formali, išrinkus atstovaujančius organus įmonėje būna pasirašyta kolektyvinė sutartis ir po to didesnė

---

<sup>68</sup> Socialinės ir darbo ministerijos tyrimas. Darbo tarybų plėtros analizė ir steigimosi perspektyvos. 2006. Prieiga per Internetą: <http://www.socmin.lt/index.php?-1212556551> [žiūrėta 2008-02-25].

darbuotojų dalis nebendrauja su savo atstovais, gauna nepakankamai informacijos, nemato realios jų veiklos. Informaciją dažniau gauna tie darbuotojai, kurie patys domisi situacija įmonėje, bendrauja su darbo tarybos nariais, patys imasi šios iniciatyvos ir rodo tam tikrą aktyvumą.

Galima išryškinti keletą pagrindinių priežasčių, kurios sąlygoja mažą įsteigtų darbo tarybų skaičių. Pirma susijusi su informacijos tiek apie darbo tarybas bei darbuotojų atstovus, tiek apskritai apie darbuotojų atstovavimo galimybes įmonių lygmenyje trūkumu. Minėto Darbo ir socialinių tyrimų instituto 2006 metais tyrimo metu buvo atlikta telefoninė apklausa. Jos metu paaiškėjo, jog Lietuvos įmonės visiškai neskiria „darbuotojų atstovo“ bei „darbuotojų atstovo saugai ir sveikatai“ kategorijų. Lietuvos Respublikos Darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymas<sup>69</sup> nurodo, kad darbuotojų atstovas saugai ir sveikatai tai įmonės darbuotojų kolektyvo susirinkime išrinktas darbuotojas, kuriam suteikiami įgaliojimai atstovauti įmonės, padalinio, pamainos darbuotojų interesams saugos ir sveikatos srityje. Tuo tarpu minėta apklausa parodė, kad Lietuvos įmonėse šie atstovai dažnai yra tapatinami su Darbo tarybų įstatyme pateiktais darbo tarybų bei darbuotojų atstovais. Tad jei darbo teisės specialistui toks „neišmanymas“ atrodo sunkiai suprantamas, tai eiliniam Lietuvos piliečiui, darbuotojui ir netgi, kaip parodė atlikta telefoninė įmonių apklausa, darbdaviui – šios dvi sąvokos jei ir nėra visiškai identiškos, tai bent jau labai sunkiai atskiriamos.<sup>70</sup>

Minėtos pirminės telefoninės įmonių apklausos metu buvo nustatyta, jog vos 10% Lietuvos įmonių turi išrinkusios darbo tarybą arba darbuotojų atstovą. Tačiau pradėjus vykdyti įmonių apklausą paaiškėjo, jog „darbuotojų atstovais“ didelė dalis įmonių įvardijo ne darbo tarybų narius bei darbuotojų atstovus, bet darbuotojų atstovus saugai ir sveikatai. Tuomet buvo atlikta pakartotinė įmonių, nurodžiusių, jog turi išsirinkusios darbo tarybą ar darbuotojų atstovą, apklausa, kurios metu paaiškėjo, jog „tikrąsias“ darbo tarybas ar darbuotojų atstovus turi tik 4% apklaustų įmonių. Todėl galima daryti išvadą, kad pagrindinė esamos situacijos priežastis – darbuotojų atstovavimo tradicijų Lietuvoje stoka. Darbuotojai ne tik nežino šalyje galiojančių, darbo santykius reguliuojančių įstatymų, bet menkai įsivaizduoja savo, kaip darbuotojų, teises ir galimybes. Nors Socialinės apsaugos ir darbo ministerija neturi tyrimais patvirtintų faktų, tačiau remiantis ekspertiniais vertinimais daro prielaidą, jog apie 80% šalies dirbančiųjų apskritai nežino apie Darbo tarybų įstatymo egzistavimą bei apie darbuotojų atstovavimo

---

<sup>69</sup> Valstybės žinios, 2003-07-16, Nr. 70-3170.

<sup>70</sup> Socialinės ir darbo ministerijos tyrimas. Darbo tarybų plėtros analizė ir steigimosi perspektyvos. 2006. Prieiga per Internetą: <http://www.socmin.lt/index.php?-1212556551> [žiūrėta 2008-02-25].

galimybes. Tai, beje, patvirtino ir atlikto tyrimo rezultatai, nes tik 16% apklaustų darbuotojų, tarp jų darbuotojai, dirbantys įmonėse, kuriose yra išrinktos darbo tarybos ar darbuotojų atstovai, nurodė, jog Lietuvoje pakanka informacijos apie galimybę steigti įmonėje darbo tarybą.<sup>71</sup>

Taigi, siekiant šalies darbuotojus informuoti apie darbuotojų atstovavimą bei jo teikiamas galimybes - dalyvauti informavimo, konsultavimo procedūrose, derinti darbdavio sprendimus, sudaryti kolektyvinę sutartį, priimti sprendimą skelbti streiką ir jam vadovauti - būtina skirti daug dėmesio visuomenės informavimui šiais klausimais apskritai. Čia labiausiai galėtų pasitarnauti masinės informavimo priemonės – spauda, radijas bei televizija.

Antroji problema susijusi su labiau specializuotos informacijos teikimu potencialiems darbo tarybų nariams ir darbuotojų atstovams. Taip pat reikėtų tokią informaciją platinti įmonėse, kuriose yra poreikis steigti darbo tarybas ar išrinkti darbuotojų atstovus, darbuotojams, o taip pat ir darbdavių atstovams. Čia labiausiai galėtų pasitarnauti specialūs kryptingi įmonių darbuotojų mokymai. Jų metu įmonių, kuriose ketinama ar planuojama steigti darbuotojų atstovavimo institutą, darbuotojams bei darbdaviams, jų atstovams turėtų būti koncentruotai pateikiama apibendrinta informacija apie teisinius darbo tarybų veiklos pagrindus, darbuotojų atstovavimo esmę bei naudą visoms suinteresuotoms šalims bei pagrindiniai darbo tarybų formavimo ir veiklos principai.

2004 m. lapkričio mėn. įsigaliojus Darbo tarybų įstatymui bei siekiant skatinti socialinės partnerystės plėtrą Lietuvoje, Lietuvos Respublikos Trišalės tarybos sekretoriatas organizavo seriją seminarų Darbo tarybų įstatymo taikymo klausimais darbdavių ir darbuotojų atstovams. Iš viso 2004 metų gruodžio – 2005 metų birželio mėnesiais sekretoriatas surengė 5 seminarus įvairiuose Lietuvos miestuose. Seminaro dalyviams buvo pristatyta darbo tarybos sąvoka bei jos teisinis statusas, pagrindiniai darbo tarybų formavimo bei veiklos principai. Išsamiai buvo aptarti su darbo tarybų sudarymu susiję procesai: darbo tarybos sudarymo prielaidos ir iniciatyvos teisė, darbo tarybos rinkimų organizavimas, kandidatų į darbo tarybos narius iškėlimas, darbo tarybos rinkimo tvarka, darbuotojai neturintys rinkimų teisės. Dalyviams buvo išsamiai apibūdintos darbo tarybų veiklos galimybės, darbo tarybos narių garantijos bei pagrindinės darbo tarybų teisės. Atskirai buvo išryškinti tokie darbo tarybų veiklos aspektai, kaip darbo tarybos santykiai su darbdaviu, su profesine sąjunga bei darbo tarybos veiklos

---

<sup>71</sup> Socialinės ir darbo ministerijos tyrimas. Darbo tarybų plėtros analizė ir steigimosi perspektyvos. 2006. Prieiga per Internetą: <http://www.socmin.lt/index.php?-1212556551> [žiūrėta 2008-02-25].



pasibaigimas. Siekiant įvertinti šių seminarų efektyvumą, 2006 metų rugsėjo-spalio mėnesiais sekretoriato darbuotojai atliko įmonių, kurių darbuotojai dalyvavo mokymuose-seminaruose, telefoninę apklausą. Šia apklausa buvo siekiama išsiaiškinti, ar seminaruose dalyvavusiose įstaigose bei organizacijose buvo įsteigtos darbo tarybos. Mokymai - seminarai darbo tarybų įstatymo įgyvendinimo klausimais beveik trečdaliu padidino darbo tarybų steigimosi įmonėje skaičių. Tai preliminariai leidžia spręsti apie gana didelį mokymų efektyvumą, nes tai veiksminga priemonė didinant darbuotojų atstovavimo lygį šalyje, o taip pat socialinio dialogo plėtrą apskritai. Tačiau buvo išsakyta nuomonė, kad Darbo tarybų įstatymas pakankamai išsamiai ir detalčiai reglamentuoja darbo tarybų sudarymo sąlygas ir net apie 40% apklaustųjų teigė, jog Darbo tarybų įstatymas pernelyg griežtai reglamentuoja darbo tarybos narių rinkimo, veiklos bei veiklos pasibaigimo tvarką. Pavyzdžiui, tai, kad kandidatų sąrašas turi būti sudarytas ne vėliau kaip 14 dienų iki darbo tarybos rinkimų dienos, apsunkina darbo tarybos rinkimų organizavimą. Todėl reikėtų peržiūrėti darbo tarybų rinkimo procedūros reglamentavimą ir bandyti ją supaprastinti.

Trečioji problema susijusi su jau išrinktų darbo tarybų narių ar darbuotojų atstovų bei darbdavio ir jo atstovų mokymais. Anksčiau minėto tyrimo rezultatai parodė, jog apie 30% apklaustųjų bei, kas itin svarbu, beveik 40% pačių darbo tarybos ar darbuotojų atstovų nurodė, jog jų veikla yra daugiau formali. Šis faktas liudija tai, kad išrinkus darbo tarybą ji dažnai nežino, kaip elgtis, ką daryti, kaip bendrauti su darbdaviu bei keistis informacija su darbuotojais. Jų atstovavimo žinių stoką patvirtina ir tas faktas, kad didelė dalis (40-45%) apklaustųjų negalėjo atsakyti į klausimą, ar darbo taryba gerai atstovauja įmonės darbuotojų interesus. Tai liudija tai, kad nei darbuotojai, nei jų atstovai dažnai nežino, kaip turi būti efektyviai atstovaujama, ir todėl negali objektyviai įvertinti atstovavimo kokybės. Itin svarbus jau minėtas darbo tarybos veiklos trūkumas – bendravimo tarp darbdavio ir darbuotojų atstovų bei tarp darbuotojų atstovų ir darbuotojų nepakankamumas ar apskritai nebuvimas. Šį trūkumą pabrėžė tiek patys darbuotojų atstovai, tiek ir darbuotojai. Pirmieji labiau akcentavo darbdavio ryšį su darbuotojų atstovais, o antrieji – darbuotojų ryšį su jų atstovais.

Organizuojant darbo tarybų narių ir darbuotojų atstovų mokymus, labai svarbiu elementu turėtų būti apsikeitimas darbo patirtimi su kitų įmonių darbuotojų atstovais bei, kas itin svarbu, profesinių sąjungų atstovais. Specialiuose seminaruose turėtų dalyvauti ne tik teisininkai, socialinių ar ekonominių mokslų, darbo santykių ekspertai, bet ir ilgametę patirtį turintys profesinių sąjungų atstovai, galbūt – atitinkamų šakinių profesinių sąjungų pirmininkai ar jų atstovai.

Siekiant didesnio darbuotojų atstovaujančių institucijų veiklos efektyvumo bei skaidrumo tyrimo, reikėtų sukurti darbo tarybas ar darbuotojų atstovus turinčių įmonių registrą. Tokio registro sukūrimas optimaliu atveju turėtų vykti paraleliai su jau ilgokai diskutuojamu profesinių sąjungų registravimo klausimu. Svarbiu elementu, kartu prisidėsiančiu ir prie darbuotojų informavimo plėtros, turėtų tapti periodinės darbo tarybų narių bei darbuotojų atstovų apklausos apie tai, kokios informacijos jiems labiausiai trūksta ar su kokiomis problemomis susiduria dažniausiai. Tokių apklausų organizavimas padėtų labiau atsižvelgti į esamus poreikius, efektyviau organizuoti įvairias jiems skirtas priemones.

Aukščiau išvardintų veiklų įgyvendinimui reikėtų sukurti internetinį portalą, kuriame būtų kaupiama ir skelbiama informacija apie darbuotojų atstovavimą – naujausios žinios, organizuojami seminarai, darbuotojų atstovų kontaktiniai duomenys. Internetinio portalų naudojimas užtikrintų galimybę turėti tiesioginį kontaktą su įmonių darbuotojams atstovaujančiomis institucijomis, aukščiau minėtos periodinės darbuotojų atstovų apklausos taip pat galėtų būti atliekamos šio portalų pagalba.

Siekiant užtikrinti vienodas visų šalies darbuotojų galimybes turėti savo atstovus įmonėse, tikslinga būtų apsvarstyti ir galimybę steigti darbo tarybą įmonės struktūriniame padalinyje, jei jame dirba 20 ir daugiau darbuotojų, kadangi Lietuvoje veikia dalis įmonių, turinčių daug padalinių, ir tokiose įmonėse darbuotojai yra itin blogai atstovaujami. Tai ne tik paskatintų socialinį dialogą šalyje, bet padidintų ir tokių įmonių darbuotojų galimybes turėti savo atstovus įmonėse. Šią problemą pažymėjo ir kai kurie iš apklausą patekę darbuotojai.

Apibendrinant galima teigti, jog Darbo tarybų įstatymo priėmimas bei jo įgyvendinimas, o taip pat laipsniškas darbuotojų atstovavimo plitimas Lietuvoje yra labai sveikintinas ir pozityvus reiškinys, kuris neabejotinai turi būti plėtojamas ir toliau. Pagrindinė spartesnės bei kokybiškos plėtros sąlyga – didesnis darbuotojų informavimas visais su darbuotojų atstovavimu susijusiais klausimais. Greta darbuotojų informavimo labai svarbus plėtros elementas yra didesnis darbo tarybų bei profesinių sąjungų bendradarbiavimas. Lietuvoje darbo tarybos nesulaukia palaikymo iš profesinių sąjungų ir tai nėra gerai. Kaip turėtų būti įgyvendinamas didesnio darbo tarybų bei profesinių sąjungų bendradarbiavimo principas, turėtų nuspręsti patys socialiniai partneriai, pasitelkę atitinkamų sričių specialistus. Galimybių yra labai daug – pradėdant nuo įstatymiškai įteisinto reikalavimo į darbo tarybų posėdžius kviešti bei informuoti

atitinkamų šakų profesines sąjungas iki švietėjiško pobūdžio renginių, bendrų seminarų, diskusijų, mokymų, geros patirties pavyzdžių.<sup>72</sup>

### **2.2.6. Profesinių sąjungų ir darbo tarybų kompetencijų skirtumai**

Lietuvoje esantis darbuotojų kolektyvinio atstovavimo modelis numato galimybę darbuotojams būti atstovaujamiems tiek profesinių sąjungų, tiek, esant atitinkamoms sąlygoms, darbo taryboms. Iš pirmo žvilgsnio galima sudaryti nuomonę, kad analizuojamų subjektų teisinė padėtis ir statusas yra vienodi. Tačiau taip nėra, nes tiek Darbo kodekso 21 straipsnyje, tiek Darbo tarybų įstatymo 19 straipsnio 2 dalyje darbo tarybos negali atlikti tų funkcijų, kurios yra pripažintos profesinių sąjungų prerogatyva. Šiuo metu nėra niekur aiškiai išvardinta, kokias teises būtina laikyti profesinių sąjungų prerogatyva. Ankstesniame Darbo kodekse viena iš tokių funkcijų buvo streiko skelbimo teisė. Tik išimtinai profesinė sąjunga turėjo teisę, laikantis visų procedūrinių reikalavimų, paskelbti streiką. Tačiau tuo metu buvo susiklosčiusi gana problemiška ir nelogiška situacija. Tuo metu galiojusio Darbo kodekso 69 straipsnis numatė subjektus, kurie galėjo darbdaviui iškelti reikalavimus. Tą galėjo padaryti tiek įmonės profesinė sąjunga arba profesinių sąjungų jungtinė atstovybė arba profesinių sąjungų organizacijos. Tuo tarpu, kai įmonėje nebuvo profesinės sąjungos ir jeigu darbuotojų kolektyvo susirinkimas neperdavė darbuotojų atstovavimo ir gynimo funkcijos atitinkamos ekonominės veiklos šakos profesinei sąjungai, tokią funkciją turėjo teisę atlikti darbo taryba. Tais atvejais, kai iškelti darbuotojų atstovų reikalavimai buvo patenkinami ar kilęs kolektyvinis ginčas buvo išsprendžiamas, toks reglamentavimas nesudarydavo jokių problemų. Tačiau, kai reikalavimai buvo nepatenkinami arba kilus kolektyviniam ginčui priimtas sprendimas, kuris vėliau nebuvo vykdomas, atsiranda reglamentavimo netikslumas ir nenuoseklumas. Tokiu atveju darbo tarybai iškėlus reikalavimus ir pradėjus tą procesą, toliau jį tęsti nebuvo teisinio pagrindo. Streiko skelbimo teisę turėjo tik vienas kolektyvinis darbuotojų atstovas – profesinė sąjunga, kuri galėjo skelbti streiką, jam vadovauti, kontroliuoti jo eigą, o darbo tarybos nebuvo minimos. Galima būtų interpretuoti, kad pagal Darbo kodekso 22 straipsnį streiko teisę turi visi darbuotojų atstovai, šiuo atveju ir darbo tarybos. Tačiau tai teisės normų „pritempimo“ prie realios situacijos bei sisteminio Darbo kodekso aiškinimo išvada. Tuo metu buvęs reglamentavimas aiškiai riboja vieną iš pagrindinių konstitucinių teisių – streiko skelbimo teisę.

---

<sup>72</sup> Socialinės ir darbo ministerijos tyrimas. Darbo tarybų plėtros analizė ir steigimosi perspektyvos. 2006. Prieiga per Internetą: <http://www.socmin.lt/index.php?-1212556551> [žiūrėta 2008-02-25].

Tačiau 2005 m. gegužės 12 d. buvo priimti Darbo kodekso pakeitimai. Darbo taryboms buvo suteikta streiko skelbimo teisė, vadovavimo streikui bei jo eigos kontrolės galimybė. Taip buvo užpildyta šio klausimo teisinio reglamentavimo spraga ir užtikrinta viena iš pagrindinių konstitucinė kiekvieno darbuotojo teisė.

Tęsiant streiko teisės skelbimo reglamentavimo nagrinėjimą aptartina darbuotojų atstovavimo esant kolektyviniams darbo santykiams įtaka darbo santykių šalių materialinei atsakomybei. Darbo kodekso 18 straipsnio 2 dalyje nustatyta, kad atstovavimas esant kolektyviniams darbo santykiams, remiantis galiojančiais darbo įstatymais, atsiranda be atskiro darbuotojo valios išreiškimo, jeigu toks subjektas ar asmuo atstovauja darbuotojų daugumos valiai. Tokio atstovavimo metu priimti bendri įsipareigojimai yra privalomi visiems darbuotojams, patenkantiems į tokių įsipareigojimų veikimo sritis, nors atskirai ir nesuteikusiems specialių įgaliojimų kolektyvinio atstovavimo subjektui. Tai reiškia, kad paskiras darbuotojas, nedalyvaudamas darbuotojų kolektyvo susirinkime ir neišreikšdamas savo nuomonės ir valios konkrečiu atveju ar išreikšdamas valią, nesutampančią su daugumos valia, negali sukliudyti atsirasti atstovavimo santykiams ar atlikti atstovo veiksmus. Priimti kolektyvinio atstovavimo įsipareigojimai yra privalomi visiems darbuotojams, neatsižvelgiant į tai, suteikė specialius įgaliojimus atstovui ar ne, balsavo prieš kurį nors sprendimą ar apskritai neišreiškė savo valios. Pavyzdžiui, sudarius kolektyvinę sutartį, jos nuostatos yra taikomos visiems darbuotojams, o ne tik tiems, kurie pritarė tokiai kolektyvinei sutarčiai.<sup>73</sup> Todėl atsižvelgiant į tai, kad kolektyvinis atstovavimas atsiranda be atskiro darbuotojo valios išreiškimo, darbuotojas neturėtų būti atsakingas ir už tokių atstovų padaromą žalą. Pavyzdžiui, už profesines sąjungos veiksmų, kuriais padaroma žala darbdaviui, darbuotojas neturėtų atsakyti nepaisant to, kad profesinė sąjunga veikė kaip darbuotojų atstovas. Materialinės atsakomybės klausimo reglamentavimas tampa itin svarbus svarstant kolektyvinių darbuotojų atstovų – profesinių sąjungų ir darbo tarybų - atsakomybės klausimų reglamentavimo skirtumus. Pagal Civilinio kodekso 2.38 straipsnį profesinės sąjungos yra juridiniai asmenys. Tai reiškia, kad jos turi teisę įgyti nuosavybės turtą, juo disponuoti ir naudoti savo įstatuose numatytiems tikslams. Tai yra svarbu ypač tada, kai profesinė sąjunga neteisėtai suorganizavo streiką, dėl kurio darbdavys patyrė žalą. Šiuo atveju darbdavio turtiniai interesai yra apsaugoti, nes žala gali būti atlyginama iš profesinės sąjungos turimo turto. Tą numato Darbo kodekso 85 straipsnis, nustatantis kad neteisėto streiko atveju nuostolius darbdaviui savo lėšomis ir savo turtu privalo atlyginti profesinė sąjunga,

---

<sup>73</sup> Tiažkijus V. Darbo teisė: teorija ir praktika. Vilnius: Justitia, 2005. P. 190.

jeigu ji šį streiką skelbė ir jam vadovavo arba jeigu streikui vadovavo jos sudarytas komitetas. Jeigu nuostoliams atlyginti profesinės sąjungos lėšų nepakanka, darbdavys savo sprendimu gali panaudoti lėšas, skirtas pagal kolektyvinę sutartį darbuotojų atlyginimų priemokoms, kitoms papildomoms, įstatymų nenustatytoms lengvatoms ir kompensacijoms. Kadangi darbo taryba nėra juridinis asmuo ir jokio turto neturi ir negali turėti, todėl kyla problema dėl darbo tarybos padarytos žalos darbdaviui atlyginimo. Todėl, kai streiką organizavo darbo taryba, atlygintinos žalos galimybės ženkliai susiaurėja, nes žala gali būti atlyginama išskirtinai iš lėšų, skirtų pagal kolektyvinę sutartį darbuotojų atlyginimų priemokoms, kitoms papildomoms, įstatymų nenustatytoms lengvatoms ir kompensacijoms. Tad šiuo atveju būtina Darbo tarybų įstatyme tiksliau reglamentuoti darbo tarybos materialinę atsakomybę už padaromą žalą vykdant savo funkcijas.<sup>74</sup>

Būtina pažymėti, kad nors Darbo kodeksas tiksliai apibrėžia kolektyvinių atstovų veikimo sritis, tačiau neatskiria jų kompetencijos ribų. Rengiant Darbo tarybų įstatymo projektą buvo diskutuojama dėl aiškiai numatytos ir atskirtos darbo tarybų bei profesinių sąjungų kompetencijos. Tačiau tai yra nelengva užduotis, ypač kai buvo kuriama tai, ko anksčiau nebuvo. Todėl išvengti reglamentavimo prieštaravimų vis dėlto nepavyko. Visų pirma, nėra aišku, kaip turėtų būti vertinama situacija, kai įmonėje veikiant darbo tarybai, tuo pat metu įkuriama profesinė sąjunga. Analogiška situacija susiklosto, kai esant darbo tarybai darbuotojų kolektyvo susirinkimas atstovavimo ir gynimo funkcijas perduoda atitinkamos ekonominės veiklos šakos profesinei sąjungai. Manytina, kad būtina vadovautis Darbo tarybų įstatymo 27 straipsniu, kuris nurodo, kad tokiu atveju darbo taryba nėra likviduojama ir tęsia savo veiklą iki savo kadencijos pabaigos. Tačiau kyla klausimas dėl šių dviejų darbuotojų atstovų kompetencijos sąlyčio. Ypatingai šis klausimas įgauna aktualumo, kai įmonėje įstatymo nustatyta tvarka yra išrinkta darbo taryba ir veda kolektyvines derybas, tačiau dar kolektyvinės sutarties nesudarius įsteigiama ir pradeda veikti įmonės profesinė sąjunga arba įmonės darbuotojų kolektyvo susirinkimas atstovavimo ir gynimo funkciją perduoda atitinkamos ekonominės veiklos šakos profesinei sąjungai. Interpretuojant vien tik Darbo kodekso nuostatas, darytina išvada, kad darbo taryba nebegali sudaryti kolektyvinės sutarties. Darbo tarybų įstatymo projekte buvo numatyta, kad įmonėje veikiant ir profesinei sąjungai, ir darbo tarybai pastaroji netenka teisės sudarinėti su darbdaviu įmonės ar jos filialo, atstovybės ar struktūrinio padalinio kolektyvinių sutarčių, jas keisti ar papildyti. Taigi šių funkcijų

---

<sup>74</sup> Bagdanskis T. Materialinės atsakomybės problemos darbo teisiniuose santykiuose. Daktaro disertacija. Mykolo Romerio Universitetas // Vilnius: Socialiniai mokslai, 2005. P. 74-74.

prerogatyva buvo suteikta profesinėms sąjungoms. Tačiau įsigaliojusiam Darbo tarybų įstatyme šios nuostatos neliko ir įstatymų leidėjai pabandė kitaip reglamentuoti tą situaciją. Darbo tarybų įstatymo 27 straipsnis numato, kad tokiais atvejais darbo taryba tęsia savo veiklą iki kadencijos pabaigos. Tačiau vėlgi kyla klausimas dėl tokios normos įtvirtinimo ir jos praktinio taikymo atitikties Darbo kodekso 11 straipsniui, kuris įtvirtina Darbo kodekso pirmenybę reglamentuojant darbo santykius prieš kitus teisės aktus. Darbo tarybų įstatymo 27 straipsnio 2 dalyje bandoma surasti tarpinį šios problemos sprendimą. Minėtame straipsnyje numatyta galimybė suderinti darbo tarybos ir profesinės sąjungos veiklos ribas, suteikiant teisę įmonės kolektyvinę sutartį sudaryti bei kitas darbuotojų atstovų funkcijas atlikti jungtinei profesinės sąjungos ir darbo tarybos atstovybei. Tai reiškia, kad siekiama vengti šių dviejų darbuotojų atstovų konkuravimo tarpusavyje ir skatinamas jų bendradarbiavimas. Tačiau nei Darbo kodeksas, nei Darbo tarybų įstatymas neapibrėžia jungtinės darbo tarybos ir profesinės sąjungos atstovybės subjektiškumo. Manytina, kad tiek darbo taryba, tiek profesinė sąjunga išlaiko savarankišką subjektiškumą ir tik derybų bei bendradarbiavimo su darbdaviu klausimus sprendžia bendrai per jungtinę atstovybę.<sup>75</sup> Be to, jokiais teisės aktais nėra tiksliai reglamentuojama šios bendros atstovavimo institucijos sudarymo tvarka - kaip ji sudaroma, per kiek laiko, kiek narių iš kiekvienos pusės deleguojama. Nėra aišku, kokiu principu vadovaujantis reikėtų sudarinėti tokią atstovybę – ar darbo taryba ir profesinė sąjunga turėtų būti atstovaujamos lygaus atstovų skaičiaus, ar proporcingai narių skaičiui. Įstatymų leidėjas taip pat nereglamentuoja, kaip ir kokie sprendimai gali būti priimami jungtinėje atstovybėje ir kaip jie gali būti įgyvendinami. Todėl neaiški tokios atstovybės sprendimų priėmimo procedūra bei sunkiai įsivaizduojamas jos subjektiškumas sudarius kolektyvinę sutartį – kas turėtų būti jos atstovais kontroliuojant tokios kolektyvinės sutarties vykdymą. Be to, jungtinė atstovybė kaip darbuotojų atstovas tokioje situacijoje nėra minima prie kitų socialinės partnerystės įgyvendinimo atvejų - prie streiko skelbimo, prie nuostatų apie darbo tvarkos suderinimo su darbdaviu nuostatų. Tai leidžia daryti išvadą, kad įstatymų leidėjas nesiekia įtvirtinti naujo kolektyvinio darbuotojų atstovo, o siūlo laikinai suvienyti darbuotojų atstovus vienam tikslui – kolektyvinės sutarties sudarymui. Tačiau visos šios aplinkybės leidžia pagrįstai suabejoti, ar tokia jungtinė atstovybė gali būti kolektyvinės sutarties šalimi.<sup>76</sup>

---

<sup>75</sup> Davulis T. Įmonės kolektyvinę sutartį sudarančių subjektų problema Lietuvos darbo teisėje. Darbo ir socialinės apsaugos teisė XXI amžiuje: iššūkiai ir perspektyvos. 2006 m. gegužės 11-13 d. Tarptautinės mokslinės konferencijos medžiaga. Vilnius, Teisinės informacijos centras, 2007.P.468-469.

<sup>76</sup> Ten pat. P.459.

Dėl minėto neišsamaus reglamentavimo labai tikėtina, kad darbo taryba ir profesinė sąjunga nesusitartų dėl jungtinės atstovybės sudarymo. Tokiu atveju Darbo tarybų įstatymo 27 straipsnio 3 dalyje numatyta, kad sprendimą dėl atstovavimo priima darbuotojų kolektyvo susirinkimas (konferencija). Aiški situacija tuomet, kai darbuotojų kolektyvo susirinkime nutariama atstovavimo funkciją perduoti naujai įsikūrusiai profesinei sąjungai. Tačiau kyla klausimas, kaip susigaudyti kompetencijos ribose, kai ši funkcija perduodama darbo tarybai. Būtina prisiminti, kad darbo taryba veikia tik įmonės, įmonės, įstaigos, organizacijos ar jų struktūrinio padalinio lygiu, todėl ji gali sudaryti tik įmonės kolektyvinę sutartį. Tuo tarpu profesinės sąjungos gali veikti aukštesniuose lygmenyse - nacionaliniame, teritoriniame ir šakos lygmeny, sudarinėti šakos, teritorinės bei nacionalinės kolektyvines sutartis. Tokių kolektyvinių sutarčių veikimo sritis yra platesnė negu įmonės kolektyvinės sutarties, nes jos gali nustatyti atitinkamos šakos socialinės ir ekonominės plėtros kryptis, darbuotojų bei jų profesinių grupių darbo organizavimo ir darbo apmokėjimo sąlygas, socialines garantijas, jų pagalba bandoma spręsti darbuotojų užimtumo ar perkvalifikavimo klausimus, kai atitinkamoje teritorijoje sumažėja darbo vietų arba reikalaujama tam tikros specializacijos darbuotojų. Susiklosčiusioje situacijoje darbo taryba veiktų įmonės lygmeniu iki savo kadencijos pabaigos, tuo tarpu profesinė sąjunga įmonės lygmeny neturėtų jokių atstovavimo funkcijų ir atstovautų darbuotojams aukštesniuose negu įmonės lygmenyse. Tačiau tokia situacija yra pakankamai sudėtinga, nes darbdaviui yra labai sunku derėtis ir bandyti rasti kompromisą, kai įmonės darbuotojams atstovauja keli atstovai – šiuo atveju profesinė sąjunga ir darbo taryba. Tiek darbdavys, tiek kiekvienas iš darbuotojų atstovų gali siekti skirtingų tikslų, norėti patenkinti skirtingus reikalavimus. Kitas sprendimo variantas - tokiu atveju, kai įmonėje veikiant darbo tarybai įsteigiama profesinė sąjunga, automatiškai baigti darbo tarybos veiklą ir visas atstovavimo bei gynimo funkcijas perleisti įmonės profesinei sąjungai. Tokiu būdu išvengiama kompetencijos sąlyčio bei atribojimo problemos, nes veikia vienas kolektyvinis darbuotojų atstovas - profesinė sąjunga -, į kurią įgyvendinant asociacijos laisvės principą gali jungtis visi darbuotojai. Tačiau tokį sprendimą dabartiniame Darbo kodekse riboja 27 straipsnis, siejantis darbo tarybos veiklos pasibaigimą su jos kadencijos pabaiga. Visgi optimaliausias sprendimas būtų aiškiai ir nedviprasmiškai Darbo tarybų bei Profesinių sąjungų įstatymuose atriboti šių dviejų kolektyvinių darbuotojų atstovų funkcijas.

Problema iškyla taip pat analizuojant Civilinio proceso kodekso 56 straipsnio 1 dalies 5 punkte įtvirtintą nuostatą, reglamentuojančią profesinės sąjungos teisę būti atstovais pagal pavedimą teisme, jeigu jos atstovauja profesinės sąjungos nariams darbo teisinių santykių

bylose. Vėlgi nuostata nutyli apie tokios teisės suteikimą darbo taryboms, kai jos atstovauja darbuotojams. Tas pats pasakytina apie profesinių sąjungų ir darbo tarybų veiklą detalizuojančius įstatymus – pagal Profesinių sąjungų įstatymo 15 straipsnį profesinės sąjungos atstovauja savo nariams ir įstatymų nustatyta tvarka gina savo ir savo narių teises ir teisėtus interesus valstybės organuose, tuo tarpu Darbo tarybos įstatyme tokios nuostatos nėra. Tačiau jeigu darbo tarybos yra tam tikra alternatyva nesant įmonėje veikiančiai profesinei sąjungai, manytina, kad būtų klaidinga šias nuostatas aiškinti pažodžiui. Darbo tarybos negali atlikti tų funkcijų, kurios yra pripažintos profesinių sąjungų prerogatyva, o teisė atstovauti savo darbuotojams teisme nėra pripažinta išimtinė profsąjungų teise. Tačiau siekiant išvengti neaiškumų bei galimų skirtingų interpretacijų, reiktų Civilinio proceso kodekso 15 straipsnio 1 dalies 5 punktą papildyti, numatant galimybę ir darbo taryboms atstovauti teisme, jeigu jos atstovauja savo nariams darbo teisinių santykių bylose.

Nors įtvirtinus darbo tarybų institutą buvo panaikinta profesinės sąjungos monopolinė padėtis, tai visai nesulygino šių dviejų darbuotojų kolektyvinių atstovų padėties. Visgi profesinės sąjungos turi pranašumą, o tai reiškia profesinių sąjungų privilegijuotą padėtį lyginant su darbo tarybomis. Tačiau darbo tarybų ir profesinių sąjungų kompetencijos atribojimo nebuvimo nereikia vertinti kaip darbuotojų atstovų konkuravimo tarpusavyje. Tiek profesinių sąjungų, tiek darbo tarybų tikslas ir paskirtis yra vienodos - atstovauti ir ginti darbuotojų teises bei interesus, gerinti jų ekonominę bei socialinę padėtį. Tokia yra atstovavimo kaip darbo teisės instituto esmė, kuri neturėtų būti paneigta nepagrįstu atstovų tarpusavio varžymusi. Atvirkščiai, yra skatinamas jų bendradarbiavimas tiek tarptautiniu, tiek nacionaliniu mastu. Darbuotojų atstovų bendradarbiavimas yra numatytas TDO konvencijoje Nr. 135 “Dėl darbuotojų atstovų gynimo ir jiems taikomų garantijų įmonėje“, kurios 5 straipsnis įtvirtina siekį skatinti bendradarbiavimą tarp renkamų atstovų ir profsąjungų bei jų atstovų.



### **3. Darbdavių atstovavimas**

#### **3.1. Darbdavių atstovavimas individualiuose darbo santykiuose**

Individualiuose darbo santykiuose darbdaviui atstovauja įmonės, įstaigos ar organizacijos organai arba kiti atstovai, kurie pagal įstatus ar nuostatus turi tokius įgaliojimus. Šiuo atveju galima išskirti bendrąjį ir specialųjį darbdavių atstovavimą.

Bendrasis darbdavio atstovavimas pasireiškia tada, kai įgaliotas atstovauti darbdaviui asmuo turi visas darbdavio teises ir pareigas. Tokią atstovavimo teisių ir pareigų apimtį įstatymas suteikia įstaigų, įmonių ar organizacijų vadovams. Jie gali duoti nurodymus, priimti sprendimus dėl visų darbdavio pareigų realizavimo - priimti darbuotojus į darbą ar juos atleisti, skirti premijas ar drausmines nuobaudas. Darbdavio vadovas turi teisę atlikti veiksmus, sukuriančius, pakeičiančius ar panaikinančius darbo teisinius santykius. Pagal Darbo kodekso 24 straipsnio 2 dalį įmonės, įstaigos ar organizacijos vadovas turi teisę pagal kompetenciją dalį savo įgaliojimų darbo teisės srityje perduoti fiziniam arba juridiniam asmeniui. Tačiau vadovas negali išplėsti savo kompetencijos ribų ir perduoti daugiau įgaliojimų negu jis pats turi. Fiziniai asmenys gali būti atstovais, jeigu jie yra veiksnūs. Fiziniai asmenys, kuriuos teismas pripažino neveiksniais arba kurių veiksnumas buvo apribotas, negali būti atstovais. Šiuo atveju perduodant įgaliojimą atstovauti esant individualiems darbo santykiams, fizinių ir juridinių asmenų teisnumas ir veiksnumas yra nustatomas pritaikant Civilinio kodekso normas. Perduodant savo įgaliojimus, taip pat ir darbdavio atstovavimo teisę, juridiniams asmenims, turi būti laikomasi kai kurių apribojimų, kuriuos nustato įstatymai. Pavyzdžiui, pagal Civilinio kodekso 2.74 straipsnio 1 dalį privatūs juridiniai asmenys gali turėti ir įgyti civilines teises ir pareigas, išskyrus tas, kurioms atsirasti reikia tokių fizinio asmens savybių, kaip lytis, amžius ir giminytė. Minėto straipsnio 2 dalyje atstovavimo teisės ribos nustatytos ir viešiesiems juridiniams asmenims, kurie gali turėti ir įgyti tik tokias teises ir pareigas, kurios neprieštarauja jų steigimo dokumentams ir veiklos tikslams.

Specialiojo darbdavio atstovavimo atveju jo darbinis teisnumas realizuojamas per kitus asmenis, kurie pagal įstatus ar nuostatus turi teises bei pareigas organizuojant darbą. Šiuo atveju darbdaviams įmonėse pagal įstatymą arba įgaliojimus gali atstovauti administracija, kurią sudaro pareigūnai bei kiti konkrečioje darbo struktūroje dirbantys asmenys. Jie pagal savo kompetenciją, nustatytą įstatymuose ar darbdavio veiklos dokumentuose, turi teisę duoti

privalomus vykdyti nurodymus pavaldiems darbuotojams, o darbuotojai privalo laikytis tokių nurodymų, nes jų nesilaikant darbuotojams gali kilti atitinkama atsakomybė. Taip pat pagal įstatymus ir įmonės, įstaigos, organizacijos steigimo dokumentus administracijos pareigūnai vykdo šių įmonių, įstaigų, organizacijų operatyvinį valdymą. Šiuo atveju svarbu, kad administracijos atstovas veiktų jam suteiktos kompetencijos ribose ir nepažeistų vieneto, kuriame jis dirba, reglamento. Darbo kodekso 24 straipsnyje nurodyta, kad administraciją sudaro pareigūnai, kurie turi teisę pagal savo kompetenciją duoti privalomus vykdyti nurodymus sau pavaldiems darbuotojams, taip pat pagal įstatymus ir įmonės, įstaigos, organizacijos steigimo dokumentus vykdo šių įmonių, įstaigų, organizacijų operatyvinį valdymą. Pabrėžtina, kad prie administracijos pareigūnų, kaip darbdavių atstovų, nepriskiriami tie darbuotojai, kurie nors neužsiima darbo organizavimu, bet priima tam tikrus sprendimus taip paveikdami tiek darbuotojų, tiek darbdavio teises bei pareigas. Pavyzdžiui, buhalterija neorganizuoja darbo, bet jos darbuotojai vykdo darbų apskaitą, nustato tam tikras apskaitų taisykles, vadovaujasi atitinkamais teisės aktais. Taip pat yra veikiančios kai kurios tarnybos (apskaitų, analizės), kurios prižiūri darbdavio funkcionavimą, teikia išvadas bei pasiūlymus. Tokių tarnybų darbuotojai priklauso administracijai. Remdamasis šiais duomenimis vadovas priima tinkamus sprendimus ir taip yra užtikrinamas sėkmingas darbdavio funkcionavimas. Tačiau jie tik pateikia optimalų darbų išdėstymo planą, teikia aktualią informaciją, bet jokia būdu neduoda privalomų nurodymų ir nevykdo operatyvinio organizacijos valdymo. Todėl jų negalima priskirti prie darbdavio atstovų.

Apibendrinant būtina pabrėžti, kad individualiuose darbo teisiniuose santykiuose darbdaviui atstovauja įmonės, įstaigos ar organizacijos vadovas. Tuo tarpu administracijos pareigūnai atstovavimo teisę turi tik tuo atveju, kai įstatymuose, darbdavių steigimo dokumentuose ar kituose administracijų galias ir kompetencijos ribas nustatančiuose dokumentuose nustatyta jų teisė atstovauti darbdaviui. Pabrėžtina, kad ir vadovas, ir administracijos pareigūnai atstovaudami darbdaviui privalo nepažeisti savo kompetencijos ribų bei darbdavio subjektiškumo, kuris gali būti apibrėžtas tam tikruose įstatymuose ar darbdavio veiklos dokumentuose.<sup>77</sup>

---

<sup>77</sup> Nekrošius I., *et al.* Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras: I - II d. Pirmas tomas. Vilnius: Justitia, 2003. P.104.

### 3.2. Darbdavių atstovavimo kolektyvinėse darbo santykiuose problema

Siekiant užtikrinti ir įgyvendinti socialinę partnerystę, darbdaviai, kaip ir darbuotojai, gali būti atstovaujami esant kolektyviniams darbo santykiams. TDO konvencijoje Nr. 87 “Dėl asociacijų laisvės ir teisės jungtis į organizacijas gynimo” numatyta teisė tiek darbuotojams, tiek darbdaviams be jokių išimčių steigti organizacijas ir stoti į jas, laikantis šių organizacijų nustatytų taisyklių. Tad darbdavių organizacijos ir jų laisvės yra ginamos tomis pačiomis tarptautinės teisės normomis kaip ir profesinių sąjungų.<sup>78</sup> Lietuvos Respublikos Konstitucijoje įtvirtintas lygybės prieš įstatymą principas, kurio sudedamuoju elementu galima laikyti tai, kad darbdaviai kaip ir darbuotojai turi tokias pat galimybes būti atstovaujamiems kolektyvinių atstovų. Darbdavių teisė jungtis į jų interesus jungiančias organizacijas yra numanoma iš to, kad darbdaviai turi teisę būti atstovaujami kitų juridinių asmenų. Be to, darbdaviams taip pat taikomas konstitucinis ir tarptautinis laisvės jungtis į organizacijas principas. Pagaliau Darbo kodekse įtvirtintas socialinės partnerystės siekis pagrindžia jų teisę jungtis į organizacijas ir būti atstovaujamiems kolektyviniuose darbo teisiniuose santykiuose. Vadovaujantis tuo, negalima ignoruoti darbdavio interesų, kurie savo prigimtimi ir esme yra priešingi darbuotojų interesams. Kadangi socialinė partnerystė yra grindžiama šalių lygiateisiškumo, geranoriškumo ir pagarbos teisėtiems savitarpio interesams principais, atsižvelgiant į darbuotojų teisę būti atstovaujamiems profesinių sąjungų, darbdaviai turi teisę jungtis ir būti atstovaujami darbdavių organizacijų.

Kalbant apie darbdavių atstovus, galinčius ginti ir atstovauti darbdaviams bei dalyvauti socialinėse derybose, reiktų pasakyti, kad jų teisinis statusas yra reglamentuotas neišsamiai. Nėra vieningo teisės akto, skirto būtent darbdavių atstovams. Jų atstovavimo pagrindus nustato Darbo kodekso 24 ir 18 straipsniai. Tokio specialaus įstatymo nebuvimas sukelia daug problemų bei sunkumų darbdaviams derantis su profesinėmis sąjungomis ar jų susivienijimais, o tuo pačiu ir siekti socialinės partnerystės principo įgyvendinimo. Darbo teisės literatūroje išsakoma nuomonė, kad toks nevienodas profesinių sąjungų ir darbdavių organizacijų veiklos reglamentavimas pažeidžia TDO konvencijų nuostatas, nusižengia trišalio bendradarbiavimo principams, riboja veiksmingą organizacijų veiklą.<sup>79</sup> Tokiai nuomonei oponuoja beveik klasikiniu tapęs argumentas, kad darbuotojai yra silpnesnioji darbo santykių šalis ir todėl jų asociacijos nusipelno papildomos gynybos.

<sup>78</sup> Davulis T. Kai kurios darbdavių organizacijų teisinio statuso problemos. Teisė, 2001. Nr. 39. P. 7-9.

<sup>79</sup> Davulis T. Kai kurios darbdavių organizacijų teisinio statuso problemos. Teisė, 2001. Nr. 39. P. 9.

Darbdaviai kolektyviniuose darbo santykiuose yra atstovaujami darbdavių organizacijų, kurios jungiasi pagal Asociacijų įstatymo bendrąsias nuostatas. Iki 2004 metų visuomeninių organizacijų veiklą reglamentavo Lietuvos Respublikos visuomeninių organizacijų įstatymas<sup>80</sup> (toliau – Visuomeninių organizacijų įstatymas), priimtas 1995 m. vasario 2 d. Asociacijų veiklą reglamentavo 1996 m. kovo 14 d. Lietuvos Respublikos Asociacijų įstatymas<sup>81</sup> (toliau – Asociacijos įstatymas). Abu šie įstatymai įtvirtino skirtingų juridinių asmenų teisinių formų jungimosi laisvės principą, konstitucinę teisę jungtis į susivienijimus ir įgyvendinti kolektyvinius susivienijimo narių interesus. Pagrindinis skirtumas buvo tas, kad pagal 1995 m. vasario 2 d. Visuomeninių organizacijų įstatymą visuomeninė organizacija - tai Lietuvos Respublikos piliečių savanoriškas susivienijimas (sąjunga, draugija, fondas ar asociacija), sudarytas bendriems narių poreikiams ir tikslams, kurie nėra priešingi Lietuvos Respublikos Konstitucijai ir įstatymams, tenkinti bei įgyvendinti. Tuo tarpu 1996 m. kovo 14 d. Asociacijos įstatyme asociacija buvo apibrėžta kaip juridinių bei fizinių asmenų savanoriškas susivienijimas, vykdamas asociacijos narių nustatytus ūkinius, ekonominius, socialinius, kultūros, švietimo, mokslinio tyrimo uždavinius bei funkcijas. Taigi, atsižvelgiant į nedidelius tarp tuo metu egzistuojančių skirtingų juridinių asmenų teisinių formų – visuomeninių organizacijų ir asociacijų – skirtumus, 2004 m. vasario 14 d. įsigaliojo nauja Asociacijų įstatymo redakcija, kuri pakeitė kolektyvinių susivienijimų kūrimosi tvarką. Šio įstatymo tikslas buvo sujungti dviejų atskirų juridinių asmenų teisinių formų reglamentavimą į vieną, tai yra atsisakyti dviejų įstatymų, reglamentuojančių panašias juridinių asmenų teises formas, ir reglamentuoti kaip vieną juridinio asmens teisinę formą. Numačius naujajame Asociacijos įstatyme galimybę visuomeninių organizacijų nariais būti ir juridiniams asmenims, reglamentavimas buvo suvienodintas. 2004 m. vasario 14 d. Asociacijos įstatyme nutarta juridinio asmens teisinę formą reglamentuoti kaip asociaciją, nors darbo grupėje buvo svarstomi įvairūs variantai, kaip turėtų būti pavadinta tokio juridinio asmens teisinė forma, kaip antai, visuomeninė organizacija, sąjunga, nevyriausybinė organizacija. Tačiau darbo grupės nuomone, žodis „asociacija“ buvo tinkamiausias pavadinimas šiai juridinio asmens teisei formai apibūdinti, nes pagal Tarptautinių žodžių žodyną<sup>82</sup> viena iš žodžio „asociacija“ (lot. *associatio* – sujungimas) reikšmių yra „organizacijų arba asmenų susivienijimas bendrai ūkinei, politinei, kultūrinei ar kitai veiklai“, kas ir atitinka pačios asociacijos kaip juridinio asmens

<sup>80</sup> Valstybės žinios, 1995-02-24, Nr. 18-400.

<sup>81</sup> Valstybės žinios, 1996-04-10, Nr. 32-786.

<sup>82</sup> Bendorienė A., *et al.* Tarptautinių žodžių žodynas. Vilnius: Alma litera, 2001. P.71.

tikslus bei paskirtį. Be to, ši sąvoka yra priimtina ir tarptautiniu aspektu. Tačiau atkreiptinas dėmesys į tai, kad nėra nustatomas reikalavimas juridinio asmens pavadinime nurodyti teisinę formą. Taigi, asociacijos, kaip juridinio asmens, pavadinime galima naudoti žodžius „visuomeninė organizacija“, „asociacija“, „sąjunga“, „susivienijimas“, „konfederacija“.<sup>83</sup> Todėl juridiniams asmenims, kurie turėjo visuomeninės organizacijos teisinę formą, nereikėjo keisti pavadinimų, o šios organizacijos pagal Asociacijų įstatymo 18 straipsnio 3 dalį nuo jo įsigaliojimo buvo laikomos juridiniais asmenimis, kurių teisinė forma yra asociacija, be atskiro perregistravimo.

2004 m. vasario 14 d. Asociacijos įstatyme asociacija apibrėžta kaip savo pavadinimą turintis ribotos civilinės atsakomybės viešasis juridinis asmuo, kurio tikslas yra koordinuoti asociacijos narių veiklą, atstovauti asociacijos narių interesams ir juos ginti ar tenkinti kitus viešuosius interesus. Darbdavių organizacijas reikia skirti nuo kitų asociacijų, veikiančių pagal tą patį įstatymą. Todėl labai svarbu išskirti bruožus, būdingus tik darbdavių organizacijoms kaip kolektyvinių darbdavių atstovams, veikiančioms pagal Asociacijų įstatymą.

Pagrindiniu atskyrimo kriterijumi reikėtų laikyti asociacijos įstatuose įtvirtintą tikslinę asociacijos funkciją. Darbdavių organizacijos tikslinė funkcija – kolektyvinis darbdavių atstovavimas palaikant darbo teisinius santykius. Šie santykiai gali būti gana įvairūs. Tai ir santykiai su profesinėmis sąjungomis, taip pat santykiai su valstybės valdžios ir valdymo institucijomis. Skirtingai nei darbuotojams atstovaujanti profesinė sąjunga, turinti įstatyme aiškiai apibrėžtą kompetenciją, darbdavių organizacija savaime neįgauna darbdavių organizacijos statuso, negauna darbdavių atstovavimo socialinėje partnerystėje, kolektyvinių derybų ir kolektyvinių susitarimų sudarymo kompetencijos. Tam, kad tam tikra asociacija būtų laikoma darbdavių organizacija ir būtų darbo teisinių santykių subjektu, tai turi būti nurodyta jos įstatuose, kuriuose kaip veiklos tikslas ar uždavinys turi būti numatytas narių – darbdavių – atstovavimas, palaikant darbo teisinius santykius.<sup>84</sup> Taigi, toks darbdavių kolektyvinių atstovų teisių ir pareigų nesureguliuojimas suponuoja būtiną sąlygą aiškiai suformuluoti ir įtraukti į darbdavių organizacijos įstatus minėtą tikslą, kurio nurodymas sąlygoja darbdavių organizacijos teisinio statuso įgijimą.

Pageidautina, kad darbdavių organizacijų įstatuose būtų įtraukta kuo daugiau tikslų bei uždavinių, pagal kuriuos būtų lengviau identifikuoti konkrečią asociaciją kaip darbdavių

---

<sup>83</sup> Asociacijų įstatymo projekto Aiškinamasis raštas. Prieiga per Internetą: [http://www3.lrs.lt/pls/inter3/dokpaieska.showdoc\\_l?p\\_id=217567](http://www3.lrs.lt/pls/inter3/dokpaieska.showdoc_l?p_id=217567) [žiūrėta 2008-0128].

<sup>84</sup> Davulis T. Kai kurios darbdavių organizacijų teisinio statuso problemos. Teisė, 2001. Nr. 39. P.10-12.

organizaciją. Tokiais tikslais ir uždaviniais galėtų būti socialinės partnerystės siekis, aktyvus dalyvavimas socialiniame dialoge siekiant derinti darbuotojų, darbdavių bei valstybės interesus, kolektyvinių derybų organizavimas. Svarbu pažymėti, kad efektyviam atstovavimui įgyvendinti taip pat būtina nustatyti atstovavimo kompetencijos ribas. Būtina aiškiai ir išsamiai nurodyti, kokias teises darbdavių kolektyviniai atstovai turėtų vedant kolektyvines derybas, sudarant aukštesnio lygio kolektyvines sutartis, kontroliuojant jų vykdymą ar sprendžiant iškilusius kolektyvinius ginčus. Būtent asociacijos įstatai lemia darbdavių organizacijos uždavinių bei funkcijų apimtį, parodo jos steigėjų ir narių bendrus siekiamus tikslus. Remiantis tuo matyti, kad lemiamą reikšmę darbdavių organizacijos statusui ir jos kompetencijai dalyvauti socialinėse derybose turi jos įstatai, kuriuose, kaip veiklos tikslas, turi būti numatytas narių – darbdavių - atstovavimas palaikant socialinės partnerystės santykius.

Kalbant apie praktinę darbdavių organizaciją padėtį Lietuvoje bei jų įstatuose įtvirtintus tikslus, kuriais vadovaujantis galima šias organizacijas identifikuoti kaip darbdavių kolektyvinius atstovus, būtina pažymėti, kad ekonominės veiklos subjektai, gausiausiai atstovaujantys darbdaviams nacionaliniu lygiu, yra Lietuvos pramonininkų konfederacija ir Lietuvos verslo darbdavių konfederacija.

Lietuvos pramonininkų konfederacija apima, jos duomenimis, 36 šakines ir 9 regionines asociacijas. Ji buvo įkurta 1930 metais, 1989 metais atkurta ir 1993 metais neeiliniame Suvažiavime reorganizuota dabartiniu pavadinimu. Jai priklauso ne tik pramonininkų asociacijos ir gamybinės įmonės, bet ir bankai, prekybos įmonės bei švietimo institucijos. Ji yra nepriklausoma, nepolitinė organizacija, atstovaujanti jos savanoriškų narių interesams. Lietuvos pramonininkų konfederacijos, kaip gausiausiai atstovaujančios darbdaviams nacionaliniu lygiu, organizacijos įstatuose,<sup>85</sup> priimtuose 2005 m. birželio 17 d., nurodyta, kad Lietuvos pramonininkų konfederacija yra savarankiškas ir nepriklausomas nuo valdžios organų ir žinybų bei politinių partijų ribotos civilinės atsakomybės viešasis juridinis asmuo, kurio teisinė forma – asociacija, savanoriškumo principu jungianti Lietuvos Respublikos įvairių ūkio šakų, regionų, kitų asocijuotų struktūrų bei atskirų ūkio subjektų juridinius asmenis. Kaip pagrindinius savo tikslus ši darbdavių organizacija įvardija įvairių ūkio šakų verslo sąlygų gerinimo siekį, pagalbos ir kitų paslaugų savo nariams teikimą, vykdant ūkinę ir komercinę veiklą, ją plėtojant ir tobulinant, taip pat atstovavimą savo nariams santykiuose su valstybinės valdžios institucijomis, visuomeninėmis, tarptautinėmis ir kitomis organizacijomis bei asmenimis. Taip

---

<sup>85</sup> Lietuvos pramonininkų konfederacijos įstatai. Vilnius, 2005. Lietuvos pramonininkų internetinis puslapis. Prieiga per Internetą: <http://www.lpk.lt/Default.asp?DL=L&TopicID=186> [žiūrėta 2008-03-14].

pat jos uždaviniai yra Lietuvos ekonomikos stiprinimas, padedant įmonėms rasti naujas rinkas bei sudaryti kuo palankesnes sąlygas investicijoms Lietuvoje, siekis, kad Lietuvoje būtų laikomasi ekologinių reikalavimų, taip pat socialinio dialogo stiprinimas. Savo tikslams įgyvendinti Lietuvos pramonininkų konfederacija vykdo atitinkamas funkcijas: atstovauja ir gina savo narių teises ir interesus darbo ir socialinėje sferoje; vadovaujantis geranoriškumo ir tarpusavio supratimo principais koordinuoja, atstovauja ir gina savo narių teises ir teisėtus interesus santykiuose su valstybinės valdžios ir valdymo organais, savivaldybėmis, visuomeninėmis ir tarptautinėmis organizacijomis visais su ūkine, komercine, socialine ir politine veikla susijusiais klausimais.<sup>86</sup>

Didžiausia smulkų ir vidutinį verslą atstovaujanti organizacija Lietuvoje - Lietuvos verslo darbdavių konfederacija. Ji buvo įsteigta 1999 m. balandžio 24 d., susijungus dviems didžiausioms konfederacijoms - Lietuvos verslininkų darbdavių konfederacijai ir Nacionalinei verslininkų konfederacijai. Šių organizacijų ištakos siekia net 1990 metus. Toks žingsnis buvo logiška verslininkų vienijimosi siekiant geriau atstovauti verslo interesams santykiuose su valdžios institucijomis bei socialiniais partneriais pasekmė. Šiuo metu Lietuvos verslo darbdavių konfederacija vienija daugiau nei 2000 įmonių ir 49 asocijuotas struktūras (regionines ir šakines verslo asociacijas). Jos nariais yra įvairaus dydžio įmonės: pradedant individualiomis įmonėmis, kuriose dirba 1-2 darbuotojai, ir baigiant koncernais, turinčiais iki 3000 darbuotojų. Lietuvos verslo darbdavių konfederacijos nariai yra įvairių rūšių įmonės, taip pat užsienio kapitalo bei valstybinės įmonės, viešosios įstaigos. Vis dėlto dauguma jos narių (apie 80%) yra smulkaus verslo subjektai – tai yra įmonės, kuriose dirba iki 50 darbuotojų. Į Lietuvos verslo darbdavių konfederaciją gali jungtis ir fiziniai asmenys stebėtojo teisėmis. Ši darbdavių organizacija savo veikla siekia sukurti demokratišką ir palankią verslui plėtotis aplinką šalyje, kuri skatintų naujų darbo vietų kūrimąsi, iniciatyvą ir kūrybiškumą versle, investicijas į Lietuvos ūkį bei garantuotų jų saugumą. Jos pagrindiniai tikslai yra sutelkti Lietuvos verslininkus jų teisėtiems interesams išreikšti, analizuoti ir vertinti verslo padėtį Lietuvoje, siekti, kad būtų sudarytos palankios sąlygos steigti bei plėtoti verslą, inicijuoti verslo savivaldos plėtrą, teikti įvairiapusę pagalbą verslininkams (teikti metodinę - informacinę pagalbą bei konsultacijas verslo organizavimo klausimais), plėtoti verslą aptarnaujančių

---

<sup>86</sup> Lietuvos pramonininkų konfederacijos įstatai. Vilnius, 2005. Lietuvos pramonininkų internetinis puslapis. Prieiga per Internetą: <http://www.lpk.lt/Default.asp?DL=L&TopicID=186> [žiūrėta 2008-03-14].

struktūrų veiklą.<sup>87</sup> Lietuvos verslo darbdavių konfederacijos įstatuose,<sup>88</sup> priimtuose 2006 m. birželio 30 d., yra numatytas savo narių - verslo darbdavių interesų atstovavimas visose valstybės ir savivaldybių valdžios ir valdymo institucijose, asociacijose, kitose viešose ir privačiose įstaigose ir organizacijose bei dalyvavimas sudarant trišales sutartis su profsajungomis, Vyriausybe ir savivaldybėmis.<sup>89</sup>

Tais pagrindais tiek Lietuvos pramoninkų konfederacija, tiek Lietuvos verslo darbdavių konfederacija darbo teisės požiūriu dalyvauja sudarant trišales sutartis kartu su profesinėmis sąjungomis ir Vyriausybe. Tačiau aptartuose įstatuose numatyti gana abstraktūs narių atstovavimo ir jų gynimo tikslai. Iš principo nedetalizuojama, kokius būtent interesus pavedama ginti ir atstovauti šioms organizacijoms, neapibrėžtos kolektyvinių atstovų kompetencijos ribos. Todėl galėtų kilti klausimas, ar jos turi kolektyvinių derybų bei dalyvavimo socialinėje partnerystėje teisę. Abu susivienijimai yra Vyriausybės kontaktiniai asmenys ir konsultantai, taip pat profesinių sąjungų susivienijimų kontaktiniai asmenys ir tuo pačiu partneriai socialiniame dialoge. Svarbi jų veiklos sfera yra ryšių su kitomis valstybės ar verslininkų įkurtomis institucijomis užmezgimas ir palaikymas. Dalyvavimas tarptautinėse verslo plėtros programose, užsienio verslininkų nuomonės verslo politikos klausimais tyrimai padeda užmegzti ir plėtoti ryšius su analogiškoms organizacijoms užsienio šalyse bei Europos Sąjungos koordinuojančiomis struktūromis ir verslą remiančiomis organizacijomis. Pastaruoju metu darbdaviams - verslininkams itin aktualu, kokie yra Europos Sąjungos reikalavimai verslui. Pagrindinis tiek Lietuvos pramoninkų, tiek Lietuvos verslo darbdavių konfederacijų uždavinys - siekti palankios ekonominės, teisinės, socialinės, etinės aplinkos pramonei ir gamybai augti bei verslui plėtoti šalyje sudarymo.

Pažymėtina, kad praktikoje skiriami du darbdavių organizacijų, kaip kolektyvinių atstovų, modeliai. Tokiose šalyse kaip Vokietija, Šveicarija, Skandinavijos valstybės darbdavių organizacijos diferencijuojamos pagal atskiras veikimo sritis. Vienos atstovauja darbdavių interesams darbo ir socialinių klausimų srityje, kitos gina ekonominius interesus. Šiuo atveju darbdaviams gali atstovauti kelios jų organizacijos, kurios specializuojasi ir veikia skirtingose srityse. Tačiau, pavyzdžiui, Prancūzijoje ar Didžiojoje Britanijoje darbdavių organizacijos nediferencijuojamos pagal jų veiklos sritis. Jos atstovauja darbdaviams visose, tiek socialinėse,

---

<sup>87</sup> Apie Lietuvos verslo darbdavių konfederaciją. Lietuvos verslo darbdavių konfederacijos internetinis puslapis. Prieiga per internetą: [http://www.lvdk.eu/go.php/lit/Apie\\_mus/74/2/7](http://www.lvdk.eu/go.php/lit/Apie_mus/74/2/7) [žiūrėta 2008-03-14].

<sup>88</sup> Lietuvos verslo darbdavių konfederacijos įstatai. 2006. Lietuvos verslo darbdavių konfederacijos internetinis puslapis. Prieiga per internetą: [http://www.lvdk.eu/go.php/lit/Apie\\_mus/74/2/7](http://www.lvdk.eu/go.php/lit/Apie_mus/74/2/7) [žiūrėta 2008-03-14].

<sup>89</sup> Ten pat. [žiūrėta 2008-03-14].



tiek politinėse, tiek ekonominėse, sferose. Tačiau Lietuvoje bei kituose Rytų ir Vidurio Europos valstybėse verslininkų, pramonininkų organizacijos kūrėsi kaip universalūs daugiafunkciniai institutai, kurių pagrindiniai tikslai yra ir ekonominiai, ir politiniai. Jie veikia kaip universalūs darbdavių kolektyviniai atstovai, atlieka įvairias funkcijas siekdami savo tikslų tinkamai realizuoti atstovavimo pareigą. Socialinės partnerystės santykiai su profesinėmis sąjungomis - tai pat santykiai su valstybinės valdžios bei valdymo institucijomis, sprendžiant darbo bei socialinius - ekonominius klausimus, tik viena iš darbdavių kolektyvinio atstovavimo veiklos krypčių.<sup>90</sup>

Kadangi darbdavių atstovavimui kolektyviniuose darbo santykiuose yra skirta labai mažai dėmesio ir Darbo kodekso 24 straipsnyje nėra aptarta kaip yra įgyvendinama darbdavių teisė būti atstovaujamiems esant kolektyviniams santykiams, vienas iš efektyvesnių šios problemos sprendimo variantų būtų bandymas siūlyti Lietuvos Respublikos Seimui papildyti Darbo kodekso 24 straipsnį 3 dalimi: „24 str. 3 d. Nacionaliniu, šakos (gamybos, paslaugų, profesiniu), teritoriniu (savivaldybės, apskrities) lygmeniu darbdaviams atstovauja darbdavių organizacijos (jų konfederacijos, asociacijos, federacijos ir kt.). Darbdavių organizacijomis laikomi pagal Asociacijų įstatymą veikiančys viešieji juridiniai asmenys, pagal savo įstatus (statutus) atstovaujantys savo narių-darbdavių teisėms ir interesams socialinėje partnerystėje“.<sup>91</sup> Pasakytina, jog Asociacijų įstatymo, pagal kurį šiuo metu veikia darbdavių organizacijos, nėra pritaikytas darbo teisinių santykių specifikai ir jo reglamentavimo neužtenka. Įstatyme nėra išspręstas darbdavių asociacijų narių atstovavimo socialinės partnerystės santykiuose kompetencijos klausimas. Tas klausimas privalo būti sureguliuotas darbdavių organizacijos įstatuose, kad socialinės partnerystės santykių srityje darbdavių organizacijos galėtų atlikti savo paskirtį dalyvaudama socialiniame dialoge ar palaikydama dialogą su profesinėmis sąjungomis bei valstybinėmis valdžios ir valdymo institucijomis.

---

<sup>90</sup> Schlegle J. Role of Central Worker's and Employers' Organizations in Promoting Labour- Management Cooperation: Similarities and Differences between Asia and Europe. Labour- Management Cooperation. Tokyo, 1995. P. 68.

<sup>91</sup> Darbdavių ir darbuotojų atstovų tarpusavio socialinės partnerystės pripažinimo deklaracija. 2007 m. spalio 16 d. Prieiga per Internetą: [http://www.lrtt.lt/susitarimai/DO%20ir%20PS%20pripazinimo%20deklaracija\\_2007-10-22.doc](http://www.lrtt.lt/susitarimai/DO%20ir%20PS%20pripazinimo%20deklaracija_2007-10-22.doc) [žiūrėta 2008-02-11].

#### 4. Darbuotojų bei darbdavių atstovavimo Trišalėje taryboje problema

Lietuvos Respublikoje socialinės partnerystės nacionaliniu lygiu socialiniams partneriams atstovauja oficiali, valstybės pripažinta institucija – Lietuvos Respublikos trišalė taryba (toliau – Trišalė taryba). Ji svarbiausia trišalio bendradarbiavimo įgyvendinimo Lietuvoje institucija. Jau nuo pirmųjų nepriklausomos Lietuvos žingsnių Lietuvos Respublikoje pasirašomi trišaliai susitarimai bei įvairūs pareiškimai. Štai 1995 m. gegužės 5 d. Lietuvos Respublikos Vyriausybė, profesinių sąjungų ir darbdavių organizacijos pasirašė susitarimą „Dėl trišalės partnerystės“<sup>92</sup>, kuriuo remiantis ir buvo įkurta Trišalė taryba bei patvirtinti jos veiklos nuostatai. Šio susitarimo tikslas - kuo veiksmingiau, efektyviau derinti socialinių partnerių interesus, sprendžiant socialines, ekonomines ir darbo problemas Lietuvoje nacionaliniu lygmeniu.

Darbo kodekso 45 straipsnio 1 dalyje įtvirtinta Trišalės tarybos sudėtis. Trišalės tarybos dalyviai yra darbuotojų asociacijų atstovai, darbdavių asociacijų atstovai bei valstybės paskirti atstovai. Taigi Trišalė taryba sudaroma iš darbuotojų, darbdavių organizacijų ir vykdomosios valdžios atstovų. Ją sudaro ne daugiau kaip 15 narių - kiekviena šalis deleguoja ne daugiau kaip po 5. Trišalė taryba yra lygiateisės trišalės partnerystės pagrindu sudarytas organas, kuris tarpusavio susitarimais sprendžia socialines, ekonomines ir darbo rinkos problemas, teikia šių problemų sprendimo pasiūlymus, svarsto įstatymų, kitų socialinės, ekonominės ir darbo srities norminių teisės aktų projektus, teikia išvadas ir siūlymus Seimui ir Vyriausybei, teikia šalims siūlymus dėl socialinės partnerystės plėtros, tuo siekdama palaikyti socialinę taiką visuomenėje. Visi socialinį aspektą turintys įstatymai gali būti priimami gavus Trišalės tarybos išvadą ar nuomonę. Norminiai teisės aktai nenumato imperatyvo privalomai atsižvelgti į minėtos tarybos pateiktą išvadą, tačiau su ja susipažinti privalu. Ši institucija veikia susitarimo pagrindu derinant darbo santykių subjektų - darbuotojų, darbdavių ir valstybės – interesus, tam tikru klausimu surandamas visoms šalims priimtinas sprendimas arba kompromisas, kurio pagrindu ir pateikiama išvada. Be to, Trišalės tarybos dalyviai atstovauja tų interesams, kuriuos labiausiai palies aukščiau minėto pobūdžio teisės aktai. Būtent todėl įstatymų leidėjas, priimdamas socialinius, darbo srities įstatymus, turėtų atsižvelgti į minėtą šalių bendrą nuomonę.

---

<sup>92</sup> Dėl trišalės partnerystės: 1995 m. gegužės 5 d. Lietuvos Respublikos, profesinių sąjungų ir darbdavių organizacijų susitarimas. Vilnius, Lietuvos Respublikos Trišalė taryba. Prieiga per Internetą: <http://www.lrtt.lt/susitarimai.htm> žiūrėta 2008-03-02]

Trišalė taryba turi teisę priimti sprendimus bei teikti šalims išvadas ir rekomendacijas savo kompetencijos klausimais, gauti savo darbui reikalingą informaciją, kviesti posėdžius bei išklausti šalių atstovus ir ekspertus savo kompetencijos klausimais, prireikus koordinuoti kitų trišalių ir dvišalių organų veiklą socialinėje, ekonominėje ir darbo srityse. Savo veikloje Trišalė taryba vadovaujasi Lietuvos Respublikos Konstitucija, įstatymais, kitais teisės aktais ir Trišalės tarybos nuostatais, kuriuose nustatytos tarybos funkcijos, teisės, sudarymo, darbo organizavimo tvarka. Pagrindiniai Trišalės tarybos veiklos principai yra šalių lygiateisiškumas, veiklos reguliarumas, konsensusas priimant sprendimus, sprendimų rekomendacinis pobūdis šalims.<sup>93</sup> Pabrėžtina, kad Trišalėje taryboje visi nariai turi lygias teises ir kiekvieno nuomonė yra vienodai reikšminga. Derantis dėl konkrečių klausimų, kiekviena šalis turi po lygiai balsų, tad atsižvelgiama į kiekvieno norą ir ieškoma kompromiso.

Šiuo metu pakankamai sudėtinga situacija, nes nėra aišku kas turi teisę atstovauti darbuotojams bei darbdaviams Trišalėje taryboje. TDO konvencijoje Nr.144 „Dėl trišalių konsultacijų tarptautinėms darbo normoms įgyvendinti“ yra pateikiama „atstovaujančių organizacijų“ definicija, kuri reiškia „darbdaviams ir darbuotojams labiausiai atstovaujančias organizacijas, kurios pasinaudoja teise laisvai kurti asociacijas“. Profesinių sąjungų įstatymo 3 straipsnyje nustatyta, kad visos profesinės sąjungos turi lygias teises. Tačiau visiškai akivaizdu, kad, turėdamos lygias teises įgyvendinti savo funkcijas, profesinės sąjungos priklausomai nuo narių skaičiaus, įtakos sudarant kolektyvines sutartis bei susitarimus, darbdavių ir valstybės realaus pripažinimo, turi nevienodą galią atstovaujant darbuotojams aukštesniame lygmenyje.<sup>94</sup>

Trišalė taryba socialinių partnerių susitarimu yra sudaroma iš vienodo skaičiaus lygiateisių narių: centrinių profesinių sąjungų, darbdavių organizacijų ir Vyriausybės atstovų. Būtina išsiaiškinti, pagal kokius kriterijus reikėtų spręsti, ar profesinė sąjunga ir darbdavių organizacija yra centrinė. Šiuo metu nei viename įstatyme, nei poįstatyminiame teisės akte nėra aiškiai ir nedviprasmiškai apibrėžta, kokios profesinės sąjungos yra laikomos teritorinėmis, kokios šakinėmis ar centrinėmis. Todėl kyla nemažai nesutarimų dėl teisės būti atstovais Trišalėje taryboje. Tokioje situacijoje bet kuri pagal visus įstatymo nustatytus reikalavimus naujai įsisteigusi profesinė sąjunga ar darbdavių organizacija gali pasiskelbti esą atstovaujanti darbuotojams ar darbdaviams nacionaliniu lygiu ir reikalauti teisės būti Trišalės tarybos nare. Problemos sprendimu galėtų būti siūlymas Seimui papildyti Profesinių sąjungų įstatymą

---

<sup>93</sup> Lietuvos Respublikos trišalės tarybos nuostatai. Prieiga per Internetą: <http://www.lrtt.lt/nuostatai.htm> [žiūrėta 200802-16].

<sup>94</sup> Judickienė J. Trišalės partnerystės įgyvendinimo problemos Lietuvoje. Teisė, 2001. Nr. 40. P. 99.

tiksliais nacionalinių, teritorinių bei šakinių profesinių sąjungų susivienijimų sąvokomis. Tai išspręstų daug neaiškumų tiek deleguojant savo narius į Trišalę tarybą, tiek įvestų aiškumą sprendžiant skirtingais lygiais sudaromų kolektyvinių sutarčių šalių problemas. Nustačius konkrečius kriterijus kiekvienai iš profesinių sąjungų būtų lengviau orientuotis, kokias kiekvienas konkretus susivienijimas turi atstovavimo teises bei nustatyti jų ribas.

1995 metais susitarime „Dėl trišalės partnerystės“, kurio pagrindu buvo įkurta Trišalė taryba, nominacijos būdu buvo išspręstas atstovaujamosios profesinės sąjungos klausimas. Visos trys šalys tarpusavyje nusprendė ir įvardijo tuo metu Lietuvoje veikusius keturis centrus. 2002 metais Lietuvos profesinių sąjungų susivienijimui ir Lietuvos profesinių sąjungų centrui susijungus į Lietuvos profesinių sąjungų konfederaciją, Trišalėje taryboje vietoj keturių liko trys profesinių sąjungų centrai. Vis dėlto visada yra galimybė naujai įsikūrusiems profesinių sąjungų centrams reikšti savo pretenzijas dėl atstovavimo Trišalėje taryboje.<sup>95</sup>

2007 m. spalio 16 d. vykusiame Trišalės tarybos posėdyje socialinių partnerių buvo pasirašyta „Darbdavių ir darbuotojų atstovų tarpusavio socialinės partnerystės pripažinimo deklaracija“. Šios deklaracijos šalys yra Trišalėje taryboje darbdaviams ir darbuotojams atstovaujančios organizacijos - Lietuvos pramoninkų konfederacija, Lietuvos verslo darbdavių konfederacija, Lietuvos profesinių sąjungų konfederacija, Lietuvos profesinė sąjunga „Solidarumas“ ir Lietuvos darbo federacija. Minėtos deklaracijos tikslas – nors minimaliai apibrėžti ir įvardinti darbdavių ir darbuotojų atstovus, turinčius teisę deleguoti savo narius į Trišalę tarybą. Taigi buvo susitarta, kad nacionaliniais profesinių sąjungų centrais yra pripažįstama Lietuvos profesinių sąjungų konfederacija, Lietuvos profesinė sąjunga „Solidarumas“ bei Lietuvos darbo federacija, o nacionaliniais darbdavių centrais yra laikomos Lietuvos pramoninkų konfederacija ir Lietuvos verslo darbdavių konfederacija.<sup>96</sup> Tačiau Lietuvos Respublikos Konstitucijos 50 straipsnis garantuoja visoms profesinėms sąjungoms lygias teises, o jos 35 straipsnis laiduoja visiems piliečiams teisę laisvai vienytis į bendrijas, politines partijas ar asociacijas, jei šių tikslai ir veikla nėra priešingi Lietuvos Respublikos Konstitucijai ir įstatymams. Todėl kyla klausimas, ar toks atstovaujamojų profesinių sąjungų bei darbdavių organizacijų išskyrimas nėra antikonstitucinis.

---

<sup>95</sup> Kasiliauskas N. Atstovaujamosios profesinės sąjungos statusas. Darbo ir socialinės apsaugos teisė XXI amžiuje: iššūkiai ir perspektyvos. 2006 m. gegužės 11-13 d. Tarptautinės mokslinės konferencijos medžiaga. Vilnius, Teisinės informacijos centras, 2007. P.557.

<sup>96</sup> Darbdavių ir darbuotojų atstovų tarpusavio socialinės partnerystės pripažinimo deklaracija. 2007 m. spalio 16 d. Prieiga per Internetą: [http://www.lrtt.lt/susitarimai/DO%20ir%20PS%20pripazinimo%20deklaracija\\_2007-10-22.doc](http://www.lrtt.lt/susitarimai/DO%20ir%20PS%20pripazinimo%20deklaracija_2007-10-22.doc) [žiūrėta 2008-02-11].

Minėtoje deklaracijoje buvo bandyta išryškinti profesinių sąjungų nacionalinio susivienijimo (centro) identifikavimo požymius. Prieita kompromiso, kad maža tiesiog deklaruoti, kad toks susivienijimas atstovauja nacionaliniu lygiu, o būtina įrodyti savo veiklą visose Lietuvos Respublikos apskrityse. Būtina atsižvelgti į tokio susivienijimo įtaką nacionalinio lygmens teisėkūrai. Svarbus taip pat kriterijus dėl nacionalinių junginių narystės tarptautiniuose profesinių sąjungų susivienijimuose. Būtina atsižvelgti į pasirašytų kolektyvinių ir bendradarbiavimo sutarčių su darbdavių susivienijimais ir Vyriausybe skaičių. Be to, svarbus profesinių sąjungų pripažinimas socialiniu partneriu nacionalinio lygmens darbdavių susivienijimuose. Tokia profsąjunga turėtų jungti teritorinius ir ekonominės veiklos šakų profsąjunginius susivienijimus ir jos veiklos periodas turėtų būti ilgesnis negu 15 metų. Svarbus požymis - darbo išteklių potencialas. Turi būti atsižvelgta į tai, ar turima mokymo centrus, ar vykdomi tam tikri projektai, kiek yra etatinių darbuotojų.

Taigi nacionaliniu lygmeniu į Trišalę tarybą bei kitas tarybas darbdavių atstovus deleguoja Lietuvos pramoninkų konfederacija ir Lietuvos verslo darbdavių konfederacija. Jos bendru sutarimu į Trišalę tarybą bei nacionalinio lygmens trišalės tarybas turi teisę siūlyti papildomai kitas darbdaviams atstovaujančias organizacijas, kurios galės tapti atitinkamos nacionalinio lygmens trišalės tarybos narėmis po to, kai Lietuvos profesinių sąjungų konfederacija, Lietuvos profesinė sąjunga „Solidarumas“ ir Lietuvos darbo federacija, kaip darbdaviams atstovaujančios organizacijos, pripažins jas socialiniais partneriais. Toks pripažinimas yra labai svarbus, nes tam, kad socialinis dialogas būtų rezultatyvus, reikia, kad partneriai gerbtų vieni kitus. Savo ruožtu Lietuvos profesinių sąjungų konfederacija, Lietuvos profesinė sąjunga „Solidarumas“ ir Lietuvos darbo federacija bendru sutarimu į Trišalę tarybą bei nacionalinio lygmens trišalės tarybas turi teisę siūlyti papildomai kitas darbuotojams atstovaujančias nacionalinio profesinių sąjungų organizacijos identifikavimo kriterijus atitinkančias organizacijas, kurios galės tapti Trišalės tarybos bei nacionalinio lygmens trišalių tarybų narėmis po to, kai jas socialiniais partneriais pripažins ankščiau minėtos darbdaviams atstovaujančios organizacijos. Teritorinėse - apskričių ir savivaldybių - trišalėse tarybose darbdaviams turėtų atstovauti Lietuvos pramoninkų konfederacijos ir Lietuvos verslo darbdavių konfederacijos teritorinių organizacijų deleguoti atstovai, o darbuotojams - Lietuvos profesinių sąjungų konfederacijos, Lietuvos profesinės sąjungos „Solidarumas“ ir Lietuvos darbo federacijos teritorinių organizacijų deleguoti atstovai. Tuo tarpu neasocijuotos profesinės sąjungos savo atstovus į teritorines trišalės tarybas gali deleguoti pagal atitinkamos teritorinės trišalės tarybos nustatytas atstovavimo kvotas ir tvarką po to, kai jas socialiniais partneriais

pripažins Lietuvos pramonininkų konfederacijos ir Lietuvos verslo darbdavių konfederacijos atitinkamos teritorinės organizacijos.<sup>97</sup>

Nors toks susitarimas ir bandymas nors minimaliai apibrėžti atstovų teisių apimtį šioje srityje yra teigiamas fenomenas, tačiau, deja, tokie susitarimai yra tik deklaratyvaus pobūdžio. Tai tik tam tikri džentelmeniški susitarimai, kurių įvykdymo nereglamentuoja jokios teisės normos ir juos saugo tik geranoriška šalių valia. Antra vertus, tai geriau nei nieko, nes tai padeda užtikrinti tam tikrą socialinę taiką valstybėje.

---

<sup>97</sup> Darbdavių ir darbuotojų atstovų tarpusavio socialinės partnerystės pripažinimo deklaracija. 2007 m. spalio 16 d. Prieiga per Internetą: [http://www.lrtt.lt/susitarimai/DO%20ir%20PS%20pripazinimo%20deklaracija\\_2007-10-22.doc](http://www.lrtt.lt/susitarimai/DO%20ir%20PS%20pripazinimo%20deklaracija_2007-10-22.doc) [žiūrėta 2008-02-11].

## Išvados

1. Asociacijos laisvės principas, įtvirtintas tarptautiniu ir nacionaliniu lygiu, grindžiamas darbuotojų ir darbdavių teise vienytis į organizacijas ir kitus junginius. Organizuota žmonių grupė efektyviau gali apginti savo interesus, dėl to tiek darbuotojai, tiek darbdaviai vienijasi į įvairias organizacijas ir kitus junginius. Būtent asociacijos laisvės pagrindu veikiant darbdavių ir darbuotojų atstovams, darbo teisiniuose santykiuose jie atstovauja savo narių interesams bei gina jų teises. Darbo kodekse įtvirtinta nauja koncepcija skatina plėtoti socialinę partnerystę ir daugelis klausimų yra pavesta spręsti savanoriškomis kolektyvinėmis derybomis tarp darbo subjektų atstovų. Būtent atstovavimo instituto darbo teisėje pagalba sukuriama efektyvus socialinės partnerystės institucinis mechanizmas, kurį darbo teisiniuose santykiuose įgyvendina darbuotojų ir darbdavių atstovai.

2. Atstovavimo institutui individualiuose darbo santykiuose taikomos Civilinio kodekso normos, tačiau tik tiek, kiek jos neprieštarauja Darbo kodekso nuostatomis. Individualiuose darbo teisiniuose santykiuose, pritaikant Civiliniame kodekse įtvirtintas, atstovavimo institutą reglamentuojančias, nuostatas darbuotojui gali atstovauti kitas asmuo. Tačiau darbo teisiniai santykiai savo esme yra asmeninio pobūdžio, todėl darbuotojas negali perleisti savo pareigos atlikti darbą kitam asmeniui, išskyrus, kai tokiam savo darbinės pareigos perleidimui neprieštarauja darbdavys. Todėl ne visais atvejais Civilinio kodekso nuostatos gali būti pritaikytos darbo teisiniams atstovavimo santykiams, nes tai paneigtų darbo teisinių santykių prigimtį.

3. Lietuvoje įtvirtintas profesinių sąjungų pliuralizmas leidžia darbuotojams būti atstovaujamiems kelių profesinių sąjungų vienu metu. Pagrindinė problema iškyla tada, kad būtina dalyvauti socialiniame dialoge ar vesti kolektyvines derybas dėl kolektyvinės sutarties priėmimo. Tada kyla klausimas, kuri profesinė sąjunga atstovaus darbuotojų interesams. Vienas iš teorinių šios problemos sprendimo būdų – įtvirtinti „atstovaujamosios profesinės sąjungos statusą turinčios profesinės sąjungos“ sąvoką. Tačiau tam reikia nustatyti kriterijus, kuriais remiantis tokia profesinė sąjunga galėtų būti identifikuota.

4. 2004 metais priėmus Darbo tarybų įstatymą atsirado alternatyvus darbuotojų atstovas. Tačiau šio įstatymo netobulumas pasireiškia teisinių spragų buvimu bei šio įstatymo normų nesuderinamumu su Darbo kodekso bei Profesinių sąjungų įstatymo nuostatomis. Ypač daug problemų sukelia tai, kad nėra sureguliuoti darbo tarybų ir profesinių sąjungų kompetencijos

sąlyčio klausimai bei jų kompetencijų atribojimo nebuvimas. Ir nors darbo tarybų įvedimas į darbo teisę vis dėlto yra sveikintinas ir teigiamas dalykas, Lietuvoje kol kas jos nėra itin paplitusios. Daugelis darbuotojų nežino apie tokio atstovo buvimo galimybę, painioja darbo tarybas su darbuotojų atstovais saugai ir sveikatai bei neturi pakankamai žinių, kaip įsteigti darbo tarybas įmonėje. Be to, prisideda ir pačių darbuotojų pasyvumas šioje srityje. Todėl siūloma operatyviai platinti atitinkamą informaciją, teikti kvalifikuotas žinias darbuotojams seminarų metu ir taip didinti darbo tarybų steigimosi plėtrą.

5. Individualiuose darbo santykiuose darbdaviui atstovauja įmonės, įstaigos ar organizacijos organai arba kiti atstovai, kurie pagal įstatus ar nuostatus turi tokius įgaliojimus. Šiuo atveju pirmenybė atstovavimo teisės atžvilgiu yra teikiama įmonės, įstaigos ar organizacijos vadovui. Nors jam yra suteikta teisė savo įgaliojimus perduoti kitiems fiziniams ar juridiniams asmenims – administracijai –, visgi administracijos pareigūnai atstovavimo teisę turi tik tuo atveju, kai įstatymuose, darbdavių steigimo dokumentuose ar kituose administracijų galias ir kompetencijos ribas nustatančiuose dokumentuose nustatyta tokia jų teisė atstovauti darbdaviui.

6. Tam, kad būtų užtikrinta socialinė partnerystė, būtina, kad socialiniai partneriai būtų lygiaverčiai, todėl preziumuojama, kad darbdaviai irgi turi teisę jungtis į organizacijas, kad būtų atstovaujami ir ginami jų tesėti interesai kolektyviniuose darbo santykiuose. Deja, darbdavių atstovavimui darbo teisėje skiriama labai mažai dėmesio. Nėra vieningo teisės akto, kuriuo remiantis darbdaviai galėtų jungtis tam tikslui. Šiuo metu jie vadovaujasi bendro pobūdžio Asociacijos įstatymo nuostatomis, kurios taikomos visoms asociacijoms. Todėl tam, kad būtų atskirtos darbdavių organizacijos nuo kitų Asociacijos įstatymo pagrindu susikūrusių asociacijų, būtina darbdavių organizacijų įstatuose nurodyti darbdavių atstovavimo funkciją darbo teisiniuose santykiuose. Kadangi darbdavių organizacijų teisinio statuso problemos nėra išspręstos įstatymu, lemiamą reikšmę turi jų įstatai.

7. Siekiant plėtoti socialinę partnerystę nacionaliniu lygiu ir įkūrus Trišalę tarybą, pasigendama tinkamo profesinių sąjungų ir darbdavių organizacijų, galinčių būti jos nariais, reglamentavimo. Lietuvos Respublikos Konstitucijoje įtvirtintas visų profesinių sąjungų lygybės principas neleidžia išskirti kurią nors vieną, suteikiant jai išskirtinę teisę atstovauti darbuotojams Trišalėje taryboje. Šią problemą bandoma spręsti priimant deklaratyvaus pobūdžio teisės aktus, tačiau kiek jos yra įpareigojančios ir privalomos, lieka neaišku.



## Literatūros sąrašas

Teisės norminiai aktai

### *Tarptautiniai teisės aktai:*

1. Europos žmogaus teisių ir pagrindinių laisvių konvencija, iš dalies pakeista protokolu Nr. 11 // Valstybės žinios, 2000, Nr. 96-3016.
2. Europos socialinė chartija (pataisyta) // Valstybės žinios, 2001, Nr. 49-1704.
3. Tarptautinis pilietinių ir politinių teisių paktas // Valstybės žinios, 2002, Nr. 32-88.
4. Tarptautinis Ekonominių, socialinių ir kultūrinių teisių paktas // Valstybės žinios, 2002-08-02, Nr. 77-3290.
5. Visuotinė žmogaus teisių deklaracija // Valstybės žinios, 2006-06-17, Nr. 68-2497.
6. Tarptautinės darbo organizacijos konvencija Nr. 87 „Dėl asociacijos laisvės ir teisės jungtis į organizacijas gynimo“ // Valstybės žinios, 1996, Nr. 27-653.
7. Tarptautinės darbo organizacijos konvencija Nr. 98 „Dėl teisės jungtis į organizacijas ir vesti kolektyvines derybas principų taikymo“ // Valstybės žinios, 1996, Nr. 28-674.
8. Tarptautinės darbo organizacijos konvencija Nr. 135 „Dėl darbuotojų atstovų gynimo ir jiems taikomų garantijų įmonėje“ // Valstybės žinios, 1996, Nr. 30-737.
9. Tarptautinės darbo organizacijos konvencija Nr. 144 „Dėl trišalių konsultacijų tarptautinėms darbo normoms įgyvendinti“ // Valstybės žinios, 1996, Nr. 30-739.
10. Tarptautinės darbo organizacijos konvencija Nr. 154 "Dėl kolektyvinių derybų skatinimo" // Valstybės žinios, 1996, Nr. 30-740.
11. Tarptautinės darbo organizacijos rekomendacija Nr. 91 „Dėl kolektyvinių sutarčių“ // International Labour Organisation. Conventions and recommendations 1919-1956. I, Geneva: International Office, 1991, 1991.
12. Europos Sąjungos direktyva 2002/14/EB dėl bendros darbuotojų informavimo ir konsultavimo sistemos sukūrimo Europos Bendrijoje // OJ, 2002, L 080.

### *Lietuvos Respublikos teisės 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 civilinio proceso kodeksas // Valstybės žinios, 2002-04-06, Nr. 36-1340.
5. Lietuvos Respublikos civilinio proceso kodeksas. (negalioja nuo 2003-01-01) // Valstybės žinios, 1964-07-10, Nr. 19-139.
6. Lietuvos Respublikos darbo sutarties įstatymas. (negalioja nuo 2003-01-01) // Valstybės žinios, 1991, Nr. 36-973.
7. Lietuvos Respublikos Kolektyvinių sutarčių įstatymas. (negalioja nuo 2003-01-01) // Valstybės žinios, 1991-04-30, Nr. 12-312.
8. Lietuvos Respublikos visuomeninių organizacijų įstatymas. (negalioja nuo 2004-02-14) // Valstybės žinios, 1995-02-24, Nr. 18-400.
9. Lietuvos Respublikos kolektyvinių susitarimų ir sutarčių įstatymas. (negalioja nuo 2003-01-01) // Valstybės žinios, 1991, Nr. 12-312.
10. Lietuvos Respublikos profesinių sąjungų įstatymas // Valstybės žinios, 1991, Nr. 34-933.
11. Lietuvos Respublikos darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymas // Valstybės žinios, 2003-07-16, Nr. 70-3170.
12. Lietuvos Respublikos asociacijų įstatymas // Valstybės žinios, 2004, Nr. 25-745.
13. Lietuvos Respublikos asociacijų įstatymas. (negalioja nuo 2004-02-14) // Valstybės žinios, 1996-04-10, Nr. 32-786.
14. Lietuvos Respublikos darbo tarybų įstatymas // Valstybės žinios, 2004, Nr. 164-1271.

#### Specialioji literatūra

1. Bagdanskis T. Materialinės atsakomybės problemos darbo teisiniuose santykiuose. Daktaro disertacija. Mykolo Romerio Universitetas // Vilnius: Socialiniai mokslai, 2005.
2. Bendorienė A., *et al.* Tarptautinių žodžių žodynas. Vilnius: Alma litera, 2001.
3. Davulis T. Įmonės kolektyvinę sutartį sudarančių subjektų problema Lietuvos darbo teisėje Darbo ir socialinės apsaugos teisė XXI amžiuje: iššūkiai ir perspektyvos // 2006 m. gegužės 11-13 d. Tarptautinės mokslinės konferencijos medžiaga. Vilnius, Teisinės informacijos centras, 2007.
4. Davulis T. Kolektyviniai susitarimai: kolektyvinių darbo santykių reguliavimo problemos // Teisė, 1999. Nr. 33 (1).
5. Freedom of association. Geneva: International Labour Office.

6. Freedom of Association: Digest of Decisions and Principles of the Freedom of Association Committee of the Governing Body of the ILO // Geneva: International Labour Office, 1996, 4th (revised) ed.
7. International Labour Conventions and Recommendations. Geneva: International Labour Office: 1992.
8. Judickienė J. Trišalės partnerystės įgyvendinimo problemos Lietuvoje // Teisė, 2001. Nr. 40.
9. Kasiliauskas N. Atstovaujamosios profesinės sąjungos statusas. Darbo ir socialinės apsaugos teisė XXI amžiuje: iššūkiai ir perspektyvos // 2006 m. gegužės 11-13 d. Tarptautinės mokslinės konferencijos medžiaga. Vilnius, Teisinės informacijos centras, 2007.
10. Киселев И. Я. Сравнительное и международное трудовое право // Учебник для вузов. Москва : 1999.
11. Lietuvos Respublikos Konstitucijos komentaras. I dalis // Vilnius: Teisės institutas, 2000.
12. Mikelėnas V. Civilinės atsakomybės problemos: lyginamieji aspektai // Vilnius: Justitia, 1995.
13. Mikelėnas V. Lietuvos Respublikos civilinio kodekso komentaras. Antra knyga // Vilnius: Justitia, 2002.
14. Nekrošius I., *et al.* Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras: I dalis: bendrosios nuostatos; II dalis: kolektyviniai darbo santykiai. Pirmas tomas. Vilnius: Justitia, 2003.
15. Petrylaitė D. Darbo tarybos – naujos kolektyvinių darbo santykių galimybės // Teisės žinios, 2005. Nr. 2-3 (10-11).
16. Pliszkiwicz M., Seweryński M. Problemy reprezentatywności prawnej w zbiorowych stosunkach pracy // Państwo i prawo, 1995. Nr. 9.
17. Pliszkiwicz M., Seweryński M. Problemy reprezentatywności prawnej w zbiorowych stosunkach pracy // Reprezentatywność partnerów społecznych w zbiorowych stosunkach pracy. Warszawa, 1996.
18. Schregle J. Role of Central Worker's and Employers' Organizations in Promoting Labour-Management Cooperation: Similarities and Differences between Asia and Europe // Labour-Management Cooperation. Tokyo, 1995.
19. Stelina J. Pojęcie reprezentatywności związku zawodowego // Praca i Zabezpieczenie Społeczne, 1995. Nr. 3.
20. Tiažkijus V. Darbo teisė: teorija ir praktika // Vilnius: Justitia, 2005.

21. Tripartite Consultation // Geneva: International Labour Office. 2000.

#### Interneto tinklapiai

1. Socialinės ir darbo ministerijos tyrimas. Darbo tarybų plėtros analizė ir steigimosi perspektyvos. Prieiga per Internetą: <http://www.socmin.lt/index.php?-1212556551> [žiūrėta 2008-02-25].
2. Dėl trišalės partnerystės: 1995 m. gegužės 5 d. Lietuvos Respublikos, profesinių sąjungų ir darbdavių organizacijų susitarimas. Vilnius, Lietuvos Respublikos Trišalė taryba. Prieiga per internetą: <http://www.lrtt.lt/susitarimai.htm> [žiūrėta 2008-03-02].
3. Apie Lietuvos profesinių sąjungų konfederaciją. Lietuvos profesinių sąjungų konfederacijos internetinis puslapis. Prieiga per internetą: <http://www.lpsk.lt/?lang=lt&mID=1> [žiūrėta 2008-03-14].
4. Apie Lietuvos profesinę sąjungą „Solidarumas“. Lietuvos profesinės sąjungos „Solidarumas“ internetinis puslapis. Prieiga per internetą: [http://www.solidarumas.lt/info\\_mus.htm](http://www.solidarumas.lt/info_mus.htm) [žiūrėta 2008-03-14].
5. Apie Lietuvos darbo federaciją. Lietuvos darbo federacijos internetinis puslapis. Prieiga per Internetą: <http://www.ldf.lt/index.php?cid=87> [žiūrėta 2008-03-14].
6. Lietuvos pramonininkų konfederacijos įstatai. Vilnius, 2005. Lietuvos pramonininkų konfederacijos internetinis puslapis. Prieiga per Internetą: <http://www.lpk.lt/Default.asp?DL=L&TopicID=186> [žiūrėta 2008-03-14].
7. Apie Lietuvos verslo darbdavių konfederaciją. Lietuvos verslo darbdavių konfederacijos internetinis puslapis. Prieiga per internetą: [http://www.lvdk.eu/go.php/lit/Apie\\_mus/74/2/7](http://www.lvdk.eu/go.php/lit/Apie_mus/74/2/7) [žiūrėta 2008-03-14].
8. Lietuvos verslo darbdavių konfederacijos įstatai. 2006. Lietuvos verslo darbdavių konfederacijos internetinis puslapis. Prieiga per internetą: [http://www.lvdk.eu/go.php/lit/Apie\\_mus/74/2/7](http://www.lvdk.eu/go.php/lit/Apie_mus/74/2/7) [žiūrėta 2008-03-14].
9. Darbdavių ir darbuotojų atstovų tarpusavio socialinės partnerystės pripažinimo deklaracija. 2007 m. spalio 16 d. Prieiga per Internetą: [http://www.lrtt.lt/susitarimai/DO%20ir%20PS%20pripazinimo%20dektaracija\\_2007-10-22.doc](http://www.lrtt.lt/susitarimai/DO%20ir%20PS%20pripazinimo%20dektaracija_2007-10-22.doc) [žiūrėta 2008-02-11].

10. Lietuvos Respublikos trišalės tarybos nuostatai. Patvirtinta Trišalės tarybos nutarimu 1998 11 19 protokolas Nr. 24. Prieiga per Internetą: <http://www.lrtt.lt/nuostatai.htm> [žiūrėta 200802-16].

#### Teismų praktika

1. LAT CBS teisėjų kolegijos 2000 m. gruodžio 4 d. nutartis civilinėje byloje *V. Strelcovas ir R. Jemeljanovas v. AB „Žeimena“* Nr. 3K-3-1305/2000.
2. LAT CBS 1996 m. gruodžio 30 d. konsultacija // Teismų praktika. 1996. Nr.5-6.
3. LAT CBS teisėjų kolegijos 2000 m. gruodžio 4 d. nutartis civilinėje byloje *V. Duoba v. VšĮ Geležinkelininkų ligoninė*. Nr. 3K-3-1283/2000.
4. LAT CBS teisėjų kolegijos 2002 m. vasario 6 d. nutartis civilinėje byloje *L.Ivanovskis v. UAB „Jakva“*. Nr. 3K-3-232/2000.

#### Kiti šaltiniai

1. Tikslinio interviu duomenys. Lietuvos Respublikos valstybinės darbo inspekcijos raštas Nr. (10) SD – 863 „Dėl informacijos apie darbuotojų atstovavimą pateikimo“.
2. Asociacijų įstatymo projekto Aiškinamasis raštas. Prieiga per Internetą: [http://www3.lrs.lt/pls/inter3/dokpaieska.showdoc\\_l?p\\_id=217567](http://www3.lrs.lt/pls/inter3/dokpaieska.showdoc_l?p_id=217567) [žiūrėta 2008-01-28 d.].

## **Priedas Nr. 1**

## Santrauka

Šio darbo tema yra darbo teisės subjektų atstovavimo problemos. Darbo tikslas yra išnagrinėti atstovavimo darbo teisėje instituto reglamentavimą Lietuvos teisės aktuose. Tačiau pagrindinis uždavinys yra išryškinti tiek darbuotojų, tiek darbdavių atstovavimo reglamentavimo trūkumus, išaiškinti pagrindines praktikoje iškylančias bei galinčias iškilti problemas, nustatyti dėl netobulo šio instituto reglamentavimo esamas spragas bei kolizines normas.

Lietuvos nacionaliniai teisės aktai, reglamentuojantys darbuotojų ir darbdavių atstovavimą, iš esmės atitinka tarptautiniuose teisės aktuose įtvirtintas normas. Nepaisant to, atstovavimas Lietuvoje yra nepakankamai efektyvus, kas trukdo siekti socialinės partnerystės įgyvendinimo. Profesinių sąjungų pliuralizmas sukelia nemažai kolizinių situacijų, kai darbuotojams atstovauja kelios profesinės sąjungos. Tada iškyla problema, kuri profesinė sąjunga turi teisę vesti kolektyvines derybas bei sudaryti kolektyvines sutartis. Panaikinus profesinių sąjungų monopolinę padėtį ir įvedus darbo tarybas, kaip alternatyvų darbuotojų atstovą, neišvengta netinkamo šių dviejų atstovų kompetencijos atskyrimo. Darbdavių atstovams Lietuvos darbo teisė skiria itin mažai dėmesio. Iki šiol darbdavių organizacijos kuriasi vadovaudamosi bendro pobūdžio įstatymu – Asociacijos įstatymu. Todėl siekiant atskirti darbdavių organizacijas nuo kitų asociacijų, lemiamą reikšmę turi jų įstatai, kuriuose turi būti įvardinta darbdavių atstovavimo funkcija. Darbuotojų ir darbdavių atstovavimo nacionaliniu lygiu atvejais nėra aišku, kokios profesinės sąjungos ir darbdavių organizacijos yra pripažįstamos nacionalinėmis ir turi teisę būti Trišalės tarybos nariais. Šiuo metu tą klausimą bandoma sureguliuoti priimant deklaratyvaus pobūdžio teisės aktus, tačiau tai kelia abejonių dėl jų privalomumo.

## Summary

The theme of this work is the Issue of Representation of the Subjects of Labour Law. The purpose of this work is to analyse the legal regulation of institution of representation of Labour Law subjects in Lithuanian national laws. However the main task was to expose shortcomings of legal regulation of the institution of the representation of employers and employees, to ascertain basic practical problems, to reveal breaches and collisions in legal regulation caused by it's imperfection.

Lithuanian laws, regulating the representation of employers and employees in essence correspond with international laws. In spite of this, representation of the subjects of Labour Law in Lithuania is ineffective, and this prevent to develop the social partnership. Pluralism of trade unions causes sufficiently many collision situations, when employees are represented by several trade unions and it is not clear which trade union has right to represent employees during negotiations of higher level than enterprise collective agreements. The monopoly of trade unions was abolished by introduction of work councils as an alternative representative of employees. Unfortunately the imperfect delimitation of this two representatives was not avoided. Lithuanian Labour Law assign to little attention on regulation of employers' representation institution. Employers organizations may simply associate in accordance with the laws of public organizations and associations for general purposes, because there are no special law covering the employers' organizations and special norms, which secure their legal status. In order to distinguish employers' organizations from other associations, the right of organization to represent member in collective bargaining and to conclude collective agreements at higher level than enterprise should be specified in the constitution of the employers' organization. At present there are legislative gaps in regulation of the activities of trade unions and employers' organizations in Three-party Council Of the Republic of Lithuania because there are no criteria for representation of trade unions and employers' organizations at this governmental level. This problem is being solved by signing annual three-party agreements, which has not been legally defined, mechanism of fulfillment and control over such agreements is not been lain down. Such three-party agreements are not binding upon the parties.