

**Vilniaus universiteto Teisės fakulteto
Darbo teisės katedra**

Erikos Mažeikaitės
V kurso, darbo teisės
studijų atšakos studentės

Magistro darbas

Darbo teisės subjektų ir jų atstovų teisių ir pareigų ypatumai

Vadovas: doc. dr. Viktoras Tiažkijus

Recenzentas: as. Donatas Zdanavičius

Vilnius 2008

TURINYS

Įvadas	3
1. Darbo teisės subjektai ir jų teisių bei pareigų ypatumai	7
1.1. Darbo teisės subjektų samprata ir klasifikacija.....	7
1.2. Darbuotojo teisinis subjektiškumas	8
1.3. Darbdavio, kaip darbo teisės subjekto, požymiai	11
1.4. Darbuotojo ir darbdavio pagrindinių teisių ir pareigų ypatumai	14
1.5. Darbuotojų kolektyvas – kaip darbo teisės subjektas	29
2. Darbuotojų ir darbdavių atstovai bei jų teisės ir pareigos, esant kolektyviniams darbo santykiams.....	34
2.1. Atstovavimo instituto bendrosios nuostatos	35
2.2. Darbuotojų kolektyvinio atstovavimo ypatumai.....	37
2.2.1. Profesinių sąjungų teisinio statuso ypatumai	38
2.2.2. Darbo tarybų kompetencijos ypatumai	42
2.2.3. Profesinių sąjungų ir darbo tarybų teisinės padėties skirtumai.....	44
2.2.4. Darbuotojų atstovų pagrindinių teisių ypatumai	47
2.2.5. Darbuotojų atstovų bendrieji pareigų ypatumai.....	54
2.3. Darbdavių organizacijų teisinio statuso problemos	55
Išvados	59
Literatūros sąrašas.....	60
Santrauka.....	65
Summary	66

Įvadas

Darbo jėga yra ypatinga prekė, neatskiriama nuo žmogaus asmenybės. Žmogaus, kaip didžiausios vertybės, orumas suponuoja, kad tos pačios teisės normos negali būti taikomos parduodant ar perkant materialius dalykus ir samdant darbo jėgą. Asmens darbo veikla yra itin jautri menkiausiems pažeidimams, todėl jai reikalingas ypatingas teisinis reglamentavimas. Dėl šios priežasties ir susiformavo darbo teisės šaka¹, kurios pagrindinis uždavinys – nustatyti tokias darbuotojo ir darbdavio teises bei pareigas, kurios užtikrintų normalų jų bendradarbiavimą, darbuotojų darbo ir gyvenimo sąlygas². Deja, dažnai susikerta vienos svarbiausių konstitucinių žmogaus teisių: teisė į nuosavybę ir jos neliečiamumą³ bei darbuotojo teisė turėti tinkamas, saugias ir sveikas darbo sąlygas, gauti teisingą atlyginimą už darbą⁴. Darbo santykių dalyviai siekia skirtingų tikslų – darbdavio tikslas – kuo pelningesnę veiklą, o darbuotojas siekia užsidirbti lėšų pragyvenimui, turint saugias ir sveikas darbo sąlygas. Taigi būtent skirtingi darbdavių ir darbuotojų tikslai, ekonominė padėtis nulemia jų teisių ir pareigų teisinio reguliavimo bei įgyvendinimo ypatumus. Tik suderinus darbuotojų ir darbdavių interesus valstybėje gali būti išvengta socialinių konfliktų ir kartu sėkmingai plėtojamas verslas.

Nuo 2003 m. galiojančiame Lietuvos Respublikos darbo kodekse⁵ (toliau – Darbo kodeksas) ypatinga svarba teikiama kolektyviniams darbo santykiams bei darbo santykių subjektų ir jų atstovų tarpusavio susitarimams, skatinama sprendimus priimti dvišaliu darbdavių ir darbuotojų atstovų susitarimu, nes būtent šis socialinis susitarimas yra socialinių konfliktų išvengimo garantas. Visa Darbo kodekso koncepcija grindžiama socialine partneryste⁶, kurios prielaida yra darbuotojams ir darbdaviams garantuojama laisvė jungtis į asociacijas, veiksmingas darbuotojų ir darbdavių kolektyvinis atstovavimas. Dėl šios kolektyvinio atstovavimo svarbos magistro darbe nagrinėjamos būtent kolektyvinių atstovų veiklos teisinis reglamentavimas bei praktinis pasireiškimas.

Prieš pradėdant nagrinėti darbo temą, tikslinga būtų apibrėžti, ką reiškia žodis „ypatumai“. Pažymėtina, kad šiame darbe „ypatumai“ suvokiami plačiau nei vien tik kaip

¹ Iki darbo teisės šakos susiformavimo darbo santykių reguliavimas buvo civilinės teisės dalykas.

² TIAŽKIJUS, V. *Darbo teisė: teorija ir praktika*. Vilnius: Justitia, 2005, p. 41.

³ Lietuvos Respublikos Konstitucijos 23 straipsnis.

⁴ Lietuvos Respublikos Konstitucijos 48 straipsnio 1 dalis.

⁵ Lietuvos Respublikos darbo kodeksas (su pakeitimais ir papildymais) (Valstybės žinios, 2002, Nr. 64-2569).

⁶ Socialinė partnerystė – tai darbuotojų ir darbdavių atstovų bei jų organizacijų, o tam tikrais Darbo kodekso bei kitų įstatymų nustatytais atvejais ir valstybės institucijų tarpusavio santykių sistema, kuria siekiama suderinti darbo santykių subjektų interesus.

ypatingi bruožai, kurie išskiria darbo teises ir pareigas iš kitų rūšių (civilinių ir t.t.) teisių ir pareigų, bet kartu „ypatumai“ reiškia ir 1) problemas, kylančias dėl pačių darbo teisės subjektų ir jų atstovų teisinio statuso (svarbu išsiaiškinti, kas gali įgyti darbo teises ir pareigas, tai yra būti darbuotoju, darbdaviu, jų atstovais), taip pat 2) kitus probleminius klausimus dėl minėtųjų subjektų pagrindinių teisių ir pareigų teisinio reglamentavimo bei įgyvendinimo.

Darbo tikslas ir uždaviniai. Šio darbo tikslas – teoriniu ir praktiniu aspektais išanalizuoti darbo teisės subjektų ir jų kolektyvinių atstovų teisių ir pareigų ypatumus. Šiam tikslui pasiekti keliami tokie pagrindiniai uždaviniai:

- 1) išnagrinėti darbinio teisinio subjektiškumo turinį;
- 2) išskirti darbuotojo ir darbdavio pagrindinėms teisėms ir pareigoms būdingus požymius, atskleidžiant jų teisių ir pareigų teisinio reglamentavimo ir realizavimo ypatumus;
- 3) išanalizuoti darbuotojų kolektyvo teisinio statuso problemą ir atskleisti jo kompetencijos ypatumus;
- 4) išskirti profesinių sąjungų ir darbo tarybų teisinės padėties skirtumus, kartu atskleidžiant jų pagrindinių teisių ir pareigų ypatumus;
- 5) išanalizuoti darbdavių organizacijų teisinio statuso problemas.

Tyrimo objektas. Šio tyrimo objektas yra darbo teisės subjektų ir jų kolektyvinių atstovų pagrindinių teisių ir pareigų teisinio reglamentavimo bei praktinio pasireiškimo ypatumai. Siekiant atskleisti minėtųjų subjektų teisių ir pareigų ypatumus, darbe taip pat analizuojamas darbo teisės subjektų teisinio subjektiškumo turinys, jų kolektyvinių atstovų teisinio statuso problemos. Atkreiptinas dėmesys, jog darbo teisės subjektų ir jų atstovų teisių ir pareigų baigtinio sąrašo nėra, jos įtvirtintos Darbo kodekse, įstatymuose, kituose teisės aktuose ir t.t., kas parodo, kad jų yra tikrai nemažai, tad ir darbe dėl apimties ribotumo nebus aptariamos visos minėtųjų subjektų teisės ir pareigos. Bus nagrinėjami pagrindinių darbo teisių ir pareigų ypatumai. Be to, darbe atsiribojama nuo darbo teisės subjektų atstovavimo, esant individualiems darbo santykiams.

Temos aktualumas ir originalumas. Darbo aktualumas pasireiškia pirmiausia tuo, jog nagrinėjamos pagrindinių darbo teisės subjektų – darbuotojo ir darbdavio – teisės ir pareigos, pats Lietuvos Aukščiausiasis Teismas yra pažymėjęs, jog ypač svarbu išnagrinėti darbdaviui ir darbuotojui priklausančias teises ir pareigas, jų teisinio reglamentavimo bei praktinio pasireiškimo problemas dėl to, kad šiandien asmens teisė į darbą, asmens darbo veikla yra tos gyvenimo sritys, nuo kurių priklauso tiek socialinė, tiek materialinė, tiek

psichologinė asmens gerovė, kurios užtikrina asmens bei jo šeimos stabilumą⁷. Ne mažiau svarbu išnagrinėti ir minėtųjų subjektų kolektyvinių atstovų teises ir pareigas, kadangi būtent jie atstovauja darbuotojams ir darbdaviams ir gina jų interesus. Tokiu atveju nekyla abejonių, kad ypatumų, problemų išryškėjimas naudinga pagalba ir įstatymų leidėjui, ir žinoma, patiems darbo teisės subjektams bei jų atstovams ir galiausiai visai darbo rinkai. O darbo originalumas labiausiai pasireiškia tuo, kad mokslinėse publikacijose, magistro darbuose (bent jau per paskutinius dvejus metus) buvo analizuojami tik atskiri temos aspektai, atskiros darbo teisės subjektų ir jų atstovų teisės ir pareigos, nebuvo kompleksiskai nagrinėjami darbo teisės subjektų kolektyvinių atstovų, darbuotų ir darbdavių teisių ir pareigų ypatumai, lyginant tas teises ir pareigas, kas padeda atskleisti minėtųjų subjektų turimų teisių ir pareigų ypatumus.

Tyrimo metodologija. Tyrimas pasirinkta darbo tema atliktas taikant įvairius mokslinio pažinimo metodus: loginės analizės; sisteminės analizės; lingvistinis (gramatinis); teleologinis; lyginamasis ir kiti metodai. Pagrindiniai darbe taikomi metodai – loginės ir sisteminės analizės. Loginės analizės metodu naudotasi tiriant norminę ir specialiąją literatūrą, pateikiama ne tik galiojančių nacionalinių bei tarptautinių teisės aktų analizė, bet ir įvairios teisės mokslininkų nuomonės, kurias įvertinus, jas kritikuojant ar jomis pasiremiant, yra padaromos išvados ir apibendrinimai. Sisteminės analizės metodas taikomas tiriant darbo teisės subjektų teisinio subjektiškumo, jų teisių ir pareigų reglamentavimo, jų kolektyvinių atstovų teisinio statuso problemas, kurių neįmanoma atskleisti ir išnagrinėti neištyrus darbo santykius reguliuojančių teisės normų sisteminių ryšių. Analizuojant darbo teisės normas, taikomi lingvistinis ir teleologinis metodai. Teisės normos išreiškiamos pagal gramatikos, sintaksės ir kitas kalbos taisykles, todėl atskleidžiant teisės normų turinį daug dėmesio tenka lingvistiniam metodui. Tačiau tam tikrais atvejais kai kurių teisės normų turiniui nustatyti svarbu žinoti tikslus, kurių šia teisės norma siekiama, todėl būtina taikyti teleologinį metodą, pavyzdžiui, teleologinis metodas naudotas aiškinant Darbo kodekso 60 straipsnio 2 ir 3 dalies nuostatas, siekiant išsiaiškinti „jungtinės profesinių sąjungų atstovybės“ teisinį statusą. Darbe įvairiai taikomas lyginamasis metodas. Lyginamos įvairios skirtingos mokslinės koncepcijos, atskirų darbo teisės doktrinos atstovų nuomonės ir taip išskiriamos apibendrintos išvados ar išryškunami esminiai nuomonių skirtumai. Šis metodas

⁷ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2006 m. sausio 4 d. nutartis c. b. A.K. v. AB „Vievio paukštynas“, Nr. 3K-3-10/2006, kat. 11.9.10.7; 44.2.4.2

taikomas lyginant šiuo metu galiojančiuose Lietuvos teisės aktuose nustatyto teisinio reguliavimo atitiktį tarptautiniuose teisės aktuose įtvirtintam reguliavimui, taip pat išryškinant Lietuvos teisės aktuose įtvirtintų nuostatų tarpusavio prieštaravimus. Taikant lyginamąjį metodą nagrinėjamos (lyginamos) sąvokos (pavyzdžiui, lyginant Darbo kodekse įtvirtintą kolektyvinės sutarties sampratą su tarptautiniuose teisės aktuose vartojamos kolektyvinės sutarties samprata), užsienio valstybių teisinė patirtis ir praktika. Lyginamuoju metodu naudotasi išskiriant darbo tarybų bei profesinių sąjungų teisinės padėties skirtumus. Kad būtų gautos nuoseklios ir išsamios išvados, visi metodai derinami tarpusavyje.

Tyrimo šaltiniai. Darbo teisės subjektų, jų kolektyvinių atstovų samprata, jų teisės ir pareigos atskirais aspektais nagrinėtos teoriniu lygiu, todėl įvairūs mokslo darbai yra vertingas tyrimo šaltinis. Mokslo darbai padeda tiksliau išsiaiškinti teisės aktų turinį, suprasti tam tikras teises kategorijas, išskirti svarbiausius su tiriamąja tema susijusius klausimus. Darbe remiamasi Lietuvos ir užsienio teisės doktrinų atstovų (I. Nekrošiaus, V. Tiažkijaus, T. Davulio, D. Petrylaitės, N. Kasiliausko, S. Deakino, R. Blanpaino) darbais. Nagrinėti problemas padėjo ir kitų teisininkų mokslinės publikacijos.

Darbe buvo nagrinėjami ir teisės aktai: svarbiausi pozityviosios teisės šaltiniai, kuriais remiamasi darbe, yra Lietuvos Respublikos Konstitucija, Lietuvos Respublikos darbo kodeksas, Lietuvos Respublikos profesinių sąjungų įstatymas, Lietuvos Respublikos darbo tarybų įstatymas, Lietuvos Respublikos asociacijų įstatymas, Lietuvos Respublikos darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymas. Darbe taip pat remiamasi ir analizuojami tarptautiniai dokumentai – Tarptautinės darbo organizacijos konvencijos ir rekomendacijos atstovavimo darbo teisės srityje, kurių svarbiausios: 1948 m. konvencija Nr. 87 „Dėl asociacijų laisvės ir teisės vienyti į organizacijas gynimo“; 1971 m. konvencijoje Nr. 135 „Dėl darbuotojų atstovų gynimo ir jiems taikomų galimybių įmonėje“; 1951 m. rekomendacija Nr. 91 „Dėl kolektyvinių sutarčių“.

Teisės aktuose įtvirtintų normų analizė yra glaudžiai susijusi su jų praktiniu taikymu, tai yra įgyvendinimu, kurio problema atskleidžiama teismų praktikoje. Todėl darbe analizuojama Lietuvos Aukščiausiojo Teismo praktika.

1. Darbo teisės subjektai ir jų teisių bei pareigų ypatumai

Nagrinėti darbo teisės subjektų teisių ir pareigų ypatumus tikslinga pradėti aptariant pačią teisės subjekto sąvoką, apibrėžiant, kas yra darbo teisės subjektai, kokia jų klasifikacija. Taip pat svarbu išsiaiškinti, kaip suprantamas darbo teisės subjektų teisinis subjektiškumas darbo teisėje, kadangi būtent jis apibrėžia teisės subjekto teisinę padėtį ir yra apibūdinamas kaip individui tenkanti teisių ir pareigų visuma. Kitaip tariant, subjektiškumas apima galėjimą turėti darbo teises bei pareigas ir galimybę savo veiksmais įgyti visas darbo teises ir pareigas.

1.1. Darbo teisės subjektų samprata ir klasifikacija

Organizuojant darbą, susiklosto daug įvairių visuomeninių santykių. Daugelį iš jų reguliuoja teisė, todėl jie įgauna teisinių santykių formą⁸. Teisinių santykių dalyviai yra teisės subjektai, turintys vienas kito atžvilgiu įstatymo ginamas teises ir pareigas⁹. Kitaip tariant, teisės subjektas – asmuo, pagal įstatymus galintis būti teisinių santykių dalyviu. Kad taptų teisinių santykių dalyviu asmuo (fizinis ir juridinis) turi pasižymėti tam tikra teisine charakteristika – teisiniu subjektiškumu. Galėjimas būti teisinių santykių dalyviu įvairiose šalyse suprantamas skirtingai, tačiau yra bendrųjų teisinio santykio dalyvio požymių – tai teisnumas ir veiksnumas. Teisnumas – galėjimas turėti tam tikrų teisių ir pareigų. Veiksnumas – galėjimas savo veiksmais įgyti tų teisių ir pareigų.

Darbo įstatymai nustato, kad tik tam tikri subjektai gali būti darbo teisinių santykių dalyviais. Taigi darbo teisės subjektai yra darbo teisės šakos reguliuojamų visuomeninių santykių dalyviai, turintys darbinį veiksnumą ir teisnumą.

Darbo teisės teorijoje pateikiama darbo teisės subjektų klasifikacija, grindžiama interesų principu – grupuojama priklausomai nuo jėgų pusiausvyros, interesų gynimo būdo¹⁰:

1. Individualūs: a) darbuotojai; b) darbdaviai.
2. Kolektyviniai subjektai: a) atstovaujantys darbuotojams (pavyzdžiui, profesinė sąjunga, darbo taryba, darbuotojų kolektyvas); b) atstovaujantys darbdaviams (pavyzdžiui, asociacijos, susivienijimai).

⁸ TIAŽKIJUS, V. *Darbo teisė: teorija ir praktika*. Vilnius: Justitia, 2005, p. 107.

⁹ VAIŠVILA, A. *Teisės teorija*. Vilnius: Justitia, 2000, p. 325.

¹⁰ TIAŽKIJUS, V.; PETRAVIČIUS, R.; BUŽINSKAS, G. *Darbo teisė*. Vilnius: Justitia, 1999, p. 41.

3. Mišrūs (dvišaliu arba trišaliu pagrindu iš darbuotojų, darbdavių ir valstybės institucijų atstovų sudaroma institucija).

Kai kurie darbo teisės teoretikai skiria tris subjektų rūšis:

- 1) darbuotojai;
- 2) darbdaviai;
- 3) darbuotojų kolektyvai.

Kalbant apie profesines sąjungas, šie teoretikai laikosi nuomonės, jog profesinių sąjungų, kaip teisinių subjektų, statusas yra specifinis: profesinės sąjungos gali būti subjektai kitose teisės šakose (pavyzdžiui, civilinėje teisėje), bet darbo teisėje jos traktuojamos kaip atstovai. Kaip atstovai darbo teisėje traktuojamos ir darbo tarybos bei darbdavių asociacijos¹¹.

Atkreiptinas dėmesys, jog šiame darbe remiamasi pastarąja klasifikacija.

1.2. Darbuotojo teisinis subjektiškumas

Fiziniai asmenys, pradėdami darbo teisinius santykius, įgyja darbuotojo arba darbdavio teisinį statusą. *Darbuotojai* yra vieni iš pagrindinių darbo teisės subjektų. Darbo kodekso 15 straipsnyje pateikiamas darbuotojo apibrėžimas, pagal kurį darbuotojas yra fizinis asmuo, turintis darbinį teisnumą ir veiksnumą, dirbantis pagal darbo sutartį už atlyginimą. Vadinasi, svarbiausias teisinio darbuotojo statuso požymis – aplinkybė, kad dirbantis tam tikrus darbus ar teikiantis paslaugas asmuo yra sudaręs darbo sutartį su subjektu, kurio naudai ar interesams tenkinti atliekami tie darbai ar teikiamos paslaugos. Būtina sąlyga fiziniam asmeniui įgyti darbuotojo teisinį statusą yra jo darbinis teisnumas ir veiksnumas¹².

Darbinis teisnumas – fizinių asmenų galėjimas turėti darbo teises ir pareigas ir būti darbo teisinių santykių subjektu. Atsižvelgiant į darbo santykių subjektų lygiateisiškumo principą, įtvirtintą Darbo kodekso 2 straipsnio 1 dalies 4 punkte, darbinis teisnumas pripažįstamas lygus visiems Lietuvos Respublikos piliečiams. Išvada, jog visų piliečių darbinis teisnumas yra vienodas suponuoja ir Lietuvos Respublikos Konstitucijos¹³ (toliau – Konstitucija) 48 straipsnis, kuriame užtikrinama visiems piliečiams darbo ir verslo

¹¹ TIAŽKIJUS, V. *Darbo teisė: teorija ir praktika*. Vilnius: Justitia, 2005, p. 165.

¹² NEKROŠIUS, I., *et al.* *Darbo teisė*. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2008, p. 68.

¹³ Valstybės žinios, 1992, Nr. 33-1014.

pasirinkimo laisvė, o 29 straipsnyje – visų lygybė prieš įstatymus, ir draudžiamas bet koks žmogaus teisių suvaržymas ar privilegijų teikimas dėl jo lyties, tautybės, kalbos ir panašių priežasčių. Užsienio piliečiai ir asmenys be pilietybės, jeigu jie yra nuolatiniai Lietuvos gyventojai, Lietuvos Respublikoje turi tokį patį darbinį teisnumą kaip ir Lietuvos piliečiai, o užsieniečiai ir asmenys be pilietybės, neturintys nuolatinės gyvenamosios vietos Lietuvos Respublikoje, nesinaudoja tokiu pačiu darbinio teisnumu kaip Lietuvos Respublikos piliečiai, bet nereikia, kad jie apskritai negali įgyti darbo teisių ir pareigų. Tokių asmenų įsidarbinimo galimybės ir apribojimai Lietuvos Respublikoje yra nustatyti įstatyme „Dėl užsieniečių teisinės padėties“¹⁴.

Tai, kad asmuo turi darbinį teisnumą, dar nereikia, kad jis turi konkrečių darbo teisių ir pareigų. Šios teisės ir pareigos gali būti įgyjamos tik asmeniui esant veiksniam. Darbinis veiksnumas – tai asmens galėjimas savo veiksmais įgyti darbo teises ir pareigas. Pažymėtina, kad darbinis teisnumas ir veiksnumas susiję glaudžiau nei kitose teisės šakose, tą lemia darbo teisinių santykių prigimtis: darbas yra asmeninė valinga žmogaus veikla, kurios negalima atlikti per atstovą. Todėl, kitaip nei civilinis veiksnumas ir teisnumas, darbinis teisnumas ir veiksnumas atsiranda tuo pačiu metu.

Darbinis teisnumas ir veiksnumas (darbinis teisinis subjektiškumas) atsiranda, kai asmuo sulaukia tam tikro amžiaus ir kai jis be žalos savo sveikatai ir visuomenei gali pradėti dirbti. Pagal Darbo kodekso 13 straipsnio 2 dalį visiškas darbinis teisnumas ir veiksnumas atsiranda asmeniui, sulaukusiam 16 metų. Išimtis gali nustatyti tik Darbo kodeksas ir kiti darbo įstatymai. Darbo kodekso 277 straipsnyje nustatyta, kad asmenys iki 18 metų negali būti skiriami į darbus, kurie fiziškai ir psichologiškai jiems per sunkūs, jeigu darbo sąlygos yra kenksmingos ir t. t. Tame pačiame straipsnyje įstatymų leidėjas įpareigojo Vyriausybę įtvirtinti asmenų iki 18 metų įdarbinimo, sveikatos patikrinimo ir galimybių dirbti konkretų darbą nustatymo tvarką, jiems draudžiamų dirbti darbų, sveikatai pavojingų veiksmų sąrašą. Minimalus amžius, nuo kurio asmenys gali pradėti darbinę veiklą, yra 14 metų. Asmenys nuo 14 iki 16 metų amžiaus gali dirbti tik lengvus darbus, išvardytus specialiaame sąrašė.

Kadangi darbinis teisinis subjektiškumas reiškia ne tik asmens galimybę turėti darbinės teises ir pareigas, bet ir jo gebėjimą savo veiksmais jas įgyvendinti, jis gali būti pripažintas tik sulaukusiems nustatyto amžiaus asmenims, kurie gali suprasti savo veiksmų reikšmę ir juos valdyti. Literatūroje šiuo klausimu buvo pareikšta ir kitokia nuomonė, tai yra, kad

¹⁴ Valstybės žinios, 2004, Nr. 73-2539.

darbinis teisnumas ir veiksnumas turi būti pripažinti ir tiems psichiškai nesveikiems ar silpnapročiams asmenims, kuriems paskirta globa, jeigu jie yra iš dalies darbingi, nes globa psichiškai nesveikiems asmenims esą skiriama siekiant užtikrinti jų gydymą ir išlaikymą, o ne reguliuoti teisnumą¹⁵. Tačiau pagal Lietuvos Respublikos civilinio kodekso¹⁶ (toliau – Civilinis kodeksas) 2.10 straipsnio 1 dalį globa skiriama asmenims, dėl psichinės ligos ar silpnaprotystės negalintiems suprasti savo veiksmų reikšmės ar jų valdyti, dėl to teismo pripažintiems neveiksniams. Toks asmuo negali atlikti jokių juridinių veiksmų, taigi negali sudaryti darbo sutarties. Kita vertus, darbinis veiksnumas pripažįstamas tiems asmenims, kurių veiksnumas yra apribotas dėl piktnaudžiavimo alkoholiniais gėrimais, narkotikais, narkotinėmis ar toksinėmis medžiagomis.

Darbo teisėje teisnumas ar veiksnumas gali būti ribojamas dviem būdais¹⁷:

- 1) teisės normose numatytais atvejais (pavyzdžiui, Darbo kodekso 97 straipsnis);
- 2) teismo tvarka įstatymų numatytais atvejais.

Pažymėtinas fizinio asmens, kaip darbo teisės subjekto ir kaip civilinės teisės subjekto, statuso skirtumas. Darbuotoju gali būti tik fizinis asmuo, turintis darbinį teisnumą ir veiksnumą, o civilinėje teisėje neveiksnius asmuo gali būti civilinės teisės subjektu ir turėti tam tikras civilines teises. Tokį skirtumą lemia tai, jog darbo teisėje teisnumas ir veiksnumas atsiranda tuo pačiu metu, darbo funkcijos yra išskirtinai susijusios su darbuotojo asmeniu ir bendra tvarka turi būti įgyvendinamos asmeniškai. Civiliniai sandoriai gali būti sudaromi ir civilinės teisės įgyjamos per atstovą.

Tam, kad asmuo būtų pripažintas darbuotoju, be jau aptartųjų kriterijų (tai, kad jis turi būti fizinis asmuo ir turėti darbinį veiksnumą ir teisnumą), turi dirbti pagal darbo sutartį atlygintinai. Tai reiškia, kad tarp asmens ir darbdavio turi būti sudaryta darbo sutartis. Darbo kodekso 93 straipsnyje darbo sutartis apibūdinta kaip darbuotojo ir darbdavio susitarimas, kuriuo darbuotojas įsipareigoja dirbti tam tikros profesijos, specialybės, kvalifikacijos darbą arba eiti tam tikras pareigas paklusdamas darbovietėje nustatytai darbo tvarkai, o darbdavys įsipareigoja suteikti darbuotojui sutartyje nustatytą darbą, mokėti darbuotojui sulgytą darbo užmokestį ir užtikrinti darbo sąlygas, nustatytas darbo įstatymuose, kituose norminiuose teisės aktuose, kolektyvinėje sutartyje ir šalių susitarimu. Taigi darbuotojas yra neatsiejamai susijęs su kitu darbo teisės subjektu – darbdaviu.

¹⁵ NEKROŠIUS, I., *et al. Darbo teisė*. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2008, p. 69.

¹⁶ Lietuvos Respublikos civilinis kodeksas (su pakeitimais ir papildymais) (Valstybės žinios, 2000, Nr. 74-2262).

¹⁷ TIAŽKIJUS, V. *Darbo teisė: teorija ir praktika*. Vilnius: Justitia, 2005, p. 169.

1.3. Darbdavio, kaip darbo teisės subjekto, požymiai

Kitas svarbus darbo teisės subjektas – *darbdavys*. Svarbu aptarti, kokie darbdavio požymiai yra būdingi tik jam, kaip darbo teisinių santykių subjektui, nes jie leidžia išskirti jį iš kitų teisinių darbo santykių subjektų. Tai turi ne tik teorinę reikšmę, bet nuo to, kaip bus apibrėžtas darbdavys, priklausys, kas įgis darbo teises ir pareigas bei turės prisiimti prievolės atsakymą už įsipareigojimų nevykdymą.

Plačiąja prasme darbdaviu reikėtų laikyti kiekvieną asmenį (tiek fizinį, tiek juridinį), įdarbinusį pagal darbo sutartį bent vieną darbuotoją¹⁸. Pagal Darbo kodekso 16 straipsnio 1 dalį darbdaviu gali būti įmonė, įstaiga, organizacija ar kita organizacinė struktūra, nepriklausomai nuo nuosavybės formos, teisinės formos, rūšies bei veiklos pobūdžio, turinti darbinį teisingumą ir veiksnumą. Vadinasi, darbdaviais yra tiek viešieji, tiek privatūs juridiniai asmenys, atitinkamai besiverčiantys komercine veikla, viešuoju administravimu, kultūrine, socialine, švietimo, mokslo ar kitokia veikla. Būtinai darbdavio požymis yra darbinis teisingumas ir veiksnumas. Darbdavių darbinis teisingumas – galėjimas turėti darbo teises ir pareigas, veiksnumas – galėjimas savo veiksmais įgyti darbo teises ir pareigas. Darbo kodekso 14 straipsnio 1 dalyje pasakyta, kad darbdavių teisingumas ir veiksnumas atsiranda tuo pačiu metu, nuo jų įsteigimo momento. Civilinio kodekso 2.63 straipsnio 1 dalyje nurodyta, kad juridinių asmenų įsteigimo momentu laikomas juridinio asmens įregistravimas juridinių asmenų registre. O to paties straipsnio 2 dalyje, kur kalbama apie viešuosius juridinius asmenis, pasakyta, kad įstatymas ar įstatymų numatytais atvejais kitas teisės aktas, kuriuo įsteigtas viešasis juridinis asmuo, gali nustatyti, kad juridinis asmuo laikomas įsteigtu nuo teisės akto dėl jo įsteigimo įsigaliojimo.

Kadangi juridinis asmuo yra teisinė fikcija, jis pats nei įgyti, nei prisiimti, nei įgyvendinti darbo teisių ir pareigų neturi galimybes. Darbo teisėje vadovaujama bendru civilinės teisės principu, kad juridiniai asmenys teises įgyja ir pareigas prisiima per savo organus, kurie formuojami ir veikia pagal įstatymus ir darbdavių veiklos dokumentus. Juridinio asmens organai skirstomi į:

- 1) juridinio asmens dalyvių susirinkimą;
- 2) juridinio asmens priežiūros organą;

¹⁸ BAGDANSKIS, T. Darbdavio materialinės atsakomybės problemos darbo teisėje. *Jurisprudencija*, 2003, nr. t. 40(32), p. 75.

3) juridinio asmens valdymo organą.

Teisės aktai nustato, kad darbdaviui atstovauja įmonės, įstaigos ar organizacijos vadovas, taip pat pagal norminius aktus darbdaviams įmonėse atstovauja administracija – asmenys, pagal savo kompetenciją, kurią nustato atitinkamos organizacijos veiklą reglamentuojantys teisės aktai. Pažymėtina, kad kiekvienas darbdavio organas veikia pagal savo kompetenciją ir neturi teisės prisiimti kitų organų kompetencijos. Tokių teisių ir pareigų numatymą, ar kitaip tariant, perdavimą galima būtų sąlyginai pavadinti pirminiu arba įstatyminiu perdavimu. Antriniu arba sutartiniu perdavimu laikytina situacija, kai bendrovės vadovas pagal kompetenciją dalį savo įgaliojimų darbo teisės srityje perduoda kitam fiziniam ar juridiniam asmeniui¹⁹.

Individualių (personalinių) įmonių savininkai, ūkininkai ir darbdaviai fiziniai asmenys darbo teises ir pareigas gali įgyvendinti patys. Tokia išimtis yra nustatyta atsižvelgiant į tai, kad įstatymai nekelia reikalavimo personalinėms įmonėms, ūkininkams ar tuo labiau fiziniams asmenims turėti kokius nors valdymo organus²⁰.

Pažymėtini kitų organizacinių struktūrų, kaip darbo teisės subjektų, statuso ypatumai. Tai, kad darbdavio statusą gali turėti visos įmonės, įstaigos ir organizacijos, kurios yra juridiniai asmenys teisinėje literatūroje abejonių nekyla, bet dėl darbinio teismo ir veiksnio pripažinimo juridinių asmenų filialams, atstovybėms ir kitokiems padaliniais kyla klausimas.

Nagrinęjant šį klausimą, reikėtų paminėti specifinę filialų ir atstovybių teisinę padėtį. Pagal civilinės teisės normas nei filialai, nei atstovybės nėra juridiniai asmenys. Civiliniame kodekse numatyta juridinio asmens galimybė steigti filialus ir atstovybes Lietuvos Respublikos įstatymais nustatytais atvejais ir tvarka. Filialo ar atstovybės vadovas veikia pagal įgaliojimą, duotą atitinkamo juridinio asmens.

Vienų darbo teisės teoretikų nuomone, filialo vadovas gali būti darbo santykių dalyvis, tik gavęs reikiamą įgaliojimą sudaryti, keisti ir nutraukti darbo sutartis su darbuotojais bei kitaip veikti įmonės vardu, tai yra įmonės filialas turi būti laikomas darbo santykių dalyviu, o darbdaviu turėtų būti vadinama pagrindinė įmonė, suteikianti tokį įgaliojimą²¹. Ir nors tam tikrais atvejais filialas ar atstovybė gali veikti savo vardu ir disponuoti jiems priskirtu turtu, tačiau esant filialo ar atstovybės atsakomybei, išieškoti galima ne tik iš jų, bet ir iš juridinio

¹⁹ BAGDANSKIS, T. Darbdavio teisių, pareigų ir atsakomybės perdavimas. *Juristas*, 2005, Nr. 12, p. 16.

²⁰ TIAŽKIJUS, V. *Darbo teisė: teorija ir praktika*. Vilnius: Justitia, 2005, p. 173.

²¹ TIAŽKIJUS, V. *Darbo teisė: teorija ir praktika*. Vilnius: Justitia, 2005, p. 174.

asmens turto. Tokia pozicija grindžiama vadovaujantis Civilinio kodekso 2.53 ir 2.56 straipsniais, kuriuose įtvirtinta, jog nei filialas, nei atstovybė nėra juridiniai asmenys, o juridinis asmuo atsako pagal atitinkamai savo filialo ar atstovybės prievoles.

Kai kurie kiti teoretikai teigia, kad darbinis teisnumas ir veiksnumas atskirais atvejais gali būti pripažintas ir juridinių asmenų filialams, atstovybėms ir kitokiems padaliniams, kuriems pagal jų juridinių asmenų įstatus ar nuostatus ir kitus jų veiklą reglamentuojančius aktus yra suteikta teisė savarankiškai sudarinėti darbo sutartis ir spręsti kitus su darbo sutarčių įgyvendinimu susijusius klausimus. Jie remiasi Darbo kodekse pateikta darbdavio sąvoka, kurioje darbdaviais laikomos ir kitos organizacinės struktūros, tai yra juridinių asmenų padaliniai (filialai, atstovybės), kuriems juridinis asmuo yra patikėjęs priimti asmenis į darbą bei įgyti darbdavio teises, prisiimti darbdavio pareigas bei įgyvendinti tokias teises ir pareigas. Vienintelė sąlyga, kad filialas ar atstovybė būtų pripažintas darbdaviu, yra juridinio asmens patvirtinti nuostatai, kuriuose turi būti nurodyta atitinkamai filialo ar atstovybės valdymo organas ir jo kompetencija. Tačiau ir šie teoretikai laikosi nuomonės, kad kilus materialinės atsakomybės pagal darbo teisę santykiams, pagrindinei įmonei taikytina subsidiari atsakomybė.

Darbdavys gali būti ir fizinis asmuo, jo teisnumą ir veiksnumą esant darbo santykiams reglamentuoja Civilinis kodeksas. Civilinis teisnumas pripažįstamas visiems asmenims. Jis atsiranda jiems gimus ir išnyksta mirus. Civilinio kodekso 2.4 straipsnyje atskleistas civilinio teisnumo turinys – fizinis asmuo gali turėti turtą, verstis komercine ūkine veikla, steigti įmones ir kitokius juridinius asmenis, kt. Fizinio asmens civilinis veiksnumas (galėjimas savo veiksmais įgyti civilines teises ir susikurti civilines pareigas) atsiranda asmeniui sulaukus pilnametystės, tai yra 18 metų. Fizinis asmuo, nors ir nesuėjęs 18 metų, veiksnumą įgyja nuo santuokos sudarymo, jei santuoką sudaryti leidžia įstatymai. Be to, nepilnametis, sulaukęs 16 metų, jo tėvų, globos (rūpybos) institucijų, jo rūpintojo ar jo paties pareiškimu gali būti teismo tvarka pripažintas visiškai veiksniu, jeigu yra pakankamas pagrindas leisti jam savarankiškai įgyvendinti civilines teises ar vykdyti pareigas.

1.4. Darbuotojo ir darbdavio pagrindinių teisių ir pareigų ypatumai

Darbo sutartis – yra pagrindinis juridinis faktas, kurio išdavoje atsiranda teisiniai darbo santykiai. Darbo sutarties pagrindu atsirandančios darbo teisės ir pareigos visų pirma liečia darbo teisės subjektus – darbuotoją ir darbdavį. Darbo sutarties sąvoka savyje talpina pagrindines darbuotojo ir darbdavio pareigas (atitinkamai ir teises), kurias sąlygiškai galima skirstyti į dvi grupes:

- darbdavio pareigos suteikti darbuotojui darbo sutartyje sulygta darbą, sudaryti darbo įstatymuose, kolektyvinėje sutartyje ir šalių susitarime numatytas darbo sąlygas ir mokėti jam darbo užmokestį pagal sulygto darbo kiekį ir kokybę;
- darbuotojo pareigos dirbti darbą pagal tam tikrą specialybę, kvalifikaciją ar pareigas ir laikytis vidaus darbo tvarkos.

Šias išvardintas pareigas (atitinkamai teises) galima laikyti pagrindiniais darbo sutarties požymiais, kurie skiria ją nuo kitų sutarčių, kadangi darbas kaip tam tikra veikla ar kūrimo procesas gali pasireikšti ne tik darbo teisinių santykių forma, tačiau ir kitomis teisinių santykių formomis, pavyzdžiui, pagal civilinę sutartį²². Ir Lietuvos Aukščiausiasis Teismas yra patvirtinęs šių darbo sutarties požymių svarbą, konstatuodamas, jog Darbo kodekso straipsnyje, reglamentuojančiame darbo sutarties sąvoką, įtvirtinti darbo sutarties požymiai, įgalinantys darbuotojo ir darbdavio santykius identifikuoti kaip darbo teisinius santykius, patenkančius į darbo teisės reguliavimo sritį, o nesant šių požymių įgalina vertinti, kad susiklosčiusius teisinius santykius reglamentuoja kitų teisės šakų normos²³. Kadangi darbo sutartis yra pagrindinis juridinis faktas, iš kurio atsiranda, pasikeičia ar pasibaigia darbo teisės ir pareigos, tai šiame darbe ir bus koncentruojamasi į darbo sutarties pagrindu atsirandančių darbo teisės subjektų (darbuotojo ir darbdavio) teisių ir pareigų ypatumus.

Taigi būtų galima išskirti penkis pagrindinius darbo sutarties požymius, leidžiančius individualizuoti darbo sutartį ir kartu atskleidžiančius darbo teisės subjektų – darbuotojo ir darbdavio – teisių ir pareigų ypatumus :

²² DAVIDAVIČIUS, H. *Darbuotojų įdarbinimas ir darbo sutarties su jais nutraukimas pagal Darbo kodeksą bei teismų praktiką*. Kaunas: Aušra, 2006, p. 43.

²³ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2006 m. birželio 27 d. nutartis c. b. , Nr. N. J. v. „Oldtaunas“, Nr. 3K-3-387/2006, kat. 11.1; 42.8.

1. Įsipareigojimas suteikti nustatytą darbą.

Darbdavys darbo sutartimi įsipareigoja aprūpinti darbuotoją tam tikromis užduotimis. Tai darbdavio ir teisė, ir pareiga, tai yra, darbdavys turi teisę skirti darbuotojui darbą, kontroliuoti, kaip jis vykdomas. Kita vertus, jeigu darbdavys negali suteikti darbo sutartyje sulygtu darbo, jam dėl to tenka visi neigiami padariniai (pavyzdžiui, jei yra prastova ne dėl darbuotojo kaltės, jis privalo apmokėti darbuotojui Darbo kodekso 195 straipsnyje nustatyta tvarka).

Įdomu, tai, jog teisinėje literatūroje galima rasti nuomonę, kad „kontrolės“ koncepcija kaip vienas iš darbo santykių kriterijų buvo tinkamesnis praėjusio amžiaus socialinėmis sąlygomis. Didėjant darbuotojų specialybės įgūdžiams, neįgudęs darbdavys vis mažiau ir mažiau gali kontroliuoti jų darbą. Būtų galima kalbėti apie kontrolės koncepcijos efektyvumą, jei darbdavys turėtų būtiną kompetenciją, kad tinkamai įgyvendintų kontrolę. Be to, pati darbuotojo sąvoka pasikeitė. Anksčiau darbuotojo sąvoka reiškė fizinio darbo darbininką, pabrėžiant skirtumą nuo kanceliarinių ir profesionalių darbuotojų. Tokiu būdu galima teigti, kad vadovavimas ir kontrolė neturėtų būti apsprendžiantis kriterijus, kai yra santykiai su profesionalu arba žmogumi su ypatingais įgūdžiais ir patirtimi (kai pavyzdžiui, laivo kapitonas). Tokiais atvejais negalėtų būti kalbama apie tai, kad darbdavys įsakinėtų jam kaip dirbti, todėl nebuvimas kontrolės ir vadovavimo ta prasme neturėtų įtakos ir nenulemtų yra darbo santykiai ar ne²⁴.

2. Įsipareigojimas mokėti sulygtą darbo užmokesį.

Ypatumas šios pareigos yra tas, kad darbo įstatymai nustato specialų darbo užmokesčio teisinio reglamentavimo režimą: darbo užmokesčio minimumą, specialią mokėjimo tvarką, priemokas už naktinį darbą, viršvalandžius ir kt.

3. Įsipareigojimas užtikrinti darbo sąlygas, nustatytas darbo įstatymuose.

Darbdavio pareiga organizuoti darbuotojų darbą, tai yra sudaryti tinkamas ir saugias darbo sąlygas, kurias nustato darbo įstatymai, kolektyvinė, darbo sutartis, yra taip pat svarbi kalbant apie darbo sutarties atskyrimą nuo kitų sutarčių. Civilinėse sutartyse šalys pačios organizuoja savo darbą. Reikėtų pažymėti, kad ši darbdavio pareiga yra tarsi garantas darbuotojo socialinei gerovei užtikrinti. Konstitucijos 48 straipsnis nurodo, kad žmogus turi teisę turėti tinkamas, saugias ir sveikas darbo sąlygas. Ir Darbo kodekso 260 straipsnyje įtvirtinta darbuotojų teisė saugiai dirbti, kuri atitinkamai suponuoja darbdaviui pareigą:

²⁴ BAGDANSKIS, T. *Materialinės atsakomybės problemos darbo teisiniuose santykiuose*. Daktaro disertacija, socialiniai mokslai, teisė (01 S). Vilnius, 2005, p. 122.

Lietuvos Aukščiausias Teismas pabrėžė, kad žmogaus teisę į saugias darbo sąlygas atitinka juridinių ir fizinių asmenų, naudojančių savo veikloje žmogaus darbo jėgą, pareigą užtikrinti saugias darbo sąlygas.²⁵ Minėtas Darbo kodekso straipsnis numato, kad kiekvienam darbuotojui turi būti sudarytos tinkamos, saugios ir sveikatai nekenksmingos darbo sąlygos, nustatytos Lietuvos Respublikos darbuotojų saugos ir sveikatos įstatyme²⁶ (toliau - Darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymas). Akcentuotina, kad pareigos darbdaviui užtikrinti saugias ir sveikas darbo sąlygas darbuotojui nustatytos įstatymo lygmeniu, o teisės normos, reguliuojančios saugą darbe, savo teisine prigimtimi yra viešosios teisės normos, nes jų tikslas išeina už darbdavio – darbuotojo teisinio santykio ribų.²⁷ Sauga ir sveikata darbo aplinkoje turi užtikrinti žmogiškąjį vientisumą: fizinę ir dvasinę gerovę²⁸.

Lietuvos Respublikos norminiuose teisės aktuose nurodoma daugybė reikalavimų, kuriuos turi vykdyti darbdavys, organizuodamas darbo procesą. Deja, organizuojant ir nustatant saugias ir sveikas darbo sąlygas įmonėje, darbdavys paliekamas be konkrečios valstybės pagalbos. Tuo labiau, kad Darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymas bei kiti teisės aktai nuolat keičiami ir papildomi, tad darbdaviams itin sunku sekti ir taikyti praktikoje besikeičiančias normas²⁹. Sprendžiant šią problemą, reikėtų įpareigoti kompetentingas valstybės institucijas parengti konkrečių darbuotojų kategorijų pavyzdines saugos darbe instrukcijas, metodines rekomendacijas, norminių reikalavimų atskirose ūkio šakose leidinius, taip valstybė prisidėtų prie saugos ir sveikatos darbe politikos įgyvendinimo ir kartu prisiimtų dalį atsakomybės už tinkamą darbuotojų saugaus darbo reguliavimą.

Darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymo 3 straipsnis numato, kad kiekvienam darbuotojui privalo būti sudarytos saugios ir sveikos darbo sąlygos, neatsižvelgiant į įmonės veiklos rūšį, darbo sutarties rūšį, darbuotojų skaičių, įmonės rentabilumą, darbo vietą, darbo aplinką, darbo pobūdį, darbo dienos ar darbo pamainos trukmę, darbuotojo pilietybę, rasę, tautybę, lytį, seksualinę orientaciją, amžių, socialinę kilmę, politinius ar religinius įsitikinimus. O minėto įstatymo 11 straipsnyje darbdaviui nustatyta pareiga sudaryti darbuotojams saugias ir sveikatai nekenksmingas darbo sąlygas visais su darbu susijusiais aspektais. Darbuotojų

²⁵ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 1998 m. spalio 28 d. nutartis c. b. *G.Milčiukienė v. UAB „Antriniai metalai“*, Nr. 3K-69/98, kat. 3.

²⁶ Lietuvos Respublikos darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymas (su pakeitimais ir papildymais) (Valstybės žinios, 2003, Nr. 70-3170).

²⁷ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 1998 m. spalio 28 d. nutartis c. b. *G.Milčiukienė v. UAB „Antriniai metalai“*, Nr. 3K-69/98, kat. 3.

²⁸ BLANPAIN, R. *European Labour Law*. The Hague: Kluwer Law International, 2000, p. 373.

²⁹ USONIS, J. Saugos ir sveikatos darbe reglamentavimo problemos kelių transporto srityje. *Jurisprudencija*, 2007, nr. 1(91), p. 62.

saugos ir sveikatos priemonės finansuojamos darbdavio lėšomis.

Darbdavio pareiga užtikrinti saugias ir sveikas darbo sąlygas yra viena iš esminių darbdavio pareigų, tai patvirtina ir Darbo kodekse numatyta darbuotojų teisė atsisakyti dirbti, jeigu yra pavojus darbuotojų saugai ir sveikatai, taip pat dirbti tuos darbus, kuriuos saugiai atlikti nėra apmokytas, jei neįrengtos kolektyvinės apsaugos priemonės ar pats neaprūpintas reikiamomis asmeninės apsaugos priemonėmis.

Remiantis užsienio valstybių patirtimi, galima teigti, kad darbdavio pareiga atsakyti už darbuotojo sveikatos sužalojimą gali būti labai plačiai interpretuojama ir taikoma. Pavyzdžiui, byloje *Walker v. Northumberland Country Council* buvo laikoma, kad traukiamas atsakomybėn darbdavys galėjo būti atsakingas už ieškovo, kuris buvo departamento vadovas, privedimą prie nervinio išsekimo, sukulto dėl viršvalandinio darbo. Čia svarbu pažymėti, kad darbdavys žinojo, jog ieškovas jau anksčiau kentėjo nuo išsekimo, sukulto dėl viršvalandinio darbo; taigi rizika jam patirti didelį su darbu susijusį stresą buvo numatoma. Tradiciškai suprantama darbdavio pareiga pasirūpinti darbuotojo saugumu buvo praplėsta iki darbdavio atsakomybės apsaugoti darbuotoją nuo tam tikrų psichiatrinės žalos rūšių³⁰.

Kalbant apie darbdavio pareigą užtikrinti saugias darbo sąlygas, svarbu aptarti kai kuriuos atsakomybės ypatumus už šios pareigos nevykdymą ar netinkamą įvykdymą, nes tai atskleidžia minėtosios darbdavio pareigos apimtį. Atsakomybė šiuo atveju darbdaviui gali kilti net tada, kai darbuotojas sukelia sau žalą pats (pavyzdžiui, dėl neinstruktavimo saugiai dirbti). Duotuoju pavyzdžiu svarbu pažymėti, kad darbdavys atsakingas prieš darbuotoją visais atvejais, nepriklausomai nuo to, ar darbdavys pats ketino instruktuoti darbuotoją saugiai dirbti, ar šią teisę delegavo kitam darbuotojui ar trečiajai šaliai. Teisinėje literatūroje darbdavio atsakomybė minėtu atveju grindžiama „neperduodamos pareigos“ (*under a non-delegable duty*) doktrina. Darbdavys negali perduoti savo pareigos atlikimo kitam, tam, kad išvengtų atsakomybės. Atsakomybė yra darbdavio ir neperduodama. Klasikinis „neperduodamos pareigos“ principo išaiškinimas yra *Wilsons and Clyde Coal Ltd. v. English* byloje, kur šachtininko išlaikytiniai iškėlė bylą jo darbdaviams su reikalavimu atlyginti žalą dėl šachtininko mirties. Byloje svarstyta, ar darbdaviai atsakingi už šachtininko mirtį, kai jie buvo pavedę kompetentingam tarnautojui rūpintis, kad darbo šachtoje sistema būtų pakankamai saugi, tačiau minėtas darbuotojas saugumo neužtikrino. Lordų rūmai laikė

³⁰ BAGDANSKIS, T. *Materialinės atsakomybės problemos darbo teisiniuose santykiuose*. Daktaro disertacija, socialiniai mokslai, teisė (01 S). Vilnius, 2005, p. 112.

darbdavius atsakingais, ne tiesiogiai, bet už savo neperduodamos pareigos pažeidimą³¹. Taigi darbdavys neišvengia atsakomybės net ir tuo atveju, jeigu pareiga užtikrinti darbuotojų saugumą perduodama trečiajai šaliai. Todėl nėra svarbu, kas faktiškai atlieka veiksmus, kuriais siekiama užtikrinti darbų saugą, nes darbdavys lieka atsakingas už neigiamas pasekmes. Lietuvos Aukščiausiasis Teismas yra pažymėjęs, kad darbdaviai privalo taip organizuoti darbus ir sudaryti tokias sąlygas, kurios skatintų darbuotojus laikytis saugos darbe reikalavimų ir užtikrintų saugų jų darbą pagal saugos darbe norminių aktų reikalavimus.³² Atsižvelgiant į darbo santykių pobūdį bei šalių statusą, darbdaviui taikoma pareiga imtis maksimalių priemonių darbuotojo saugumui užtikrinti, tai yra būti ypač atidžiam ir rūpestingam šioje sferoje.

4. Darbo funkcijų atlikimas.

Sudarydamas darbo sutartį, darbuotojas įsipareigoja darbo sutarties galiojimo laiku vykdyti tam tikrą darbo funkciją, tai yra dirbti tam tikrą darbą, eiti tam tikras pareigas. Tai reiškia, kad darbuotojas neprisiima pareigos atlikti konkrečią užduotį, pasiekti konkretų rezultatą. Civilinių sutarčių esmė yra įsipareigojimas atlikti tam tikrą iš anksto apibrėžtą užduotį, o darbo sutarties atveju darbuotojas privalo atlikti tam tikrą tęstinio pobūdžio funkciją, nesiejamą su gaunamu rezultatu³³. Be to, darbas, apibrėžtas darbo sutarties šalių susitarimu, gali būti atliekamas tik asmeniškai darbuotojo, jis neturi teisės pavesti atlikti savo darbą ar jo dalį kitiems asmenims. Darbdaviui svarbu tai, kas ir kaip atliks darbą. Tam tikrais atvejais leidžiama darbuotojui, darbdaviui sutikus, savo darbą perduoti kitam darbuotojui, tačiau tai išimtiniai atvejai ir būtinas darbdavio sutikimas. O civilinėse sutartyse (pavyzdžiui, rangos) rangovas turi teisę pasitelkti savo prievolėms vykdyti asmenis, jeigu įstatymai ar rangos sutartis nenustato, kad užduotį privalo atlikti pats rangovas.

Darbo funkcija apibrėžiama nurodant darbuotojo profesiją, specialybę ar kvalifikaciją, pagal kurią dirbs darbuotojas, apibūdinant darbą arba tam tikras darbuotojo pareigas. Darbo kodeksas išsamiai nenustato, kaip plačiai turi būti aprašoma darbo funkcija, o darbo funkcijos aprašymas yra svarbus dėl kelių priežasčių: pirma, pagal Darbo kodekso 119 straipsnį darbdavys neturi teisės reikalauti, išskyrus Darbo kodekse nustatytus atvejus, kad darbuotojas atliktų darbą, nesulygtą darbo sutartimi. Antra, darbdavys gali darbuotojui pavestą darbo

³¹ DEAKIN, S.; JOHNSTON, A.; MARKESINIS. *Tort Law*. Oxford: Clarendon Press, 2003, p. 559-601.

³² Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 1999 m. rugsėjo 20 d. nutartis c. b. *R.Dambrauskienė v. B.Repecko krovinių pervežimo įmonė „Ergas“*, Nr. 3K-3-453/1999, kat. 7.

³³ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2003 m. birželio 5 d. nutartis c. b. *D. Baliūnas v. UAB „Kemira GrowHow“*, Nr. 3K-7-408/2003, kat. 13; 82.

funkciją traktuoti plačiai ir nepagrįstai praplėsti darbuotojo įsipareigojimus darbdaviui. Todėl svarbu aptarti, kaip apibrėžti darbo funkcijas ir kaip su jomis supažindinti darbuotoją. Ši klausimą bandė išspręsti Lietuvos Aukščiausiasis Teismas, konstatuodamas, kad darbo sutarčiai sudaryti pakanka susitarti dėl darbo funkcijos, tai yra dėl tam tikros profesijos, specialybės, kvalifikacijos darbo arba dėl tam tikrų pareigų. O darbo funkcijos apimtis gali būti detalizuojama vėliau, jau vykdant darbo sutartį. Teismo nuomone, darbo funkcijos apimtis nebūtinai turi būti specialiai apibrėžta darbo sutartyje, ji gali būti aptariama ir lokaliuose norminiuose aktuose, pavyzdžiui, darbuotojo pareiginiuose nuostatuose³⁴. Atrodo problema lyg ir išspręsta – darbuotojų pareiginiuose nuostatuose apibrėžiamas darbuotojų pavaldumas, konkretūs įpareigojimai, pavestų užduočių atlikimo terminai, darbuotojo kompetencijos ribos ir pan. Tačiau kitoje civilinėje byloje Lietuvos Aukščiausiasis Teismas nustatė, kad darbdavio duodami pavedimai, nors tiesiogiai nesusiję su darbo sutartyje aprašytais pareigomis, tačiau esant darbuotojų pareiginiuose nuostatuose formuluotei – „be šiuose nuostatuose išvardytų pareigų, darbuotojas vykdo ir kitus bendrovės vadovybės nurodymus“ – laikytini teisėtais ir už jų nevykdymą gali būti skiriamos drausminės nuobaudos³⁵. Taigi Teismas, patvirtindamas tokios formuluotės teisinę galią, tarsi sudarė galimybes darbdaviui praplėsti darbuotojo pareigas. Tačiau pažymėtina, kad bet kuriuo atveju labai sunku išsamiai aprašyti visas darbuotojo atliekamas funkcijas, įsipareigojimus. Kiekviena sutartis yra socialinės kooperacijos ir bendradarbiavimo teisinė forma. Tai ypač aktualu kalbant apie darbo sutartį, nes be šalių bendradarbiavimo neįmanoma pasiekti tų tikslų, kurių šalys siekė sudarydamos darbo sutartį³⁶. Abi darbo sutarties šalys privalo kooperotis ir rodyti atitinkamą iniciatyvą, siekdamas tinkamai įgyvendinti savo teises ir pareigas. Darbuotojas, nežinodamas visų savo pareigų, kai kurių jam pavesto darbo atlikimo detalių, turi kreiptis į darbdavį ir prašyti atitinkamų instrukcijų. Darbo sutarties šalių lygiateisiškumas reikalauja siekti šalių interesų pusiausvyros ir neleidžia ginti išimtinai vienos kurios nors šalies interesus, ignoruojant kitos šalies teisėtus interesus.

Pažymėtinas ir kitas svarbus darbuotojo pareigos vykdyti darbo funkcijas, veikti darbdavio nurodymu, tai yra pagal tiesiogiai paskirtas pareigas, aspektas, susijęs su atsakomybe už netinkamai atliktas ar neatliktas darbo funkcijas. Kaip jau buvo kalbėta,

³⁴ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2000 m. spalio 16 d. nutartis c. b. *D.Laurinavičiūtė-Paulauskienė v. UAB „Wellman“*, Nr. 3K-3-1012/2000, kat. 1.

³⁵ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2004 m. balandžio 26 d. nutartis c. b. *I.Gaubienė v. UAB „VP Market“*, Nr. 3K-3-300/2004, kat. 2.4.3.10.

³⁶ BAGDANSKIS, T. Darbuotojų pareiginių nuostatų teisinė galia ir reikšmė. *Juristas*, 2005, Nr. 3, p. 25.

kiekvieniu konkrečiu atveju darbdavys negali aiškiai aprašyti kiekvieną savo darbuotojo veiksmą, kurį jis turi teisę atlikti. Todėl natūraliai darbuotojo teisės atlikti tam tikrus veiksmus siejasi su darbuotojo darbo ar pareigų pobūdžiu. Tokiu atveju atsiranda numanomi įgaliojimai, kad tam tikras darbuotojas turi teisę atlikti tam tikrus veiksmus. Susiduriama su problema nustatinėjant, kas sudaro darbuotojo teises bei pareigas ir kur darbuotojas viršijo jam suteiktas teises. Teisinėje literatūroje pateikiama „*numanomos kompetencijos*“ doktrina. Pagal ją darbdavys bus atsakingas už darbuotojo veiksmus iki tada, kada darbuotojas viršys savo įgaliojimus daugiau nei būtinybė reikalauja, t.y. viršijimas bus toks, kad darbuotojo veiksmas jau taps kito pobūdžio - nesusijęs su darbinių pareigų ėjimu. Tai galima pailiustruoti pateikiamu pavyzdžiu: byloje *Poland v. Parr and Sons* kompanijos darbuotojas pagrįstai manė, kad keli vaikai vagia kompanijos nuosavybę ir sumušė vieną iš jų, rimtai sužeisdamas. Buvo laikoma, kad nors darbuotojo veiksmai nepagrįsti ir neteisėti, bet pripažinti kaip atlikti darbuotojui einant pareigas, tokiu būdu darbdavį padarant atsakingu. Tai buvo pagrįsta bendra taisykle, kad darbuotojas turi numanomą įgaliojimą būtinybės atveju ginti savo darbdavio turtą, jei išvelgia grėsmę turtui arba turi rimtą pagrindą taip manyti. Darbuotojo grasinimai ir įžeidimas, sužalojimas buvo įvertinti kaip padaryti darbo eigoje. Šiai situacijai apibūdinti ir buvo pavartota „*numanomos kompetencijos*“ sąvoka, kai darbdavys gali būti laikomas atsakingu netgi už netinkamą darbuotojo pareigos ginti darbdavio turtą vykdymą³⁷.

Paminėtinas ir dar vienas pareigos - vykdyti darbdavio nurodymus – ypatumas. Išskirtinas tokių nurodymų teisėtumo elementas. Darbuotojui privalomi vykdyti tik teisėti nurodymai. Teisėtas elgesys – toks elgesys, kuris atitinka teisės nuostatas ir yra teisės normų leidžiamas³⁸. Kai asmuo įpareigojamas daryti tai, kas yra draudžiama, tai tokios pareigos nevykdymas negali būti pripažintinas neteisėtu elgesiu. Pavyzdžiui, kai darbdavys nurodo darbuotojui klastoti buhalterinės apskaitos dokumentus ir slėpti mokesčius, tai darbuotojas, atsisakęs tam paklusti, elgiasi teisėtai. Esminė šios darbuotojo pareigos vykdymo prielaida yra Darbo kodekso 229 straipsnyje darbdaviui įtvirtinto įpareigojimo laikytis darbo įstatymų vykdymas. Tai reiškia, kad darbdavys turi teisę reikalauti tik įstatymams neprieštaraujančių (teisėtų) jo nurodymų vykdymo. Teismų praktikoje, aiškinant darbuotojų ir darbdavio pareigas nustatančias bei šių pareigų nevykdymo teises pasekmes reglamentuojančias

³⁷ BAGDANSKIS, T. *Materialinės atsakomybės problemos darbo teisiniuose santykiuose*. Daktaro disertacija, socialiniai mokslai, teisė (01 S). Vilnius, 2005, p. 124.

³⁸ VANSEVIČIUS, S. *Valstybės ir teisės teorija*. Vilnius: Justitia, 2000, p. 230.

darbo įstatymų normas, laikomasi nuostatos, kad nevykdydamas neteisėtų darbdavio nurodymų, darbuotojas darbo drausmės nepažeidžia³⁹. Atvejai, kaip turėtų elgtis darbuotojas, gavęs, jo manymu, neteisėtą darbdavio arba administracijos nurodymą, įstatyme nereglamentuojami. Laikytina, kad tokiu atveju darbuotojas turi teisę atsisakyti vykdyti neteisėtą nurodymą, tačiau apie tai turėtų informuoti darbdavį ar administraciją⁴⁰. Tokios informacijos darbdaviui nepateikimas, Lietuvos Aukščiausiojo Teismo teisėjų kolegijos vertinimu, laikytinas darbuotojo valios išraiškos formos trūkumu, kuris savaime nesudaro pagrindo pripažinti, kad darbuotojas, atsisakydamas vykdyti nurodymą, pasielgė neteisėtai⁴¹.

Pažymėtina, kad darbdavio nurodymą jo atitikties įstatymų reikalavimams aspektu darbuotojas gali vertinti subjektyviai. Tai reiškia, kad vykdyti, jo vertinimu, neteisėtą darbdavio nurodymą darbuotojas gali atsisakyti nepriklausomai nuo to, ar jis šį nurodymą ginčijo, taip pat ar darbuotojo atsisakymo vykdyti darbdavio nurodymą metu galiojo kompetentingos institucijos sprendimas dėl darbuotojo ne(i)vykdyto darbdavio nurodymo neteisėtumo. Kartu pažymėtina, kad, atsižvelgiant į tai, jog dėl darbdavio nurodymo neteisėtumo darbuotojas gali spręsti subjektyviai, įvertintina ir tai, kad jis gali klysti ir atsisakyti vykdyti darbdavio nurodymą be pakankamo pagrindo. Tokiu atveju, paaiškėjus, kad darbuotojo atsisakymas vykdyti darbdavio ar administracijos nurodymą buvo nepagrįstas, toks atsisakymas pripažintinas darbo drausmės pažeidimu, suteikiančiu darbdaviui teisę taikyti darbuotojui atitinkamas sankcijas. Tokia išvada aiškintina tuo, kad, pasinaudodamas teise atsisakyti vykdyti darbdavio nurodymą, jo paties subjektyviai įvertintą kaip neteisėtą, darbuotojas veikia savo asmenine rizika, prisiimdamas dėl jo subjektyvaus įsitikinimo darbdavio nurodymo neteisėtumu nepasitvirtinimo galinčias kilti teises pasekmes.

³⁹ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2007 m. liepos 24 d. nutartis c. b. S. R. ir D. G. v. UAB „Visatex“, Nr. 3K-3-311/2007, kat. 11.9.13.

⁴⁰ Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras, III dalis. Individualūs darbo santykiai. Vilnius: Justitia, 2004. II t., p. 319.

⁴¹ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2007 m. liepos 24 d. nutartis c. b. S. R. ir D. G. v. UAB „Visatex“, Nr. 3K-3-311/2007, kat. 11.9.13.

5. Įsipareigojimas paklusti vidaus darbo tvarkai.

Darbuotojo įsipareigojimas vykdant darbo funkcijas laikytis vidaus darbo tvarkos ir paklusti darbdavio nurodymams reiškia, kad darbuotojas esant darbo santykiams yra formaliai pavaldus darbdaviui. Tai yra būtina darbo organizavimo prielaida. Civilinėse sutartyse šalių pavaldumo nėra. Reikėtų pažymėti, jog taip pasireiškia darbo teisinių santykių reguliavimo metodo specifika, kai iki darbo sutarties sudarymo lygiateisės ir pasirinkimo laisvę turinčios šalys prisiima atitinkamus įsipareigojimus, šalių lygybės santykiai virsta pavaldumo santykiais⁴².

Kalbant plačiąja prasme apie darbuotojo ir darbdavio teises ir pareigas, jų ypatumas yra tame, kad šie subjektai yra skirtingose padėtyse: darbuotojas yra vertinamas kaip silpnesnioji šalis darbo teisiniuose santykiuose. Tokios pozicijos laikomasi ir teismų praktikoje. Lietuvos Aukščiausiasis Teismas yra pažymėjęs, jog darbuotojas darbo santykiuose paprastai yra silpnesnė teisinių santykių šalis, o darbdaviui, kaip stipresnei darbo teisinių santykių šaliai, kuriai suteikiama daugiau teisinių įgaliojimų, sprendžiant dėl darbuotojo priėmimo į darbą, jo darbo veiklos vertinimo, atleidimo iš darbo ir pagrindo, atleidžiant darbuotoją iš darbo, parinkimo, keliami griežtesni teisių ir pareigų bei atsakomybės už darbo teisinius santykius reglamentuojančių teisės normų pažeidimus standartai, siekiant užkirsti kelią darbdaviui piktnaudžiauti savo įgalinimais⁴³. Tad įstatymų leidėjas, stengdamasis apsaugoti darbuotojo interesus, nustato darbdaviui daugialypę pareigą rūpintis darbuotoju. Darbo santykiuose svarbi yra ne tik vienos darbo santykio šalies – darbuotojo - jam pavesto darbo atlikimo pareiga, bei kitos šalies – darbdavio - atlyginimo mokėjimo pareiga, bet ir tai, kad abi šalys tampa susijusios platesnės apimties santykiais. Darbo santykiai savo pobūdžiu yra ne tik privatūs sutartiniai santykiai, bet ir visuomeniniai santykiai. Šiuo požiūriu darbuotojas turi lojalumo darbdaviui pareigą, o darbdavys yra įsipareigojęs sudaryti darbuotojui palankias, priimtinas nuolatiniam ir ilgalaikiam darbui sąlygas. Darbdavio pareigoms būdinga tai, kad pagrinde jos konkrečiai įtvirtintos darbo įstatymuose, tuo tarpu darbuotojui pareigos dažniausiai nustatomos lokalinėmis darbo atlikimo taisyklėmis.

Pareiga elgtis atsargiai ir atidžiai darbo teisėje pasižymi tam tikrais ypatumais. Vienokio atidumo galima reikalauti iš vairuotojo, o kitokio - iš gydytojo, o dar kitokio - iš valytojo. Atidumo pareigą ir laipsnį lemia ne tik asmens atliekamo darbo pobūdis ar

⁴² NIKITINAS, V. Darbdavys kaip darbo teisės subjektas Lietuvos Respublikoje bei užsienio valstybėse. *Jurisprudencija*, 2002, nr. t.25(17), p. 98-105.

⁴³ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2006 m. sausio 4 d. nutartis c. b. A.K. v. AB „Vievio paukštynas“, Nr. 3K-3-10/2006, kat. 11.9.10.7; 44.2.4.2.

einamos pareigos, bet ir kvalifikacija, santykis su aplinkiniais, sutartinių santykių pobūdis ir t. t. Be to, teisinėje literatūroje akcentuojama, jog darbdavio bei darbuotojo atidumo, rūpestingumo pareigai turėtų būti taikomi skirtingi standartai. Darbdaviui turėtų būti taikomas rūpestingos šeimos galvos (*bonus pater familias*) elgesio standartas. Jį taikant atsakoma į klausimą, ar asmens, kuriam gali būti taikoma atsakomybė, vietoje rūpestingas, apdairus ir protingas darbdavys tokioje pat situacijoje būtų pasielgęs analogiškai. Tuo tarpu darbuotojui turėtų būti taikomi žemesni reikalavimai, kai galima atsivėlgti į subjektyvius veiksnius, pavyzdžiui, kvalifikaciją, amžių, patirtį, sveikatos būklę, dalykines, o kartais ir asmenines (jei darbdavys jas žinojo) savybes⁴⁴.

Darbdaviui keliamų aukštesnių reikalavimų galiojimą yra patvirtinęs ir Lietuvos Aukščiausiasis Teismas. Vienoje byloje Lietuvos Aukščiausiasis Teismas pabrėžė, kad darbdavys, kaip ieškovas, yra įmonė, kuri verčiasi ūkine-komercine veikla ir kurios tikslas - siekti pelno, darbdavys veikia savo rizika ir jam taikomi griežtesni savo teisių ir pareigų žinojimo reikalavimai⁴⁵.

Kai kurie darbo teisės teoretikai, pritariantys griežtesnių reikalavimų taikymui darbdavio pareigoms koncepcijai, remiasi taip pat Lietuvos Aukščiausiojo Teismo praktika, nurodydami bylą, kurioje Lietuvos Aukščiausiasis Teismas yra konstatavęs, kad banko, kaip specializuotos finansų institucijos, pareiga profesinėje veikloje elgtis apdairiai ir rūpestingai apima bendrąją banko pareigą garantuoti šios veiklos patikimumą, efektyvumą ir saugumą. Todėl banko civilinė atsakomybė gali kilti ne tik dėl to, jog bankas atliko kokius nors neteisėtus veiksmus, kuriais pažeidė įstatymą ar sutartį, bet ir todėl, kad pažeidė bendrąją banko pareigą užtikrinti pakankamą savo vykdomos veiklos patikimumą, efektyvumą ir saugumą, kad žala (nuostoliai) neatsirastų. Minėtosios koncepcijos šalininkai mano, kad darbdavio atsakomybei turėtų būti taikomi analogiški principai, nes darbdavys priimdamas darbuotojus į darbą privalo darbuotojų darbą organizuoti taip, kad nebūtų pakenkta darbuotojų saugumui. Tokiu būdu darbdavio atsakomybė turėtų kilti ne tik dėl to, jog jis atliko kokius nors neteisėtus veiksmus, kuriais

⁴⁴ BAGDANSKIS, T. *Materialinės atsakomybės problemos darbo teisiniuose santykiuose*. Daktaro disertacija, socialiniai mokslai, teisė (01 S). Vilnius, 2005, p. 67.

⁴⁵ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2003 m. vasario 3 d. nutartis c. b. *UAB „Utenos skalva“ v. J. Vijeikis*, Nr. 3K-3-201/2003, kat. 7.3.1.; 18.2.; 39.2.3; 39.2.4.

pažeidė įstatymą ar sutartį, bet ir todėl, kad pažeidė bendrąją pareigą užtikrinti pakankamą savo vykdomos veiklos saugumą darbuotojų atžvilgiu⁴⁶.

Taigi darbo santykiuose darbdavio pareigai laikytis atidumo, rūpestingo keliami griežti reikalavimai. Kyla klausimas iki kokio laipsnio šios bendrosios teisinės pareigos gali būti sušvelnintos (darbdavio naudai) ir kiek tą gali įtakoti pats darbdavio ir darbuotojo susitarimas. Darbo kodeksas įtvirtina principą, kad darbo sutarties šalių susitarimai negali pabloginti darbuotojo padėties palyginti su ta, kurią numato įstatymai. Tokiu būdu, darytina išvada, kad net ir esant darbuotojo sutikimui dėl tam tikros rizikos prisiėmimo, atsakingas už žalą atsiradimą tokiu atveju bus darbdavys. Toks įstatymo leidėjo požiūris atrodo priimtinas, nes kitaip darbdavys atsakomybės prieš savo darbuotojus galėtų išvengti pasirašant darbo sutartis su tokiomis sąlygomis, kokios aiškiai nenaudingos darbuotojui, bet naudingos pačiam darbdaviui. Apibendrinus tai, kas išnagrinėta, galima teigti, kad darbdavio pareigai rūpintis darbuotoju turi būti taikomos plačios ribos ir jis privalo atsakyti už jam padarytą žalą, kai tai turėjo ir galėjo numatyti, taikant darbdaviui didesnio atidumo standartą⁴⁷. Kita vertus, reikėtų nepamiršti, jog ir darbuotojas neturėtų būti atleidžiamas nuo bendro pobūdžio pareigos elgtis rūpestingai. Nors lingvistiškai analizuojant Darbo kodekso 253 straipsnio 8 punktą⁴⁸, diskutuotina, ar darbuotojui pažeidus minėtąją pareigą, tai yra elgtis rūpestingai, galėtų būti taikoma atsakomybė, jei nėra darbo tvarkos taisyklių, pareiginių ar kitų instrukcijų pažeidimo, visgi manytina, jog privatus darbo santykių pobūdis turėtų šiuo atveju nulemti atsakomybę ir darbuotojui už bendro pobūdžio pareigos elgtis rūpestingai pažeidimą.

Specifiškumu pasižymi darbdavių ir darbuotojų pareiga atlyginti žalą, atsiradusią jiems pažeidus darbo pareigas, tai yra - darbuotojo pareiga atlyginti žalą darbdaviui, padarytą neatliekant savo darbo pareigų arba netinkamai jas atliekant; darbdavio pareiga atlyginti žalą darbuotojui, padarytą neatliekant jam priklausančių darbo pareigų arba netinkamai jas atliekant. Kai kalbama apie darbdavio materialinę atsakomybę darbuotojui yra numatytas visiškas padarytos žalos atlyginimas, kuris reiškia, kad žalos atlyginimo prievolės įvykdymu siekiama atkurti nukentėjusiojo asmens teisinę padėtį, kuri buvo iki jo teisės pažeidimo. Tuo tarpu, kai kalbama apie darbuotojo materialinę atsakomybę darbdaviui yra nustatytas ribotas

⁴⁶ BAGDANSKIS, T. *Materialinės atsakomybės problemos darbo teisiniuose santykiuose*. Daktaro disertacija, socialiniai mokslai, teisė (01 S). Vilnius, 2005, p. 67.

⁴⁷ BAGDANSKIS, T. *Materialinės atsakomybės problemos darbo teisiniuose santykiuose*. Daktaro disertacija, socialiniai mokslai, teisė (01 S). Vilnius, 2005, p. 113.

⁴⁸ Darbo kodekso 253 straipsnyje įtvirtinti darbuotojų materialinės atsakomybės atvejai. Minėto straipsnio 8 punkte nustatyta, jog darbuotojas privalo atlyginti materialinę žalą, atsiradusią dėl darbo tvarkos taisyklių, pareiginių ar kitų instrukcijų pažeidimo.

padarytos žalos atlyginimas (ne visas atvejais), kuris reiškia, kad padaryta žala bus atlyginama ne visa, o tik tam tikru dydžiu. Lietuvoje ribota materialinė atsakomybė suprantama kaip atsakomybė, kurios dydis ribojamas tam tikru darbuotojo darbo užmokesčio dydžiu. Ribotos materialinės atsakomybės įteisinimą darbo santykiuose lemia tai, kad darbuotojas negali atlyginti žalos visiškai, gaudamas ribotą darbo užmokestį, kuris laikomas pagrindiniu jo pragyvenimo šaltiniu, be to, atliekant skirtingų kategorijų, įvairaus pavojingumo darbą, darbuotojo veiksmuose visada išlieka tam tikra žalos atsiradimo rizika. Atsižvelgiant į tai, kad įstatymų leidėjas nustato ribotą darbuotojų atsakomybę, taip pat darbdavio netiesioginę atsakomybę už žalą, padarytą jo darbuotojų, galima daryti išvadą, kad darbo teisė turi specifinę funkciją – apsaugos. Tokiu būdu visiško žalos atlyginimo principas ir teisingo žalos atlyginimo principas darbo teisėje realizuojamas per apsauginį santykį, darbuotojų atsakomybės ribojimą pagrindžiant šalių interesų pusiausvyros užtikrinimu.

Atskirai reikėtų aptarti ir darbdavio kaip fizinio asmens bei darbdavio kaip juridinio asmens teises ir pareigas. Išanalizavus Darbo kodekso nuostatas, galima pamatyti, kad fiziniam asmeniui kaip darbdaviui Darbo kodekse numatyta tik viena speciali nuostata, reglamentuojanti darbo sutarties sudarymą. Darbo kodekso 99 straipsnio 2 dalyje numatyta, kad darbo sutartis tą pačią dieną įregistruojama darbo sutarčių registravimo žurnale. Toks žurnalas neprivalomas, jei darbdavys yra fizinis asmuo, samdantis tris ir mažiau darbuotojų. Taigi Darbo kodeksas fiziniam asmeniui kaip darbdaviui ir juridiniam asmeniui kaip darbdaviui, jų teisėms ir pareigoms skirtumų nenumato. Atkreiptinas dėmesys tik į pareigos atlyginti žalą, atsiradusią pažeidus darbo pareigas, teisinį reglamentavimą. Lyginant fizinį asmenį kaip darbdavį ir juridinį asmenį kaip darbdavį daugeliu atveju galima būtų pasakyti, kad juridinio asmens turtinė padėtis geresnė, be to, tų pačių fizinių asmenų, tik veikiančių juridinio asmens forma, atsakomybės ribos mažesnės. Todėl kyla klausimas, ar netikslinga būtų nustatyti skirtingą teisinį reglamentavimą fizinių asmenų ir juridinių asmenų kaip darbdavio pareigai atlyginti žalą, atsiradusią dėl darbo pareigų pažeidimo. Šiuo atveju atsakomybės dydis įstatymais nėra skirtingai reglamentuojamas, tačiau, žinoma, į tai galima atsižvelgti vadovaujantis teisingumo, protingumo ir sąžiningumo principais. Esminis skirtumas išieškant žalą iš darbdavio fizinio asmens ir darbdavio juridinio asmens yra skirtingas teismo sprendimų vykdymo reglamentavimas. Lietuvos Respublikos civilinio proceso kodekso⁴⁹ 663 straipsnis nustato apribojimus, taikomus išieškant iš fizinio asmens

⁴⁹ Lietuvos Respublikos civilinio proceso kodeksas (su pakeitimais ir papildymais) (Valstybės žinios, 2002, Nr.36-1340).

turto. Pavyzdžiui, pinigų išieškojimas negali būti nukreipiamas į skolininko turtą, jeigu skolininkas pateikia antstoliui įrodymus, kad išieškomą pinigų sumą galima išieškoti per šešis mėnesius darant šio Kodekso⁵⁰ 736 straipsnyje nurodyto dydžio išskaitymus iš skolininko darbo užmokesčio, pensijos, stipendijos ar kitų pajamų.

Kaip minėta, pagrindinės darbuotojo ir darbdavio teisės ir pareigos atsiranda darbo sutarties pagrindu⁵¹. Darbo kodekse nustatyta, kad darbo teisės ir pareigos gali atsirasti (pasikeisti, pasibaigti) ir kitais pagrindais - pagal Darbo kodeksą ir kitus įstatymus, kolektyvines sutartis bei kitus susitarimus, nors įstatymų ir nenustatytus, bet jiems neprieštaraujančius; pagal teismų sprendimus; pagal administracinius aktus, sukeliančius darbo teises pasekmes; dėl žalos padarymo; dėl juridinių faktų⁵². Pažymėtina, jog Europos bendrijų komisija 2006 m. lapkričio 22 d. Žaliojoje knygoje „Darbo teisės modernizavimas įgyvendinant 21-ojo amžiaus uždavinius“ pabrėžė, jog ypač nestandartiniams sutartiniams susitarimams ateityje turėtų būti skiriamas didesnis dėmesys, nes jie suteikia įmonėms galimybių greitai atsakyti į vartotojų elgesio tendencijų pokyčius, plėtojamas technologijas ir naujas galimybes pritraukti ir išlaikyti įvairesnę darbo jėgą, geriau derinant darbo vietas su paklausa ir pasiūla⁵³.

Taigi įstatymuose nėra įmanoma sureguliuoti visų darbo santykių. Ekonominiams ir socialiniams santykiams nuolatos keičiantis, tektų dažnai keisti įstatymus, kad šie atitiktų naujus susiformuojančius teisinius santykius. Todėl svarbu nustatyti bendruosius principus ir reikalavimus, kurie būtų taikomi visiems tiek esamiems, tiek būsimiems santykiams. Darbo kodekso 35 straipsnyje nustatyti bendrieji darbo subjektų teisių įgyvendinimo ir pareigų vykdymo reikalavimai, tai yra įgyvendindami savo teises ir pareigas, darbdaviai, darbuotojai ir jų atstovai turi laikytis įstatymų, gerbti bendro gyvenimo taisykles bei veikti sąžiningai, laikytis protingumo, teisingumo ir sąžiningumo principų. Draudžiama piktnaudžiauti savo teisėmis. Lietuvos Aukščiausiasis Teismas pabrėžė, jog minėtoje normoje nustatyti reikalavimai taikomi abiem darbo sutarties šalims⁵⁴, tai yra ir darbdaviui, ir darbuotojui. Be to, šie principai taikomi ne tik darbo teisės subjektams įgyvendinant teises ir vykdant pareigas, bet ir tarpusavio susitarimais nustatant tokias teises ir pareigas.

⁵⁰ Lietuvos Respublikos civilinio proceso kodekso.

⁵¹ DAVIDAVIČIUS, H. *Lietuvos Respublikos darbo kodeksas apie darbuotojų įdarbinimą, jų darbo sąlygų keitimą ir atleidimą iš darbo*. Kaunas: Smaltija, 2003, p. 26.

⁵² TIAŽKIJUS, V. *Darbo teisė: teorija ir praktika*. Vilnius: Justitia, 2005, p. 229.

⁵³ EUROPOS BENDRIJŲ KOMISIJA. *Žalioji knyga. Darbo teisės modernizavimas įgyvendinant 21-ojo amžiaus uždavinius*. Briuselis: 2006 11 22. KOM (2006) 708 galutinis, p. 7.

⁵⁴ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2007 m. rugsėjo 27 d. nutartis c. b. R.Ž. v. UAB „AJ Šokoladas“, Nr. 3K-3-350/2007, kat. 1.2; 11.1; 11.7.5; 11.9.10.8.

Taigi tais atvejais, kai Darbo kodeksas ir kiti įstatymai tiesiogiai nedraudžia darbo teisinių santykių subjektams patiems susitarimo būdu nustatyti tarpusavio teises ir pareigas, šie subjektai turi vadovautis teisingumo, protingumo ir sąžiningumo principais. Teisingumas, protingumas, sąžiningumas – tai ne tik darbo, bet ir kitų teisės šakų principai, t.y. jie yra bendrieji teisės principai. Šių principų turinys Darbo kodekse neatskleidžiamas, nes jų aiškinimas ir taikymas kiekvienu konkrečiu atveju priklauso nuo faktinių aplinkybių. Todėl paminėtina tik keletas šių principų ypatumų, pasireiškiančių taikant juos darbo teisės subjektams.

Teisingumas – tai universalus principas, reiškiantis moralinę žmogaus nuostatą ir kriterijų, pagal kurį vertinami visi asmenų poelgiai, remiantis tokiais moraliniais kriterijais kaip gėriu ir blogiu, lygybe ir nelygybe, protingumu ir neprotingumu ir t.t.⁵⁵. Darbo teisėje teisingumas reikalauja atsižvelgti ne tik į silpnesniosios šalies – darbuotojo – interesus, bet ir į darbdavio interesus, kad būtų užtikrinta jų interesų pusiausvyra, tačiau kartu reikalauja teikti pirmumą silpnesnės šalies – darbuotojo – interesams.

Protingumas – principas, reikalaujantis, kad asmuo elgtųsi apdairiai, rūpestingai, atidžiai, teisingai, sąžiningai. Protingumo kriterijus reiškia, kad asmens veiksmus konkrečioje situacijoje būtina vertinti pagal apdairaus, rūpestingo, atidaus, t.y. racionalaus, protingo, asmens (*bonus pater familias*) elgesio adekvačioje situacijoje etaloną. Ypatumas, taikant šį principą, yra tas, jog darbo teisės subjektams paprastai taikomi skirtingi elgesio standartai – darbuotojui žemesni reikalavimai nei darbdaviui.

Sąžiningumas – tai vertybinis žmogaus elgesio matas, nustatomas pagal du kriterijus – objektyvųjų ir subjektyvųjų. Objektyviuoju požiūriu asmuo yra sąžiningas ar ne, nustatoma analizuojant atsakymą į klausimą, ar asmuo turėjo ką nors žinoti, daryti ar nedaryti. Subjektyviuoju požiūriu sąžiningumas nusako asmens psichikos būklę konkrečioje situacijoje. Siekiant nustatyti, ar asmuo yra sąžiningas, būtina taikyti abu kriterijus, t.y. asmuo bus sąžiningas tik jeigu jis ne tik nežinojo, bet ir negalėjo ir neturėjo žinoti tam tikrų aplinkybių. Kadangi šio principo priešybė – piktnaudžiavimas teise⁵⁶, tai darbo teisėje jo turinys ir atsikleidžia būtent analizuojant darbo teisės subjektų piktnaudžiavimo teisėmis atvejus.

⁵⁵ MIKELĖNAS, V.; VILEITA, A.; TAMINSKAS, A. *Lietuvos Respublikos civilinio kodekso komentaras. Pirmoji knyga. Bendrosios nuostatos*. 1-asis leidimas. Vilnius: Justitia, 2001, p. 75.

⁵⁶ MIKELĖNAS, V.; VILEITA, A.; TAMINSKAS, A. *Lietuvos Respublikos civilinio kodekso komentaras. Pirmoji knyga. Bendrosios nuostatos*. 1-asis leidimas. Vilnius: Justitia, 2001, p. 77.

Piktnaudžiavimas teise laikomas darbo teisių įgyvendinimas tokiu būdu ir priemonėmis, kurios be teisinio pagrindo pažeidžia ar varžo kitų asmenų teises ar įstatymų saugomus interesus ar daro žalos kitiems asmenims arba prieštarauja įgyvendinamos teisės prigimčiai. Draudimas piktnaudžiauti teise yra nustatytas atsižvelgiant į tai, kad kiekviena darbo teisė nėra absoliuti ir turi tam tikras ribas, kurios nustatomos imperatyviomis teisės normomis ir kitų asmenų teisėmis bei teisėtai interesais⁵⁷. Darbo kodekse nebėra nuostatos, kad galima neribotai suteikti nemokamas atostogas. Taip užkirstas kelias darbdavio piktnaudžiavimams teise, kai prastovų atveju ne dėl darbuotojų kaltės darbuotojai buvo verčiami rašyti „savanoriškus“ pareiškimus dėl nemokamų atostogų. Nenorėdami bloginti santykių su darbdaviu, darbuotojai išeidavo šių atostogų prieš savo valią. Dabar Darbo kodekse nurodomas visas sąrašas priežasčių, kurioms esant darbuotojo reikalavimu suteikiamos atostogos. Pavieniais atvejais, kai susiklosto šiame sąrašė nenumatytos aplinkybės ir darbuotojas nori išeiti nemokamų atostogų, jos gali būti suteikiamos tik kolektyvinėje sutartyje numatyta tvarka⁵⁸. Taigi siekdami darniai ir sėkmingai dirbti, darbuotojas ir darbdavys privalo sąžiningai įgyvendinti savo teises bei vykdyti savo pareigas.

Apibendrinant galima teigti, jog darbuotojo ir darbdavio teisių ir pareigų ypatumus nulemia pirmiausia jau tai, jog pagrindiniai darbo rinkos veiksniai – darbas ir kapitalas – tarpusavyje konkuruoja ir siekia dominuoti vienas kito atžvilgiu, tai pasireiškia per darbo santykių šalių – darbuotojo ir darbdavio – siektinus skirtingus tikslus: darbdavys suinteresuotas gauti kuo didesnę pelną, o darbuotojai – užsitikrinti būtinas pragyvenimo lėšas. Taigi joks įstatymas negali garantuoti faktinės šalių lygybės, nes tam turi įtakos ne tik teisinė, bet ir ekonominė bei finansinė darbo sutarties šalių padėtis, rinkos sąlygos ir kiti veiksniai⁵⁹. Todėl atsižvelgiant į tai, kad darbuotojas ir darbdavys turi skirtingas ekonomines ir darbo organizavimo galimybes, taikomos ne vienodo svorio teisės ir pareigos. Vis dėlto įstatymais įtvirtinant aukštą ir darbdaviams privalomą darbuotojų teisių ir garantijų užtikrinimo lygį, turėtų būti atsižvelgiama ir į darbdavių ekonomines galimybes, nes itin svarbu, kiek įmanoma, suderinti dvi konstitucines teises: teisę į nuosavybę ir jos apsaugą bei asmens teisę į teisingą atlyginimą už darbą, kuris atliekamas esant tinkamoms, saugioms ir sveikoms darbo sąlygoms.

⁵⁷ TIAŽKIJUS, V. *Darbo teisė: teorija ir praktika*. Vilnius: Justitia, 2005, p. 231.

⁵⁸ TARTILAS, J. Darbuotojų darbo sąlygų garantijos naujajame Darbo kodekse. *Jurisprudencija*, 2003, t. 40(32), p. 43.

⁵⁹ MAČERNYTĖ – PANOMARIOVIENĖ, I. Dispozityvios garantijos darbuotojams darbdaviui tapus nemokiam. *Jurisprudencija*, 2003, nr. t. 40(32), p. 67.

1.5. Darbuotojų kolektyvas – kaip darbo teisės subjektas

Vienas Lietuvos darbo teisės ypatumų yra tas, kad darbuotojų kolektyvas pripažįstamas darbo teisės subjektu⁶⁰. Darbo kodekso II skyriuje kaip darbo teisės subjektas įvardijamas ir darbuotojų kolektyvas. Norint išanalizuoti darbuotojų kolektyvo, kaip darbo teisės subjekto, teisių ir pareigų ypatumus, susiduriama su nemažai problemų: pirmiausia kyla diskusijų dėl šio subjekto statuso – ar tai savarankiškas darbo teisės subjektas, ar ne, antra, jokiame teisės akte nėra atskirai apibrėžta jo kompetencija.

Darbo kodekso 17 straipsnyje darbuotojų kolektyvą įvardijant kaip savarankišką darbo teisinių santykių subjektą yra nustatyta, jog darbuotojų kolektyvą sudaro visi darbuotojai, darbo santykiais susiję su darbdaviu. Darbuotojų kolektyvas savarankišku darbo teisės subjektu laikomas ir Lietuvos teismų praktikoje. Lietuvos Aukščiausiasis Teismas yra konstatavęs, kad individualus darbo ginčas kyla dėl atskiro darbuotojo individualios subjekto teisės pažeidimo, o kolektyvinis darbo ginčas dėl viso darbuotojų kolektyvo kaip teisės subjekto teisės pažeidimo vedant derybas, sudarant ir vykdant kolektyvinę sutartį⁶¹.

Tokios nuomonės laikosi ir dauguma darbo teisės teoretikų. Darbo teisės doktrinoje skiriami pagrindiniai kolektyvinių darbo teisinių santykių subjekto požymiai – interesas (tai, kas jungia asmenis į grupes), stabilumas (sąlyginai stabilus atskirų individų susijungimas), bendras interesas (siekimas bendromis pastangomis patenkinti privačius interesus, kurie susijungus pasireiškia kaip bendras interesas), organizacinis vieningumas (tai leidžia visumą individų apibūdinti kaip vieningą subjektą). Šiais požymiais remiantis darbo teisės teoretikai analizuoja ir darbuotojų kolektyvo sampratą, nurodydami, kad darbuotojų kolektyvas yra tokia socialinė grupė, kurią sudaro individualiais darbo santykiais su darbdaviu susiję darbuotojai, jungiami bendro intereso sprendžiant jiems svarbius darbo reguliavimo klausimus, kartu pabrėždami, kad darbuotojų kolektyvo teisinis subjektiškumas yra ne atskirų individų, sudarančių tą kolektyvą, teisių ir pareigų visuma, bet savarankiškas teisinis subjektiškumas, įrodantis darbuotojų kolektyvo, kaip darbo teisių santykių subjekto, egzistavimą⁶².

⁶⁰ ZDANAVIČIUS, D. Darbuotojų dalyvavimas įmonės valdyme. In *Darbo teisė suvienytoje Europoje*: 2003 m. spalio 16-18 d. Tarptautinės mokslinės konferencijos medžiaga. Vilnius: UAB „Forzacas“, 2004, p. 270.

⁶¹ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2003 m. spalio 29 d. nutartis c. b. AB „Šiaulių stumbras“ darbuotojų profesinė sąjunga v. AB „Šiaulių stumbras“, Nr. 3K-3-1014/2003, kat. 10.

⁶² PETRYLAITĖ, D. *Kolektyviniai darbo ginčai*: monografija. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2005, p.87.

Be to, darbuotojų kolektyvo kaip savarankiško darbo teisės subjekto koncepcijos šalininkai teigia, kad šiam subjektui yra suteiktos tam tikros teisės ir pareigos, taigi jis turi, kaip subjekto, teisnumą ir veiksnumą, ir nors Darbo kodekse nėra apibrėžta darbuotojo kolektyvo kompetencija, tačiau apie ją galima spręsti iš to, kokia kompetencija suteikta darbuotojų kolektyvo atstovams, nes atstovai veikia darbuotojų kolektyvo įgaliojimu, vadinasi, jiems kompetenciją suteikia darbuotojų kolektyvas. Teigiama, kad darbuotojų kolektyvas įgyja tokių teisių ir pareigų, kurių neturi pavieniai darbuotojų kolektyvo nariai, kaip pavyzdžiui: darbuotojų kolektyvas, kaip savarankiškas darbo santykių subjektas, turi pritarti įmonės kolektyvinės sutarties projektui; jis taip pat renka atstovus į darbo ginčų komisiją; be darbuotojų kolektyvo pritarimo negali būti paskelbtas streikas; pasirašyta įmonės kolektyvinė sutartis. Teiginį, kad darbuotojų kolektyvas pripažįstamas savarankišku kolektyvinių darbo santykių subjektu, galima paremti ir kitomis Darbo kodekso nuostatomis. Pavyzdžiui, Darbo kodekso 59 ir 60 straipsniuose įtvirtinta nuostata, kad įmonės kolektyvinės sutarties šalis yra įmonės darbuotojų kolektyvas.

Galima teigti, kad darbuotojų kolektyvą, kaip savarankišką darbo teisės subjektą, pripažįsta ir nemažai tarptautinių dokumentų, iš kurių labiausiai su šiuo klausimu susijusi Tarptautinės darbo organizacijos (toliau – TDO) konvencija Nr. 135 „Dėl darbuotojų atstovų gynimo ir jiems teikiamų galimybių įmonėje“⁶³, pripažįstanti ne tik organizuotus darbuotojų atstovus, bet ir renkamus darbuotojų kolektyvo atstovus. Tokią šios konvencijos nuostatą galima traktuoti tik kaip pripažįstančią darbuotojų kolektyvo subjektiškumą.

Teisinėje literatūroje esama ir kitokios nuomonės - kad darbuotojų kolektyvas yra ne savarankiškas darbo santykių subjektas, o tik savarankiškų darbo santykių subjektų – darbuotojų – veiklos forma, kurią lemia būtinybė darbuotojams ištraukti į kolektyvinius teisinius santykius. Ši koncepcija grindžiama tokiais teiginiais: tam, kad konkretus asmuo ar organizacija taptų teisinio santykio subjektu, turi pasižymėti tam tikra teisine charakteristika – teisiniu subjektiškumu, kurį sudaro du struktūriniai elementai – teisnumas ir veiksnumas. Savarankiškas darbo santykių subjektas, taigi ir darbuotojų kolektyvas, jei jis būtų laikomas savarankišku darbo teisės subjektu, turi turėti darbinį teisnumą ir veiksnumą. Tačiau darbuotojo kolektyvo teisinio darbinio subjektiškumo įgijimo taisyklės nėra reglamentuojamos nė viename teisės akte ir būtent tai lemia, jog darbuotojų kolektyvas

⁶³ Valstybės žinios, 1996, Nr. 30-737.

negali savarankiškai įgyti teisių ir pareigų bei prisiimti teisinės atsakomybės už jų nevykdymą ar netinkamą vykdymą⁶⁴.

Teisinėje literatūroje minimos ir kitos priežastys, dėl kurių kvestionuotinas darbuotojų kolektyvo kaip savarankiško darbo teisės subjekto išskyrimas: Darbo kodekse be darbuotojų kolektyvo nurodomi ir kiti darbuotojų dariniai – „darbuotojų susirinkimas“, „darbuotojų konferencija“, kurių pagalba darbuotojai veikia kaip bendrą interesą turintis kolektyvinis subjektas. Pavyzdžiui, darbuotojų susirinkimui (konferencijai) yra suteikiamos tam tikras teisės: teisė svarstyti suderintą įmonės kolektyvinės sutarties projektą (Darbo kodekso 62 straipsnio 2 dalis); įmonės kolektyvinės sutarties kontrolės teisė (Darbo kodekso 66 straipsnio 2 dalis). Todėl kai kurie teoretikai daro išvadą, jog darbuotojų kolektyvas nesiskiria nuo kitų darbuotojų veiklos formų (darbuotojų susirinkimo, darbuotojų konferencijos), kuriomis darbuotojai įsitraukia į kolektyvinius darbo santykius, ir yra netikslu vieną iš darbuotojų veiklos formų laikyti savarankišku darbo teisės subjektu. Kita priežastis išvedama iš darbuotojų kolektyvo sąvokos – Darbo kodekso 17 straipsnyje nustatyta, kad darbuotojų kolektyvą sudaro *visi* darbuotojai, darbo santykiais susiję su darbdaviu – taigi teigiama, jog tam, kad darbuotojų kolektyvas būtų laikomas kolektyvinių darbo santykių subjektu, jis privalo veikti *in corpore*, tačiau darbo įstatymų analizė rodo, kad tam tikrais atvejais darbuotojams įgyvendinant savo teises kolektyviniuose darbo santykiuose užtenka tik konkrečioje įmonėje dirbančių darbuotojų dalies, pavyzdžiui, Darbo kodekso 62 straipsnio 5 dalyje nurodyta, kad svarstant įmonės kolektyvinės sutarties projektą, darbuotojų susirinkimas yra teisėtas, jeigu jame dalyvauja ne mažiau kaip pusė įmonės (struktūrinio padalinio) darbuotojų, o konferencijoje – ne mažiau kaip du trečdaliai delegatų⁶⁵.

Aptarus darbuotojų kolektyvo statuso problemą, reikėtų plačiau panagrinėti jo teisių ir pareigų ypatumus. Kadangi, kaip minėta, šio subjekto kompetencija atskirai neapibrėžta jokiam teisės akte, o daugumą savo teisių darbuotojų kolektyvas įgyvendina netiesiogiai, tai yra per atstovus, kuriais gali būti profesinės sąjungos arba renkamas organas – darbo taryba, tai pirmiausia čia ir atsiskleidžia darbuotojų kolektyvo teisių ir pareigų ypatumas. Tik tam tikrais atvejais darbuotojų kolektyvas gali įgyvendinti savo teises tiesiogiai - priimant sprendimus susirinkime arba konferencijoje⁶⁶.

⁶⁴ KRASAUSKAS, R. *Darbo santykių reguliavimas kolektyvinėmis sutartimis*. Daktaro disertacija, socialiniai mokslai, teisė (01 S). Vilnius, 2007, p. 82-83.

⁶⁵ KRASAUSKAS, R. *Darbo santykių reguliavimas kolektyvinėmis sutartimis*. Daktaro disertacija, socialiniai mokslai, teisė (01 S). Vilnius, 2007, p. 85.

⁶⁶ NEKROŠIUS, I., *et al.* *Darbo teisė*. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2008, p. 72.

Viena iš pagrindinių darbuotojų kolektyvo teisių yra sudaryti įmonės kolektyvinę sutartį, tai yra būti jos šalimi. Tačiau dėl šio subjekto teisės būti kolektyvinių darbo ginčų, kylančių dėl įmonės kolektyvinės sutarties sudarymo, pakeitimo ar vykdymo, šalimi kyla nemažai problemų. Įstatymų leidėjas tokio ginčo šalimi laiko profesinę sąjungą. Tačiau tokia įstatymų leidėjo pozicija daugelio darbo teisės teoretikų kritikuotina. Teigiama, jog remiantis kolektyvinių sutartinių darbo santykių ir kolektyvinių darbo ginčų šalių vieningumo principu šiuo atveju ginčo šalimi turėtų būti ne profesinė sąjunga, bet įmonės kolektyvinės sutarties, dėl kurios kilo ginčas, šalis – darbuotojų kolektyvas⁶⁷. Tokį teiginį grindžia argumentais, jog darbuotojų kolektyvas pats inicijuoti kolektyvinį darbo ginčą negali, nes sunku išsivaizduoti, kaip darbuotojų kolektyvas galėtų iškelti reikalavimus ir juos įteikti darbdaviui. Tačiau šis subjektas išsaugo savo teisę į kolektyvinius darbo ginčus, tik ją realizuoja legitiminių atstovų: įmonės profesinės sąjungos, įmonėje veikiančių profesinių sąjungų jungtinės atstovybės, šakos profesinės sąjungos organizacijos arba darbo tarybos – pagalba.

Reikėtų paminėti, jog autoriai, darbuotojų kolektyvo nelaikantys savarankišku darbo teisės subjektu, mano, jog įmonės kolektyvinės sutarties šalimi turėtų būti laikomi tiesiog darbuotojai, o ne darbuotojų kolektyvas⁶⁸. Taigi jų nuomone, darbuotojų kolektyvas, kaip subjektas, savarankiškų teisių ir pareigų neturi.

Pažymėtina, kad įstatymų leidėjas, apibrėždamas darbuotojų kolektyvo sąvoką (Darbo kodekso 17 straipsnis: „Darbuotojų kolektyvą sudaro *visi darbuotojai*, darbo santykiais susiję su *darbdaviu*“), aiškiai pasisako ir dėl šio subjekto kompetencijos ribų. Šią išvadą leidžia padaryti pati šios sąvokos teisinė konstrukcija: pirma, žodžiai „*visi darbuotojai*“ parodo, jog kalbama apie darbuotojus kaip visetą, nepriklausomai nuo jų skaičiaus, svarbiausia, kad juos jungia bendras kriterijus – susisiejimas darbo santykiais su darbdaviu. Antra, įstatymų leidėjas, kalbėdamas apie darbdavį, vartoja vienaskaitą, kuri leidžia teigti, jog kalbama apie konkretų darbdavį. Taigi darbuotojų kolektyvo, kaip kolektyvinių darbo santykių subjekto, kompetencija egzistuoja tik įmonės kolektyvinių darbo santykių lygiu⁶⁹. Tą patvirtina ir Darbo kodekso 59 ir 60 straipsniai, kuriuose įmonės kolektyvinės sutarties šalimi įvardijamas įmonės darbuotojų kolektyvas. Taigi kalbama tik apie vieną, žemiausio lygio kolektyvinę

⁶⁷ PETRYLAITĖ, D. *Kolektyvinių darbo ginčų instituto teorinės ir praktinės problemos*. Daktaro disertacija, socialiniai mokslai, teisė (01 S). Vilnius, 2006, p. 61.

⁶⁸ KRASAUSKAS, R. *Darbo santykių reguliavimas kolektyvinėmis sutartimis*. Daktaro disertacija, socialiniai mokslai, teisė (01 S). Vilnius, 2007, p. 83.

⁶⁹ PETRYLAITĖ, D. *Kolektyvinių darbo ginčų instituto teorinės ir praktinės problemos*. Daktaro disertacija, socialiniai mokslai, teisė (01 S). Vilnius, 2006, p. 62.

sutartį, iš ko galima daryti išvadą, jog darbuotojų kolektyvo, kaip savarankiško kolektyvinių darbo santykių subjekto, kompetencija apsiriboja tik įmonės lygiu.

Taigi apibendrinant galima teigti, jog su nuomone esą darbuotojų kolektyvas yra ne savarankiškas darbo santykių subjektas, yra pagrindo nesutikti. Teisinėje literatūroje galima rasti nemažai argumentų, įrodančių darbuotojų kolektyvo darbinį teisinį subjektiškumą. Pati kolektyvinių darbo santykių prigimtis suponuoja būtinybę darbuotojams dalyvauti ne individualiais pagrindais, o kaip visetui, be to, darbuotojų kolektyvui priklauso tokių teisių ir pareigų, kurių neturi atskiras kolektyvo narys. Galiausiai pritartina ir tam teiginiui, kad darbuotojų kolektyvą pripažinus savarankišku kolektyvinių darbo santykių subjektu, galima kalbėti apie visų be išimties darbuotojų, nepaisant to, ar jie atstovaujami profesinės sąjungos, darbo tarybos, ar ne, lygiateisiškumą bei tokią pačią teisinę apsaugą, kurią jie gali gauti ne tik per savo atstovus, bet ir tiesiogiai⁷⁰. Tačiau darbuotojų kolektyvas pasižymi specifiškumu dėl jo teisių ir pareigų realizavimo. Darbuotojų kolektyvui tiesiogiai realizuoti konkrečias savo teises daugeliu atveju yra praktiškai neįmanoma, todėl daugiau ir kalbama apie šio subjekto atstovavimo mechanizmą.

⁷⁰ PETRYLAITĖ, D. *Kolektyvinių darbo ginčų instituto teorinės ir praktinės problemos*. Daktaro disertacija, socialiniai mokslai, teisė (01 S). Vilnius, 2006, p. 59.

2. Darbuotojų ir darbdavių atstovai bei jų teisės ir pareigos, esant kolektyviniams darbo santykiams

Visuotinai pripažįstama, kad vienas iš pagrindinių darbo santykių teisinio reguliavimo tikslų – taip suderinti darbo rinkos veikimo jėgas, kad tai būtų maksimaliai naudinga visiems darbo teisinio santykio šalims – tiek darbuotojams, tiek darbdaviams, kartu visai visuomenei ir valstybei. Kaip akcentuota, skirtingai nuo civilinių santykių, darbo santykių dalyviai nėra lygiaverčiai. Reglamentuojant darbo santykius labai svarbu užtikrinti lygiavertę darbo santykių šalių padėtį, apginti tiek vienos, tiek kitos šalies teises ir interesus. Tiek darbdaviai, tiek darbuotojai, siekdami organizuotai ginti savo teises ir interesus, vienijasi į organizacijas. Darbuotojas prieš turintį didesnę ekonominę ir valdžios potencialą darbdavį savo teises efektyviau gali ginti ne individualiai, o kolektyviai per jam atstovaujančią darbuotojų asociaciją⁷¹. Jungimasis į darbdavių organizacijas yra naudingas ir darbdaviui – darbdavys perduoda organizacijai teisę jam atstovauti ir profesionaliai derėtis su darbuotojų atstovais bei atlaikyti jų spaudimą.

Atstovavimas gali būti tiek kolektyvinis, tiek individualus. Atstovavimą esant kolektyviniams darbo santykiams nuo 2003 m. sausio 1 d. reglamentuoja Darbo kodeksas. Individualaus atstovavimo atveju taikomos Civilinio kodekso taisyklės, reglamentuojančios atstovavimo santykius, jeigu toks reglamentavimas neprieštarauja Darbo kodeksui, todėl tai plačiau neapartinėjama. Darbe analizuojami darbo teisės subjektų atstovų teisinio statuso, jų teisių ir pareigų ypatumai, esant būtent *kolektyviam atstovavimui*, dar ir todėl, kad kolektyviniams darbo santykiams teikiama ypatinga reikšmė. Esant šiuolaikinėms rinkos ekonomikos sąlygoms, detalus įstatyminis darbo santykių reguliavimas nesudaro tinkamų ir optimalių sąlygų plėtotis rinkai ir neužtikrina darbuotojams absoliučių darbo ir socialinių garantijų, ir tai skatina plėtoti kolektyvinius darbo santykius. Kai kurie autoriai net teigia, kad darbo santykiai savo esme yra kolektyviniai santykiai, o šio požiūrio pagrindas – asociacijų laisvės ir kolektyvinių darbo santykių šalių autonomijos principai bei su jais susijusių teisių pripažinimas, ir šį Vakarų valstybėse keletą dešimtmečių deklaruotą principą perėmė ir Lietuva⁷². Įgyvendinant kolektyvinių darbo santykių modelį, svarbus vaidmuo tenka darbuotojų ir darbdavių atstovavimui esant kolektyviniams darbo santykiams.

⁷¹ DAVULIS, T. Kolektyviniai susitarimai: kolektyvinių darbo santykių reguliavimo problemos. *Teisė*, 1999, nr. 33(1), p. 9.

⁷² PETRYLAITĖ, D. *Kolektyviniai darbo ginčai*: monografija. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2005, p.14.

2.1. Atstovavimo instituto bendrosios nuostatos

Atstovavimo esmę sudaro tai, kad už teisės subjektus juridinius veiksmus atlieka kiti asmenys. Atstovavimui būdingi tokie požymiai: 1) atstovavimo santykiai atsiranda tarp atstovo ir atstovaujamojo; 2) atstovas veikia ne savo, bet atstovaujamojo vardu ir interesais; 3) atstovui yra suteikiami tam tikri įgaliojimai.

Esant atstovavimo santykiams dalyvauja trys subjektų grupės:

- 1) atstovaujamas – tai asmuo, kurio vardu ir interesais atliekami tam tikri teisiniai veiksmai, remiantis jo paties, įstatymo ar administracinio akto suteiktais įgaliojimais. Darbo teisėje atstovaujamoju gali būti tik darbo teisės subjektas, o, pavyzdžiui, civilinėje teisėje – kiekvienas teisės subjektas, nepriklausomai nuo to, veiksnus jis ar neveiksnus.
- 2) atstovas – atstovaujamojo, įstatymo ar administracinio akto įgaliotas asmuo, veikiantis atstovaujamojo vardu, interesais ir sąskaita⁷³.
- 3) trečia asmenų grupė – asmenys, su kuriais atstovas atstovaujamojo vardu ir interesais sudarinėja sandorius arba atlieka kitus juridinę reikšmę turinčius veiksmus.

Atstovavimas esant kolektyviniams darbo santykiams skiriasi nuo atstovavimo, kai yra civiliniai teisiniai santykiai. Paminėtini du pagrindiniai skirtumai: pirma, atstovavimo pagrindai numatomi ne sudaromoje sutartyje, o įstatymuose ar įmonės, įstaigos ar organizacijos dokumentuose, o atstovavimo pagrindai esant civiliniams teisiniams santykiams dažniausiai numatomi sutartimis, išskyrus įstatyminių atstovavimą; antra, skirtingai nuo civilinės teisės atstovavimo instituto, teisės ir pareigos atsiranda ne tik atstovaujamesiems, bet ir atstovams.

Darbdaviai ir darbuotojai, siekdami organizuotai ginti savo teises ir interesus, vienijasi į organizacijas. Darbuotojų ir darbdavių teisė vienytis į organizacijas ir kitus junginius yra grindžiama asociacijos laisve. Asociacijos laisvė – universalus principas demokratinei visuomenei atsirasti, funkcionuoti ir plėtotis. Asociacijos laisvė darbo ir su juo susijusių visuomeninių santykių srityje visuotino pripažinimo susilaukė tik po TDO įkūrimo 1919 m. ir pagrindinių veiklos nuostatų įtvirtinimo šios organizacijos dokumentuose. TDO yra priėmusi daugelį konvencijų ir rekomendacijų, skirtų užtikrinti efektyvų atstovavimą darbo teisėje. Svarbiausios TDO konvencijos atstovavimo darbo teisės srityje yra: 1948 m. konvencija Nr. 87 „Dėl asociacijų laisvės ir teisės vienytis į organizacijas gynimo“ (įsigaliojo

⁷³ TIAŽKIJUS, V. *Darbo teisė: teorija ir praktika*. Vilnius: Justitia, 2005, p. 187-188.

Lietuvai 1994 m. birželio 23 d.)⁷⁴, kurioje įtvirtintos nuostatos, nustatančios tiek darbdaviams, tiek darbuotojams iš esmės vienodas asociacijų laisvės apsaugos garantijas. Šioje konvencijoje tiesiogiai nustatyta, kad darbuotojai ir darbdaviai be jokių išimčių turi teisę pasirinkti, be išankstinio leidimo steigti ir stoti į organizacijas, vadovaudamiesi tik tų organizacijų taisyklėmis (Konvencijos 2 straipsnis); kiekviena TDO narė privalo imtis visų reikiamų ir tinkamų priemonių, garantuojančių darbuotojams ir darbdaviams galimybes laisvai naudotis teise jungtis į organizacijas (Konvencijos 11 straipsnis). Šis principas yra tikslinamas ir 1971 m. konvencijoje Nr. 135 „Dėl darbuotojų atstovų gynimo ir jiems taikomų galimybių įmonėje“ (įsigaliojo Lietuvai 1995 m. rugsėjo 26 d.)⁷⁵ bei 1921 m. konvencijoje Nr. 11 „Dėl žemės ūkio darbuotojų teisių jungtis į asociacijas ir vienytis“ (įsigaliojo Lietuvai 1994 m. rugsėjo 26 d.)⁷⁶. Svarbi ir 1949 m. konvencija Nr. 98 „Dėl teisės jungtis į organizacijas ir vesti kolektyvines derybas principų taikymo“ (įsigaliojo Lietuvai 1995 m. rugsėjo 26 d.)⁷⁷.

Atsižvelgiant į tarptautinių aktų reikalavimus, yra derinamos nacionalinių įstatymų nuostatos. Pagrindinė valstybių pareiga – sukurti veiksmingą atstovavimo darbo teisėje sistemą, užtikrinant tinkamą teisę jungtis į organizacijas ir asociacijos laisvės garantijas. Tik esant tinkamam darbdavių, darbuotojų atstovų teisių ir pareigų reglamentavimui, atitinkančiam tarptautinius standartus, įmanomas efektyvus jų bendradarbiavimas.

Atstovavimo institutas Lietuvos teisinėje sistemoje įtvirtintas orientuojantis į tarptautinius reikalavimus. Konstitucija įtvirtina asociacijos laisvės pagrindus visoje teisinėje sistemoje: 35 straipsnyje įtvirtinta piliečių teisė laisvai vienytis į bendrijas, politines partijas arba asociacijas, jeigu šių tikslai ir veikla neprieštarauja Konstitucijai ir kitiems įstatymams – tai yra kertinis pamatas tinkamai įgyvendinti asociacijos laisvę Lietuvos Respublikoje. O Konstitucijos 50 straipsnis numato, kad profesinės sąjungos kuriasi laisvai ir veikia savarankiškai, taip pat kad jos turi lygias teises. Darbo kodekso 2 straipsnio 1 dalies 1 punkte asociacijų laisvė įvardijama kaip vienas iš darbo teisės principų.

⁷⁴ Valstybės žinios, 1996, Nr. 27-653.

⁷⁵ Valstybės žinios, 1996, Nr. 30-737.

⁷⁶ Valstybės žinios, 1996, Nr. 27-647.

⁷⁷ Valstybės žinios, 1996, Nr. 28-674.

2.2. Darbuotojų kolektyvinio atstovavimo ypatumai

Pati kolektyvinio darbuotojų atstovavimo forma yra specifinė, jos ypatumas tame, kad atstovavimas esant kolektyviniams darbo santykiams atsiranda be atskiro darbuotojo valios išreiškimo, jeigu atitinkamas atstovaujamasis subjektas ar asmuo atstovauja darbuotojų daugumos valiai. Kitaip tariant, kolektyvinio atstovavimo metu atstovo prisiimti įsipareigojimai yra privalomi visiems darbuotojams, patenkantiems į šių įsipareigojimų veikimo sritį, nors atskirai jie ir nesuteikia specialių įgaliojimų kolektyvinio atstovavimo subjektui. Tokia nuostata įtvirtinta atsižvelgiant į tai, kad siekiant suderinti darbuotojų tarpusavio ir darbdavio interesus, negali būti atsižvelgiama į vieno konkretaus asmens valią, o turi būti laikomasi daugumos nuomonės. Be to, taip užtikrinami darbdavio interesai, darbdaviui suteikiama tam tikra garantija, kad darbuotojų daugumos prisiimti įsipareigojimai galios visiems darbuotojams.

Esama įvairių darbuotojų kolektyvinio atstovavimo formų. Istoriskai susiklostė, kad tokia darbuotojų teisių ir interesų atstovavimo ir gynimo funkcija yra suteikta profesinėms sąjungoms. Tačiau jau po Antrojo pasaulinio karo daugelyje užsienio valstybių greta profesinių sąjungų ėmė kurtis ir kitos darbuotojų kolektyvą reprezentuojančios formos, kaip atsvara profesinėms sąjungoms. Kokį konkretų variantą pasirinks darbuotojų kolektyvas jam atstovauti, priklauso nuo kolektyvinių atstovų formų prieinamumo, nuo darbdavių pasipriešinimo darbuotojų organizacijoms masto ir pačių darbuotojų pasirinkimo teisės⁷⁸.

Darbo kodekso 19 straipsnyje apibrėžiami darbuotojų atstovai – atstovauti darbuotojų teisėms ir interesams bei juos ginti esant darbo santykiams gali profesinės sąjungos. Jeigu įmonėje, įstaigoje ar organizacijoje nėra veikiančios profesinės sąjungos ir jeigu darbuotojų kolektyvo susirinkimas darbuotojų atstovavimo ir gynimo funkcijos neperdavė atitinkamos ekonominės veiklos šakos profesinei sąjungai, darbuotojams atstovauja darbo taryba, išrinkta slaptu balsavimu visuotiniame darbuotojų kolektyvo susirinkime. Įstatymų leidėjas pasirinko tokią koncepciją, kai darbuotojams gali atstovauti arba profesinė sąjunga, arba darbo taryba. Ši koncepcija nėra labai plačiai paplitusi Europos valstybėse, kuriose labiau vyrauja solidarūs darbuotojų atstovavimo modelis, kai gali veikti kelių rūšių darbuotojų atstovai vienas šalia kito. Kalbant apie darbo tarybų statusą ir jų veikimą, pabrėžtina, kad darbo tarybos yra nepriklausomos nuo darbdavio. Kitaip nei kai kuriose užsienio valstybėse, kur darbo tarybos

⁷⁸ TIAŽKIJUS, V. *Darbo teisė: teorija ir praktika*. Vilnius: Justitia, 2005, p. 192.

ir darbdaviai sudaro bendrus ir kartu veikiančius organus, Lietuvos įstatymų leidėjas pasirinko kitokią koncepciją – nepriklausomo darbuotojų atstovo modelį. Šiuo atveju darbdavys negali dalyvauti formuojant darbo tarybą ir daryti įtakos jos veiklai⁷⁹.

2.2.1. Profesinių sąjungų teisinio statuso ypatumai

Lietuvoje profesinių sąjungų veikimo prielaidos įtvirtintos Konstitucijoje, o jų teisinį statusą ir teises bei pareigas reglamentuoja Lietuvos Respublikos profesinių sąjungų įstatymas⁸⁰ (toliau – Profesinių sąjungų įstatymas), priimtas 1991 m. lapkričio 21 d.

Profesinių sąjungų statusas yra specifinis ir dvejopas. Vadovaujantis Profesinių sąjungų įstatymu, profesinės sąjungos yra savanoriškos, savarankiškos ir savaveiksmės organizacijos, atstovaujančios ir ginančios darbuotojų profesines darbo, ekonomines, socialines teises ir interesus. Taigi profesinės sąjungos visų pirma atstovauja darbuotojų interesams. Be atstovavimo, profesinės sąjungos turi santykių su valstybės institucijomis, kitomis profesinėmis sąjungomis, darbdavių organizacijomis, kitomis visuomeninėmis organizacijomis. Tai jau nėra tiesioginis darbuotojų interesų atstovavimas, profesinės sąjungos veikia šiuose santykiuose savo vardu, kaip savarankiškas kolektyvinių darbo santykių subjektas. Pagrindinis profesinių sąjungų tikslas – darbuotojų profesinių, socialinių ir ekonominių interesų apsauga. Lietuvos Respublikos Konstitucinis Teismas yra pažymėjęs, kad profesinių sąjungų paskirtis ir funkcijos yra dvejopos: 1) atstovauti profesinės sąjungos nariams ir juos ginti; 2) įstatymo nustatytais atvejais ir būdais ginti visus atitinkamos įmonės, įstaigos, organizacijos darbuotojus⁸¹.

Subjekto teisinį statusą apibrėžia jo teisės ir pareigos. Profesinės sąjungos yra išskirtinis subjektas, kurio veiklą reglamentuoja minėtasis specialusis įstatymas, suteikiantis tik profesinėms sąjungoms, kaip darbuotojams atstovaujančiam subjektui, būdingas teises⁸².

Nagrinėjant teisių ir pareigų ypatumus, aktualus profesinės sąjungos įsteigimo momentas, nes nuo šio momento profesinė sąjunga įgyja teises ir tam tikras pareigas.

Pagal Civilinio kodekso 2.38 straipsnio 1 dalį profesinės sąjungos yra juridiniai asmenys, jeigu yra įvykdytos šio straipsnio 2 dalies nuostatos, kuriose numatyta, kad

⁷⁹ PETRYLAITĖ, D. Darbo tarybos – naujos kolektyvinių darbo santykių galimybės. *Teisės žinios*, 2005, nr. 2-3(10-11), p. 9-10.

⁸⁰ Valstybės žinios, 1991, Nr. 34-933.

⁸¹ Valstybės žinios, 1999, Nr. 9-199.

⁸² TIAŽKIJUS, V. *Darbo teisė: teorija ir praktika*. Vilnius: Justitia, 2005, p. 199.

profesinė sąjunga yra įsteigiama, jeigu ji turi ne mažiau kaip trisdešimt steigėjų arba jeigu įmonėje, įstaigoje, organizacijoje yra ne mažiau kaip trisdešimt steigėjų ir jie (jos) sudarytų ne mažiau kaip 1/5 visų darbuotojų (o 1/5 visų darbuotojų būtų ne mažiau kaip trys darbuotojai), ir profesinės sąjungos susirinkime yra patvirtinti jos įstatai bei išrinkti valdymo organai. Civilinio kodekso 2.38 straipsnio 4 dalis įtvirtina, kad profesinėms sąjungoms taikomas juridinių asmenų steigimo nuostatos, kiek tai neprieštarauja šio straipsnio 1 daliai. Civilinio kodekso 2.63 straipsnis įtvirtinta, kad juridinis asmuo laikomas įsteigtu nuo jo įregistravimo juridinių asmenų registre. Tokiu atveju darytina išvada, kad profesinėms sąjungoms taikoma išimtis, tai yra jos laikomos įsteigtos ne nuo jų įregistravimo Juridinių asmenų registre, o nuo atitinkamų sąlygų įvykdymo. Profesinių sąjungų įstatymo 8 straipsnis numatyta, kad profesinės sąjungos arba jų susivienijimai turi šio įstatymo nustatyta tvarka įregistruoti savo įstatus (statutus) ir kad būtent nuo jų įstatų (statuto) įregistravimo dienos profesinės sąjungos, jų susivienijimai įgyja juridinio asmens teises. Taigi įstatymai šiuo aspektu yra dviprasmiški. Civilinis kodeksas numato, kad profesinė sąjunga yra juridinis asmuo nuo įsteigimo, o įsteigimas nesiejamas su registravimu Juridinių asmenų registre, tuo tarpu Profesinių sąjungų įstatymas numato, kad tik įregistruota Juridinių asmenų registre profesinė sąjunga įgyja juridinio asmens statusą.

Manytina, kad toks dviprasmiškas reglamentavimas gali turėti įtakos ir vienai iš profesinės sąjungos pareigų – Profesinių sąjungų įstatymo 25 straipsnyje nustatytai pareigai atlyginti neteisėtais veiksmais padarytą žalą valstybei, fiziniams ar juridiniams asmenims. Šią žalą privalo atlyginti iš savo turto įstatymų nustatyta tvarka. Juk profesinė sąjunga, neįregistruota Juridinių asmenų registre, negalės savo vardu įgyti turto, tačiau galės vykdyti darbuotojų atstovavimo funkcijas. Tokiu būdu profesinei sąjungai, kaip pavyzdžiui, neteisėtai organizavus streiką bei jai neturint turto galėtų būti pažeisti darbdavio turtiniai interesai, jei dėl neteisėto streiko organizavimo darbdavys patirtų žalą. Siūlytina pataisyti Civilinį kodeksą, nurodant, kad „profesinės sąjungos įgyja juridinio asmens teises nuo jų įstatų (statuto) įregistravimo dienos“, kaip kad nustatyta Profesinių sąjungų įstatyme.

Konstitucijos 50 straipsnio 2 dalyje, Profesinių sąjungų įstatymo 3 straipsnyje įtvirtinta nuostata, kad „visos profesinės sąjungos turi lygias teises“. Šis principas reiškia, kad tiek valstybė, tiek darbdaviai (jų organizacijos) turi vienodai traktuoti visas profesines sąjungas ir neteikti kuriai nors iš jų mažiau teisių ar privilegijų nei kitai. Profesinių sąjungų pliuralizmas grindžiamas tuo, kad darbuotojui suteikiama teisė laisvai apsispręsti, į kurią profesinę sąjungą jis norėtų stoti. Profesinių sąjungų tarpusavio konkurencija tam tikrais

atvejais, peržengus sąžiningos ir tikslingos veiklos ribas, gali pažeisti ir dirbančiųjų interesus. Be to, tais atvejais, kai tam tikrai darbuotojų grupei atstovauja kelios profesinės sąjungos, gali kilti būtinumas išsirinkti pagrindinę atstovaujamąją profesinę sąjungą. Todėl daugelio valstybių įstatymuose ir praktikoje yra įtvirtintos taisyklės, suteikiančios ypatingą teisinį statusą vadinamajai „labiausiai atstovaujančiai“ profesinei sąjungai, kuri įgyja ypatingų įgaliojimų kolektyviniuose darbo santykiuose. Nustatyti atstovaujamąją profesinę sąjungą svarbu ir tais atvejais, kai tam tikrais klausimais suinteresuotos veikti kelios profesinės sąjungos, nesudariusios jungtinės atstovybės ir nesutinkančios veikti bendrai. Atstovavimo statusas taip pat gali (nors neprivalo) tapti tuo kriterijumi, kuriuo remdamasis įstatymų leidėjas diferenciuoja profesinių sąjungų teises ir pareigas⁸³.

Atkreiptinas dėmesys, jog sąvoka „labiausiai atstovaujamoji organizacija“ vartojama kalbant ir apie darbuotojams, ir apie darbdaviams atstovaujančius subjektus. Tai patvirtina TDO konvencijos Nr. 144 „Dėl trišalių konsultacijų tarptautinėmis darbo normoms įgyvendinti“⁸⁴ 1 straipsnis, nustatantis, kad sąvoka „atstovaujamosios organizacijos“ reiškia darbdaviams ir darbuotojams labiausiai atstovaujančias organizacijas, kurios pasinaudoja teise laisvai kurti asociacijas. Deja, minėta Konvencija nedetalizuoja sąvokos „labiausiai atstovaujančios organizacijos“.

Pažymėtina, kad problemų kyla pirmiausia dėl atstovaujamosios profesinės sąjungos sąvokos ir profesinių sąjungų lygybės principo santykio; antra, dėl atstovaujamosios organizacijos nustatymo kriterijų parinkimo.

Kaip minėta, profesinių sąjungų lygybės principas įtvirtintas Konstitucijos 50 straipsnio 2 dalyje ir pakartotas Profesinių sąjungų įstatymo 3 straipsnio 1 dalyje. Todėl kyla klausimas, kaip šį principą suderinti su tuo atstovavimo institutu, kuriuo remiantis tik kai kurioms organizacijoms suteikiama teisė veikti tam tikrose kolektyvinių darbo santykių srityse. Lygybės principas nustato, kad visos profesinės sąjungos gali naudotis tomis pačiomis teisėmis. Vis dėlto taip pat svarbu, kad šios teisės būtų įgyvendintos kuo naudingesniu darbuotojams būdu. Būtent to ir siekiama numatant atstovaujamosios organizacijos nustatymo kriterijus, nes jie leidžia įgalinti atstovauti darbuotojams tą profesinę sąjungą, kuri gali tai daryti geriausiai. Todėl galima daryti išvadą, kad atstovaujamosios

⁸³ KASILIAUSKAS, N. Atstovaujamosios profesinės sąjungos statusas. In *Darbo ir socialinės apsaugos teisė XXI amžiuje: iššūkiai ir perspektyvos*. Tarptautinės mokslinės konferencijos medžiaga 2006 m. gegužės 11-13 d. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2007, p. 548.

⁸⁴ Valstybės žinios, 1996, Nr. 30-739.

profesinės sąjungos institutas – tai savotiškos kolizinės taisyklės, leidžiančios nustatyti kompetentingą profesinę sąjungą, galinčią veikti darbuotojų visumos vardu⁸⁵.

Atstovaujamoji organizacija gali būti parinkta vadovaujantis įvairiais kriterijais. Remiantis įvairių šalių praktika, paminėtini šie kriterijai – nominacijos, kokybiniai, kiekybiniai, funkciniai, paskyrimo ir kt. Taikant *nominacijos kriterijų*, įstatymų leidėjas arba trišalio susitarimo šalys (profesinių sąjungų, darbdavių organizacijos, Vyriausybė), atsižvelgiant į visuomenės nuomonę apie organizacijas, narių skaičių jose, veiklos sritį, nurodo pavadinimus tų profesinių sąjungų, kurios pripažįstamos atstovaujamosiomis. Vadovaujantis *kokybiniais kriterijais* – atsižvelgiama į profesinių sąjungų nepriklausomumą nuo darbdavio, profesinės sąjungos narių įmokų mokėjimo reguliarumą, jos egzistavimo laiką; *kiekybiniais kriterijais* – į narių skaičių; *funkciniu kriterijumi* – į profesinės sąjungos patirtį ir sugebėjimą sudaryti kolektyvines sutartis; *paskyrimo kriterijumi* – patys darbuotojai paskiria organizaciją, kuri jiems atstovaus.

Kai kurie autoriai teigia, kad Lietuvoje labiausiai atstovaujančių profesinių sąjungų išskirti neįmanoma, nes toks išskyrimas galėtų būti pripažintas antikonstituciniu⁸⁶, prieštaraujančiu Konstitucijos 50 straipsnio 1 daliai. Tačiau būtų galima pritarti teisinėje literatūroje vyraujančiai nuomonei, kad labiausiai atstovaujančių profesinių sąjungų išskyrimas nepaneigtų profesinių sąjungų lygybės principo, nes kiekviena profesinė sąjunga, atitinkanti įstatymo nuostatas, turėtų teisę naudotis jai suteiktomis papildomomis teisėmis ir įgaliojimais. Minėtasis principas būtų pažeistas tuo atveju, jei kuri nors iš jų būtų nepagrįstai diskriminuojama valstybės institucijų ar jei vienai iš jų lygiaverčių profesinių sąjungų būtų suteikiama daugiau teisių ar privilegijų nei kitai⁸⁷.

Darbo kodekse nereglamentuojamas „labiausiai atstovaujančių“ profesinių sąjungų statusas ir net nevertinama tokia teisinė sąvoka. Tačiau Darbo kodekso 60 straipsnio nuostatų analizė leidžia teigti, jog įstatymų leidėjas įtvirtino „įmonėje veikiančios profesinės sąjungos“ nustatymą, remiantis paskyrimo kriterijumi: o būtent profesinėms sąjungoms nesusitarus dėl jungtinės atstovybės sudarymo sprendimą dėl atstovavimo priima darbuotojų susirinkimas (konferencija). Bet kolektyvinių derybų aukštesniu nei įmonės lygiu atveju

⁸⁵ KASILIAUSKAS, N. Atstovaujamosios profesinės sąjungos statusas. In *Darbo ir socialinės apsaugos teisė XXI amžiuje: iššūkiai ir perspektyvos*. Tarptautinės mokslinės konferencijos medžiaga 2006 m. gegužės 11-13 d. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2007, p. 550.

⁸⁶ DAVULIS, T. Kolektyviniai susitarimai: kolektyvinių darbo santykių reguliavimo problemos. *Teisė*, 1999, nr. 33(1), p. 11.

⁸⁷ KASILIAUSKAS, N. Atstovaujamosios profesinės sąjungos statusas. In *Darbo ir socialinės apsaugos teisė XXI amžiuje: iššūkiai ir perspektyvos*. Tarptautinės mokslinės konferencijos medžiaga 2006 m. gegužės 11-13 d. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2007, p. 555.

Darbo kodekse negalima išvelgti jokių profesinių sąjungų pliuralizmo reguliavimo apraiškų. Manytina, jog tai yra teisinio reguliavimo trūkumas, dėl kurio gali kilti kolizinių situacijų, kai tam tikroje teritorijoje ar šakoje veiks kelios profesinės sąjungos, kurios nesugebės bendradarbiauti tarpusavyje ir tai kliudys kolektyvinėms deryboms aukštesniu nei įmonės lygiu. Todėl siūlytina į Darbo kodeksą įtraukti naują teisinę sąvoką „atstovaujamoji profesinė sąjunga“ ir įtvirtinti kriterijus, kuriais vadovaujantis ji būtų parinkta.

2.2.2. Darbo tarybų kompetencijos ypatumai

Darbo tarybų institutas yra gana naujas reiškinys Lietuvos Respublikos teisinėje sistemoje, įtvirtintas 2003 m. sausio 1 d. įsigaliojus naujam Darbo kodeksui, tačiau tarptautinėje darbo teisėje darbo tarybos, kaip darbuotojams atstovaujančios institucijos, yra žinomos jau senokai. Prielaidų Lietuvoje atsirasti darbo taryboms reikia ieškoti TDO priimtuose teisės aktuose: minėtoje 1971 m. TDO konvencijoje Nr. 135 „Dėl darbuotojų atstovų gynimo ir jiems taikomų galimybių įmonėje“, kurios 4 straipsnyje nustatyta, kad „nacionaliniuose įstatymuose ar kituose norminiuose aktuose, kolektyviniuose susitarimuose, arbitražo arba teismų sprendimuose gali būti nustatyta darbuotojų atstovų kategorija arba kategorijos, kuriems pripažįstama teisė į numatytą gynimą ir šioje Konvencijoje numatytas galimybes“; taip pat svarbūs ir kiti TDO dokumentai: konvencija Nr. 154 „Dėl kolektyvinių derybų skatinimo“⁸⁸; rekomendacija Nr. 91 „Dėl kolektyvinių sutarčių“⁸⁹.

Siekiant padidinti darbuotojų atstovavimo efektyvumą, Darbo kodekso rengėjai Vakarų Europos valstybių pavyzdžiu siekė įtvirtinti naują darbuotojų atstovavimo įmonėje instituciją – darbo tarybas. Tačiau profesinės sąjungos, išvelgdamos dėl darbo tarybų prarasiančios savo išimtinės atstovavimo teises, pasisakė prieš jų įteisinimą, atkreipė dėmesį į darbuotojams pavojingą atstovų tarpusavio konkurenciją, galimybę darbdaviui manipuliuoti darbo tarybomis. Profesinės sąjungos nesugebėjo sutrukdyti įteisinti darbo tarybas, bet pasiekė, kad būtų įtvirtintas profesinių sąjungų prioritetas – darbo tarybas leista rinkti tik įmonėse, kur nėra veikiančių profesinių sąjungų, be to, jos negali atlikti funkcijų, pripažintų profesinių sąjungų prerogatyva.

⁸⁸ Valstybės žinios, 1996, Nr. 30-740.

⁸⁹ Valstybės žinios, 1996, Nr. 28-674.

Darbo tarybos teisinį statusą apibrėžia Darbo kodekso 19, 21 ir 22 straipsniai ir Lietuvos Respublikos darbo tarybų įstatymas⁹⁰ (toliau – Darbo tarybų įstatymas), priimtas 2004 m. lapkričio 11 d. Pagal Darbo tarybų įstatymo 2 straipsnio 2 dalį, darbo taryba – tai darbuotojų atstovaujamas organas, ginantis darbuotojų profesines, darbo, ekonomines ir socialines teises bei atstovaujantis jų interesams. Darbo taryba sudaroma įmonėje, kurioje įstatymo nustatyta tvarka apskaičiuotas darbuotojų skaičius yra ne mažesnis kaip 20. Įmonėje, kurioje dirba mažiau kaip 20 darbuotojų, darbo tarybos funkcijas įgyvendina darbuotojų atstovas, renkamas darbuotojų kolektyvo susirinkime. Darbuotojų atstovui taikomos visos Darbo tarybų ir kitų įstatymų, norminių teisės aktų ir kolektyvinių sutarčių nuostatos, nustatančios darbo tarybos ir jos narių teises, pareigas ir garantijas.

Darbo kodekso 21 straipsnio 2 dalyje nustatyta, kad darbo tarybos turi kolektyvinio atstovavimo subjektų teises tik kai yra patenkintos šios sąlygos: 1) įmonėje, įstaigoje ar organizacijoje nėra veikiančios profesinės sąjungos; 2) darbuotojų kolektyvo susirinkimas nėra perdavęs darbuotojų atstovavimo ir gynimo funkcijos atitinkamos ekonominės veiklos šakos profesinei sąjungai, tai yra veikiančiai ne įmonės viduje, o šakiniu principu. Patenkinus nurodytas sąlygas, darbo taryboms yra suteikiamos kolektyvinio atstovavimo subjektų teisės. Darbo tarybos kompetencija gali būti nustatyta įstatymuose, įmonės kolektyvinėse sutartyse, taip pat nacionalinėse, šakos ar teritorinėse kolektyvinėse sutartyse, darbdavio ir darbo tarybos susitarimuose. Vykdydama savo funkcijas darbo taryba yra nepriklausoma nuo darbdavio, kuriam draudžiama kištis į darbo tarybos veiklą⁹¹.

Darbo kodekso pakeitimais, įsigaliojusiais nuo 2005 m. gegužės 28 d., išplėsta darbo tarybų kompetencija kolektyvinių santykių dalyvavime. Darbo kodekso 77 ir 79 straipsnių pakeitimais numatyta, kad jeigu įmonėje nėra veikiančios profesinės sąjungos ir jeigu darbuotojų kolektyvo susirinkimas neperdavė darbuotojų atstovavimo ir gynimo funkcijos atitinkamos ekonominės veiklos šakos profesinei sąjungai, sprendimą skelbti streiką įmonėje arba jos struktūriniame padalinyje turi teisę darbo taryba. Įgijusi daugiau teisių, atitinkamai darbo tarybai atsiranda ir daugiau pareigų – pirmiausia pareiga tinkamai įgyvendinti šią teisę, priešingu atveju, pavyzdžiui, esant neteisėtam streikui, išskyla pareiga atlyginti žalą. Kalbant apie profesines sąjungas, dėl šios pareigos problemų nekyla, kadangi Darbo kodekso 85 straipsnis įtvirtina, kad neteisėto streiko atveju nuostolius darbdaviui savo lėšomis ir turtu privalo atlyginti profesinė sąjunga, jeigu ji šį streiką skelbė ir jam vadovavo arba jei streikui

⁹⁰ Valstybės žinios, 2004, Nr. 164-5972.

⁹¹ BAGDANSKIS, T. Atstovavimas darbuotojų kolektyvui. *Juristas*, 2007, nr. 2, p. 25.

vadovavo jos sudarytas streiko 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.

Išplėtus darbo tarybų kompetenciją, Darbo kodekso 85 straipsnis papildytas 3 dalimi, kurioje nustatyta, kad tuo atveju, kai neteisėtą streiką organizavo ir jam vadovavo darbo taryba, tokio streiko metu padarytiems nuostoliams atlyginti darbdavys savo sprendimu gali panaudoti lėšas, skirtas pagal kolektyvinę sutartį darbuotojų atlyginimų priemokoms, kitoms papildomoms, įstatymų nenustatytoms lengvatoms ir kompensacijoms. Remiantis minėtų straipsnių analize, galima konstatuoti, kad neteisėto streiko atveju darbdavio turtiniai interesai būtų labiau užtikrinti, jei streikui vadovautų profesinė sąjunga, kuri gali turėti turto ar lėšų nuostoliams padengti. Tuo tarpu darbo taryba nėra juridinis asmuo ir jokio turto neturi ir negali turėti, todėl kyla problema dėl darbo tarybos veiksmais padarytos žalos darbdaviui atlyginimo. Remiantis Darbo tarybų įstatymo 24 straipsniu, numatančiu, kad darbdavys turi teisę kreiptis į teismą prašydamas nutraukti darbo tarybos veiksmus, kurie pažeidžia šį ar kitus įstatymus, kolektyvines sutartis ar darbo tarybos ir darbdavio susitarimus, galima teigti, kad darbo taryba gali būti atsakovu teisme, tačiau ne materialinės atsakomybės subjektu. Remiantis tuo, kad darbo taryba – darbuotojų atstovaujamas organas, ginantis darbuotojų profesines, darbo, ekonomines ir socialines teises bei atstovaujantis jų interesams, atsakovais teisme dėl neteisėtu streiku padarytos žalos būtų patys darbuotojai ir darbo tarybos nariai, kurių neteisėti veiksmai nulėmė žalos atsiradimą⁹².

2.2.3. Profesinių sąjungų ir darbo tarybų teisinės padėties skirtumai

Reikėtų pažymėti, kad profesinių sąjungų ir darbo tarybų teisinė padėtis nėra vienoda tiek remiantis galiojančiais įstatymais, tiek istoriškai nusistovėjusia praktika. Visų pirma, Darbo kodekso 19 straipsnio bendroji nuostata skelbia, jog atstovauti darbuotojų teisėms ir interesams bei juos ginti esant darbo santykiams gali profesinės sąjungos. Darbo taryboms suteikiama darbuotojų atstovavimo teisė tik tuo atveju, jei įmonės lygiu nėra veikiančios profesinės sąjungos ir jeigu darbuotojų kolektyvo susirinkimas darbuotojų atstovavimo ir

⁹² Civilinio kodekso 6.265 straipsnio 2 dalyje numatyta, kad atstovaujamas asmuo atsako už savo atstovo, vykdančio pavedimą, padarytą žalą solidariai su savo atstovu.

gynimo funkcijos neperdavė atitinkamos ekonominės veiklos šakos profesinei sąjungai. Antra, darbo tarybos negali atlikti funkcijų, kurios pagal įstatymus yra pripažintos išimtinė profesinių sąjungų prerogatyva. Ir galiausiai, profesinės sąjungos istoriškai turi savo steigimosi ir veiklos tradicijas⁹³, kai tuo tarpu darbo tarybų institutas yra gana naujas reiškinys Lietuvos darbo teisėje.

Rengiant Darbo kodekso koncepciją ir svarstant jo projektą vyko diskusija dėl darbuotojų interesų atstovavimo įmonėje ir už jos ribų. Lietuvoje nebuvo įteisintas darbuotojų atstovavimas per įmonės darbo tarybas, todėl buvo kilęs problemiškas klausimas: ar profesinės sąjungos turi būti vienintelė įmonės darbuotojų interesų atstovavimo forma, ar jos funkcijas turės ir darbo taryba. Darbdaviai pareiškė esą už patikimą partnerį, atstovaujantį darbuotojams, jų nuomone, darbo tarybos būtų tinkamas derybų partneris. Tačiau profesinės sąjungos buvo įsitikinusios, kad darbo tarybos konkuruos su profesinėmis sąjungomis ir išstums jas iš įmonių⁹⁴.

Taigi darbo tarybas leista rinkti tik įmonėse, kur nėra veikiančių profesinių sąjungų. Tačiau kyla klausimas, kas nutinka, jei darbo taryba įmonėje jau išrinkta ir nepasibaigus jos kadencijai įmonėje įsteigiama ir pradeda veikti įmonės profesinė sąjunga ar įmonės darbuotojų kolektyvo susirinkimas darbuotojų atstovavimo ir gynimo funkciją perduoda atitinkamos ekonominės veiklos šakos profesinei sąjungai. Atsakymą pateikia Darbo tarybų įstatymo 27 straipsnio 1 dalis, kurioje nustatyta, jog tokiu atveju darbo taryba tęsia savo veiklą iki savo kadencijos pabaigos, o jai pasibaigus nauja darbo taryba nerenkama.

Kaip minėta, Darbo kodekse įtvirtinta darbo taryboms suteikiamų kolektyvinio atstovavimo subjektų teisių išimtis, tai yra darbo tarybos negali atlikti funkcijų, pripažintų profesinių sąjungų prerogatyva. Deja, pats Darbo kodeksas nei apibrėžia, nei išvardija teisių, kurios laikytinos profesinių sąjungų prerogatyva.

Paminėtina, kad dėl tokio teisinio reglamentavimo įtvirtinimo, tai yra tam tikrų išimtinių teisių suteikimo tik profesinei sąjungai yra keletas nuomonių: kai kurie autoriai teigia, kad tokios išimtinės teisės išskiriamos dirbtinai, nes siejamos su veikla aukštesniu nei įmonės lygmeniu, kuriuo darbo tarybos tiesiog negali veikti. Kitaip tariant, darbo tarybų veikla apsiriboja tam tikros įmonės, įstaigos ar organizacijos darbuotojų interesų atstovavimu, o profesinės sąjungos veikia gerokai plačiau – jos gali veikti šakiniu, teritoriniu,

⁹³ ZDANAVIČIUS, D. Darbuotojų dalyvavimas įmonės valdyme. In *Darbo teisė suvienytoje Europoje*. 2003 m. spalio 16-18 d. Tarptautinės mokslinės konferencijos medžiaga. Vilnius: UAB „Forzacas“, 2004, p. 269.

⁹⁴ DAMBRAUSKIENĖ, G. Kolektyvinių derybų principai tarptautinėje ir Lietuvos darbo teisėje. *Jurisprudencija*, 2003, nr. t. 40(32), p. 8.

kitokiais principais. Teisinėje literatūroje galima rasti ir kitokią nuomonę, jog tokiam teisiniam reglamentavimui įtakos padarė profesinės sąjungos. Jos, išvelgdamos dėl darbo tarybų prarasiiančios savo išimtinės atstovavimo teises, apskritai pasisakė prieš jų įteisinimą, atkreipė dėmesį į darbuotojams pavojingą atstovų tarpusavio konkurenciją, galimybę darbdaviui manipuliuoti darbo tarybomis, ir pasiekė, kad būtų įtvirtintos tam tikros profesinių sąjungų išimtinės teisės, kurios nebūtų suteikiamos darbo taryboms.

Nors Darbo kodeksas ir neapibrėžia teisių, kurios laikytinos profesinių sąjungų prerogatyva, tačiau remiantis sisteminė Darbo kodekso nuostatų analize, Profesinių sąjungų įstatymu, galima išskirti tokias profesinių sąjungų išimtinės teises: teisė sudaryti nacionalines, šakos ir teritorines kolektyvines sutartis; teisė rengti susirinkimus, taip pat įstatymu nustatyta tvarka organizuoti mitingus, demonstracijas ir kitus masinius renginius; profesinės sąjungos ir jų susivienijimai teikia pasiūlymus valstybinės valdžios ir valdymo organams dėl norminių aktų darbo, ekonominiiais ir socialiniais klausimais priėmimo, pakeitimo ar panaikinimo; profesinės sąjungos įgalioti asmenys, vykdydami numatytas kontrolės funkcijas, turi teisę nekliudomai lankytis įmonėse, įstaigose, organizacijose, kuriose dirba tos profesinės sąjungos atstovaujami darbuotojai, ir susipažinti su dokumentais apie darbo, ekonomines ir socialines sąlygas; profesinėms sąjungoms, jų susivienijimams nuosavybės teise gali priklausyti pastatai, įrengimai, transporto priemonės ir kitas įstatymų neribojamas turtas.

Atkreiptinas dėmesys, jog darbo taryboms nesuteikimas tam tikrų teisių, kurias turi profesinė sąjunga, įtvirtintas ne tik Lietuvoje. Kitose užsienio valstybėse⁹⁵ darbo taryba neturi teisės atstovauti darbuotojams kolektyvinėse derybose, sudaryti kolektyvinės sutartis. Ši darbo tarybų teisė yra veikiau išimtis nei taisyklė. Manytina, tai sietina su skirtingais darbo tarybų ir profesinių sąjungų susikūrimo pagrindais – pirmosios yra renkamos, o antrosios įsisteigia laisva valia ir savanoriškai, taip pat su veiklos laisvės garantijomis (darbo tarybos išrenkamos įmonėje ir yra glaudžiai susijusios su darbdaviu, o profesinės sąjungos yra nepriklausomos, o jų veikla grindžiama asociacijų laisvės principu⁹⁶).

Taip pat reikėtų pažymėti, kad darbo tarybų teisę dalyvauti darbuotojų ir darbdavių sutartinėje teisėkūroje riboja ir tarptautiniai dokumentai. Pavyzdžiui, 1981 m. TDO

⁹⁵ Pavyzdžiui, Čekijoje, Bulgarijoje, Slovakijoje, Albanijoje, šiose šalyse darbo taryboms priskiriamos kitos teisės ir pareigos – kontroliuoti kaip darbdaviai vykdo savo įsipareigojimus, reguliuoti darbo saugą ir sveikatą įmonėje, atstovauti darbuotojams valdant įmonę ir pan.

⁹⁶ KRASAUSKAS, R. *Darbo santykių reguliavimas kolektyvinėmis sutartimis*. Daktaro disertacija, socialiniai mokslai, teisė (01 S). Vilnius, 2007, p. 100.

konvencijoje Nr. 154 „Dėl kolektyvinių derybų skatinimo“⁹⁷ nustatyta, kad turi būti imamas, jei reikia, atitinkamų priemonių garantuoti, kad darbuotojų atstovų⁹⁸ egzistavimas nebūtų panaudojamas atitinkamų darbuotojų organizacijų padėčiai susilpninti (Konvencijos 5 straipsnio 2 dalis); o 1971 m. TDO konvencijoje Nr. 135 „Dėl darbuotojų atstovų gynimo ir jiems taikomų galimybių įmonėje“ įtvirtinta nuostata, kad darbo tarybos jokia būdu negali būti profesinių sąjungų atmaina kolektyvinėse derybose, jeigu tokios profesinės sąjungos yra įsteigtos (Konvencijos 5 straipsnis). Tokia nuostata parodo aiškią TDO poziciją, jog kolektyvinėse derybose atstovaujant darbuotojams prioritetą teikiamas profesinėms sąjungoms, o ne darbo taryboms.

Taigi profesinės sąjungos laikomos pagrindiniu darbuotojams atstovaujančiu subjektu, tačiau palyginus darbo tarybų ir profesinių sąjungų turimų teisių apimtį, galima padaryti išvadą, kad visgi su Darbo kodekso pakeitimais, suteikusiai darbo taryboms teisę inicijuoti ir valdyti streiką, tiek profesinės sąjungos, tiek darbo tarybos įmonės lygmenyje turi beveik tokią pačią atstovavimo kompetenciją⁹⁹.

2.2.4. Darbuotojų atstovų pagrindinių teisių ypatumai

Darbuotojų atstovų pagrindines kolektyvinio atstovavimo teises apibrėžia Darbo kodekso 22 straipsnis. Minėtame straipsnyje nenurodyta, jog įtvirtintos teisės yra profesinių sąjungų prerogatyva, tai darytina išvada, kad jos suteikiamos ir darbo taryboms. Tokiai nuomonei pritaria ir Lietuvos Aukščiausiasis Teismas, teigdamas, jog Darbo kodekso 22 straipsnyje nustatytos darbuotojų atstovų pagrindines kolektyvinio atstovavimo teises, atsižvelgiant į Darbo kodekso 21 straipsnio 3 dalies nuostatas, suteikiamos visiems darbuotojų atstovams, numatytiems Darbo kodekso 19 straipsnyje¹⁰⁰. Darbo kodekso 22 straipsnio 1 dalyje pateikiamame pavyzdiniame kolektyvinio atstovavimo teisių sąraše pirmoji, kaip svarbiausioji, nurodoma teisė sudaryti kolektyvines sutartis ir kontroliuoti jų vykdymą. Šią teisę kaip vieną iš pagrindinių kolektyvinio atstovavimo subjektams suteiktų teisių laiko ir

⁹⁷ Valstybės žinios, 1996, Nr. 30-740.

⁹⁸ Visi kiti darbuotojų atstovai, įskaitant darbo tarybas, išskyrus profesines sąjungas.

⁹⁹ DAVULIS, T. Įmonės kolektyvinę sutartį sudarančių subjektų problema Lietuvos darbo teisėje. In *Darbo ir socialinės apsaugos teisė XXI amžiuje: iššūkiai ir perspektyvos*. Tarptautinės mokslinės konferencijos medžiaga 2006 m. gegužės 11-13 d. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2007, p. 466.

¹⁰⁰ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2004 m. gegužės 12 d. nutartis c. b. *Lietuvos medicinos darbuotojų sąjunga v. VŠĮ Kauno miesto greitosios medicinos pagalbos stotis*, Nr. 3K-3-301/2004, kat. 10; 13.

Lietuvos Aukščiausiasis Teismas¹⁰¹. Kitos darbuotojų atstovų teisės – teisė teikti pasiūlymus darbdaviui dėl darbo organizavimo įmonėje; teisė organizuoti ir valdyti streikus bei kitas teisėtas priemones, kurių imtis darbuotojai turi teisę; teisė teikti pasiūlymus valstybės ir savivaldybių institucijoms; teisė vykdyti nevalstybinę darbo įstatymų laikymosi priežiūrą ir kontrolę; teisė saugoti darbuotojų teises sudarant ir vykdant įmonės pirkimo-pardavimo, verslo ar jo dalies perleidimo sandorius, koncentruojant rinkos struktūras ir reorganizuojant įmones; teisė gauti informaciją iš darbdavių apie jų socialinę ir ekonominę padėtį bei numatomas permainas, kurios gali paveikti darbuotojų padėtį; teisė skųsti teismui darbdavio ir jo įgaliotų asmenų sprendimus bei veiksmus, prieštaraujančius teisės normoms, sutartims ar pažeidžiančius atstovaujamo asmens teises. Darbuotojų atstovų teisės yra numatytos ir kituose Darbo kodekso straipsniuose (pavyzdžiui, Darbo kodekso 266 straipsnio 3 dalyje nustatyta darbuotojų atstovų teisė pareikalauti sustabdyti darbus, kai darbuotojas neapmokyta saugiai dirbti) bei kituose įstatymuose (pavyzdžiui, Darbuotojų saugos ir sveikatos įstatyme), taip pat jų kompetencijos ribos gali būti nustatytos kolektyvinėje sutartyje.

Pirmiausia ir paminėtinas darbuotojų atstovų teisių ypatumas, susijęs su jų turimų teisių apimtimi, kompetencijos ribomis. Pagal Civilinio kodekso 2.133 straipsnio 1 dalį, atstovavimas yra tarp atstovo ir atstovaujamojo atsirandantis civilinis teisinis santykis, kurio pagrindu atstovas, išreikšdamas atstovaujamojo valią, atskleidždamas atstovavimo faktą ir *neviršydamas jam suteiktų teisių*, sudaro sandorius, sukuriančius, pakeičiančius ir panaikinančius atstovaujamojo civilines teises ir pareigas¹⁰². Tačiau darbuotojų atstovavimo negalima sulyginti su civilinio atstovavimo institutu. Darbo teisėje atstovas privalo vykdyti tai, ką išipareigojo atstovaujamojam, tačiau gali daryti tai, ko jam neuždraudė atstovaujamojo. Tokią poziciją galima pagrįsti darbo santykių specifika. Darbuotojų atstovų įgaliotųjų ribas nustato ne tik darbuotojai, bet ir norminės nuostatos.

Kitas darbuotojų atstovų teisių ypatumas yra tas, jog kai kurių jų turimų teisių įgyvendinimas priklauso nuo darbuotojų valios. Pavyzdžiui, teisės skelbti streiką įgyvendinimas priklauso nuo darbuotojų valios, nes profesinė sąjunga ir darbo taryba gali paskelbti streiką tik tada, kai tam pritaria dauguma įmonėje, įstaigoje, organizacijoje

¹⁰¹ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2004 m. gegužės 12 d. nutartis c. b. *Lietuvos medicinos darbuotojų sąjunga v. VŠĮ Kauno miesto greitosios medicinos pagalbos stotis*, Nr. 3K-3-301/2004, kat. 10; 13.

¹⁰² MIKELĖNAS, V.; VILEITA, A.; TAMINSKAS, A. *Lietuvos Respublikos civilinio kodekso komentaras. Pirmoji knyga. Bendrosios nuostatos*. 1-asis leidimas. Vilnius: Justitia, 2001, p. 261.

dirbančių asmenų. Šią ypatybę galima pagrįsti tuo, jog dauguma darbuotojų atstovų teisių kyla iš pačių darbuotojų teisių, kurių vieni patys darbuotojai negali realizuoti. Ir pateiktasis pavyzdys tai patvirtina, nes profesinės sąjungos ir darbo tarybos teisė skelbti streiką kyla iš Konstitucijoje (Konstitucijos 51 straipsnio 1 dalis) garantuotos darbuotojų teisės streikuoti.

Kaip minėta, dėl plataus darbuotojų atstovų teisių rato ir šio darbo apimties toliau darbe bus nagrinėjama viena iš pagrindinių darbuotojų atstovų teisių - teisė sudaryti kolektyvines sutartis, taip pat kartu subjektų, turinčių tokią teisę, teisinio statuso problemos. Šiai teisei skiriamas išskirtinis dėmesys dėl kelių priežasčių: pirmiausia dėl to, kad pagrindinė darbuotojų atstovavimo išraiška yra kolektyvinės sutarties sudarymas¹⁰³. Tą patvirtina ir Lietuvos Aukščiausiasis Teismas¹⁰⁴, ir teisinėje literatūroje vyrauja tokia nuomonė; antra, dėl pačios kolektyvinės sutarties reikšmingumo – šis specifinis teisės aktas yra vienas iš darbo santykių reguliavimo formų. Būtent ja vadovaujantis Lietuvoje ir kitose pasaulio šalyse ne tik sprendžiami svarbūs darbo sąlygų, kurias nustato įstatymai, taikymo klausimai, bet ir kuriamos naujos darbo teisinius santykius reguliuojančios teisės normos. Kolektyvinė sutartis apsaugo darbuotojus nuo ekonomiškai stipresnio darbdavio savivalės nustatant darbo sąlygas, nes veikdami pavieniui darbuotojai nepasiektų to, ką gali gauti sujungę savo reikalavimus. Be to, sudarant kolektyvines sutartis yra galimybė lanksčiau reaguoti į gamybos arba rinkos konjunkčios pokyčius¹⁰⁵. Galiausiai ir pats Darbo kodeksas numato nemažai klausimų, kurie negali būti įgyvendinami, jei nėra įmonės kolektyvinės sutarties, pavyzdžiui, kolektyvinėse sutartyse gali būti nustatyta, kad rinkimais turi būti paskiriama ir į tokias pareigas, kurios nenumatytos norminiuose teisės aktuose (Darbo kodekso 102 straipsnis); neleidžiama sudaryti terminuotos darbo sutarties, jeigu darbas yra nuolatinio pobūdžio, išskyrus atvejus, kai tai nustato įstatymai arba kolektyvinės sutartys (Darbo kodekso 109 straipsnio 2 dalis); darbuotojas privalo atlyginti visą žalą, jei tai numatyta kolektyvinėje sutartyje (Darbo kodekso 255 straipsnio 1 dalies 7 punktas); viršvalandiniai darbai leidžiami išimtiniais atvejais, kai tai numatyta kolektyvinėje sutartyje (Darbo kodekso 151 straipsnio 7 punktas) ir kt. Taigi Darbo kodekse numatyta daug atvejų, kada darbo sąlygas galima nustatyti darbdavio ir darbuotojų atstovų susitarimu kolektyvine sutartimi. Akivaizdu, kad kolektyvinei sutarčiai kaip darbo santykių reguliatoriui ateityje bus

¹⁰³ TIAŽKIJUS, V.; PETRAVIČIUS, R.; BUŽINSKAS, G. *Darbo teisė*. Vilnius: Justitia, 1999, p. 203-204.

¹⁰⁴ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2004 m. gegužės 12 d. nutartis c. b. *Lietuvos medicinos darbuotojų sąjunga v. VŠĮ Kauno miesto greitosios medicinos pagalbos stotis*, Nr. 3K-3-301/2004, kat. 10; 13.

¹⁰⁵ KRASAUSKAS, R. Įmonės kolektyvinės sutarties, kaip darbo teisės šaltinio, reikšmė Lietuvos darbo teisei, vietinio teisinio reguliavimo įmonėse raida ir perspektyvos. *Jurisprudencija*, 2003, nr. t. 40(32), p. 26.

skiriamas vis didesnis vaidmuo, todėl reikšminga išsamiai išnagrinėti teisės sudaryti kolektyvines sutartis ypatumus, dėl šios teisės įgyvendinimo kylančias problemas.

Pradedant nagrinėti teisės sudaryti kolektyvinę sutartį ypatumus, būtina apibrėžti kolektyvinės sutarties sąvoką. Reikėtų pažymėti, jog Lietuvos įstatymų leidėjas pateikia dvi skirtingas kolektyvinės sutarties sąvokas¹⁰⁶. Pirmoji iš jų skirta apibrėžti aukštesniu negu įmonės lygiu (šakoje, teritorijoje ar nacionaliniu lygiu) sudaromas kolektyvines sutartis. Pagal Darbo kodekso 50 straipsnio 1 dalį nacionalinė, šakos ir teritorinė kolektyvinė sutartis yra rašytinis susitarimas, sudaromas tarp profesinių sąjungų organizacijų (susivienijimo, federacijos, centro ir kt.) ir darbdavių organizacijų (asociacijos, federacijos, centro ir kt.) O Darbo kodekso 59 straipsnio 1 dalyje įmonės kolektyvine sutartimi vadinamas rašytinis susitarimas tarp darbdavio ir įmonės darbuotojų kolektyvo dėl darbo, darbo apmokėjimo ir kitų socialinių bei ekonominių sąlygų. Atkreiptinas dėmesys, jog Darbo kodekse vartojama įmonės kolektyvinės sutarties samprata šiek tiek skiriasi nuo tarptautiniuose teisės aktuose vartojamos kolektyvinės sutarties sampratos. Darbo kodeksas numato, jog įmonės kolektyvinė sutartis sudaroma tarp darbdavio ir darbuotojų kolektyvo. TDO rekomendacijoje Nr. 91 „Dėl kolektyvinių sutarčių“ kolektyvinė sutartis suprantama kaip darbdavio ir profesinės sąjungos ar kitų renkamųjų darbuotojų atstovų susitarimas. Kitaip tariant, skirtingai suprantamos kolektyvinės sutarties šalys. Kai kurie autoriai tokią situaciją aiškina tik Lietuvos įstatymo leidėjo pasirinkta koncepcija, pripažįstančia darbuotojų kolektyvą darbo teisinių santykių subjektu¹⁰⁷.

Reikia pabrėžti, kad pati kolektyvinė sutartis pasižymi tam tikru ypatumu: ji turi atstovaujamojo pobūdį, tai yra ji suteikia teises ir pareigas ne tik asmenims, sudarantiems atitinkamą kolektyvinę sutartį, bet ir jų atstovaujamiems asmenims.

Tradiciskai įmonės kolektyvinės sutarties sudarymo kompetencija siejama su profesinėmis sąjungomis. Darbo kodekso 60 straipsnio 1 dalyje nustatyta, kad įmonės kolektyvinę sutartį su darbdaviu sudaro darbuotojų kolektyvas, kuriam atstovauja įmonėje veikianti profesinė sąjunga.

Svarbu išsiaiškinti, nuo kurio momento profesinė sąjunga pradeda veikti įmonėje kaip darbuotojų atstovas, ginantis ir atstovaujantis jų interesams. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo

¹⁰⁶ DAVULIS, T. Įmonės kolektyvinę sutartį sudarančių subjektų problema Lietuvos darbo teisėje. In *Darbo ir socialinės apsaugos teisė XXI amžiuje: iššūkiai ir perspektyvos*. Tarptautinės mokslinės konferencijos medžiaga 2006 m. gegužės 11-13 d. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2007, p. 448.

¹⁰⁷ KASILIAUSKAS, N. Kolektyvinių sutarčių reikšmė reguliuojant darbo santykius. *Justitia*, 2005, nr. 2(56), p.35.

praktikoje buvo suformuluota nuostata, jog kol neįregistruoti įmonėje veikiančios profesinės sąjungos įstatai, tol laikoma, kad profesinės sąjungos įmonėje nėra¹⁰⁸. Abejotina, ar galima sutikti su tokia pozicija. Profesinės sąjungos yra juridiniai asmenys, tačiau jos yra išskirtos iš kitų juridinių asmenų ir steigiamos kita nei šie tvarka. Kaip minėta, būtent profesinėms sąjungoms yra taikoma bendrosios taisyklės, siejančios juridinio asmens įsteigimą su jo įregistravimu, išimtis. Pagal Profesinių sąjungų įstatymo 6 straipsnio 3 dalį profesinė sąjunga laikoma įsteigta nuo tos dienos, kai yra įvykdytos šio straipsnio 2 dalyje nurodytos sąlygos (suburtas minimalus steigėjų skaičius, patvirtinti įstatai, išrinkti vadovaujantieji organai). O minėto įstatymo 8 straipsnio 1 dalis nustato, kad profesinės sąjungos arba jų susivienijimai turi nustatyta tvarka įregistruoti savo įstatus (statutus), o to paties straipsnio 7 dalis nurodo, kad profesinės sąjungos, jų susivienijimai įgyja juridinio asmens teises nuo jų įstatų (statuto) įregistravimo dienos. Šių nuostatų analizė leidžia manyti, kad įstatymų leidėjas, skirtingai negu reguliuodamas kitų juridinių asmenų veiklą, profesinių sąjungų darbinio subjektiškumo nesieja su civiliniu teisiniu subjektiškumu ar juridinio asmens statuso įgijimu. Profesinė sąjunga gali gauti tam tikras darbinės teises ir pareigas nebūdama civilinės teisės subjektu.

Svarbus ir kitas aspektas – įmonėje veikiančios profesinės sąjungos veiklos pasibaigimas – kadangi nuo šios profesinės sąjungos sąlygos buvimo tiesiogiai priklauso kitų subjektų, tai yra ekonominės veiklos šakos profesinės sąjungos ir darbo tarybos, teisė atstovauti darbuotojams (Darbo kodekso 19 straipsnio 1 dalis), tame tarpe ir teisė sudaryti įmonės kolektyvinę sutartį (Darbo kodekso 60 straipsnio 2-4 dalys). Todėl itin svarbu, kiek ilgai įmonėje veikianti profesinė sąjunga galės būti laikoma „veikiančia“. Akivaizdu, kad įstatymų leidėjui nepriėmus specialių profesinių sąjungų kaip juridinių asmenų pasibaigimo normų, galima situacija, kai formalūs profesinės sąjungos požymiai bus, tačiau įsteigtoji organizacija net nepradės veikti arba nebevykdys jokios veiklos ir pan. Neužbaigus įmonėje veikiančios profesinės sąjungos kaip juridinio asmens Civilinio kodekso nustatyta tvarka, įmonės darbuotojai negalėtų įgalioti šakinę profesinę sąjungą jiems atstovauti ar rinkti darbo tarybos. Tačiau Civiliniame kodekse nustatyta ilga ir sudėtinga juridinių asmenų pasibaigimo procedūra, kuri apsunkina darbuotojų kolektyvinių teisių gynybą ir atstovavimą. Siekiant didinti kolektyvinio darbuotojų atstovavimo efektyvumą, reikėtų neapsiriboti griežtais formaliaisiais juridinio asmens įsteigimo požymiais ir vartoti funkcinius požymius pabrėžiančią „įmonėje veikiančios profesinės sąjungos“ sąvoką. Ginčo atveju būtent teismai

¹⁰⁸ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2000 m. gruodžio 4 d. nutartis c. b. V. *Strelcovas ir kt. v. AB „Žeimena“*, Nr. 3K-3-1305/2000, kat. 1.

turėtų plėtoti funkcinis veikiančios profesinės sąjungos požymius, kaip – faktinė veikla, narystė, poveikio darbdaviui galimybės ir pan., pagal kuriuos būtų galima formaliai įsteigtą, bet realiai neveikiančią organizaciją atskirti nuo savo funkcijas atliekančios *de facto*¹⁰⁹.

Jeigu įmonėje veikia kelios profesinės sąjungos, įmonės kolektyvinę sutartį su darbdaviu sudaro „jungtinė profesinių sąjungų atstovybė“, kuri turi būti sudaroma profesinių sąjungų susitarimu. Kyla klausimų dėl šios atstovybės teisinio statuso. Pirmiausia įstatymas neapibrėžia jungtinės profesinių sąjungų atstovybės, ji nėra minima nei prie darbo teisės subjektų, nei prie jų atstovų. Sunkiai išsivaizduojamas ir jungtinės atstovybės subjektiškumas sudarius kolektyvinę sutartį: kokius savarankiškus išipareigojimus gali priimti, kokias teises įgyti. Nagrinėjant Darbo kodekso 60 straipsnio 2 ir 3 dalies nuostatas, reikia taikyti teleologinį metodą, tai yra aiškintis, kokių tikslų siekė įstatymų leidėjas, paminėdamas „jungtinę profesinių sąjungų atstovybę“. Manytina, kad nesiekama sukurti naujo nuolatinio darbuotojų atstovo ar darbo teisės subjekto, o siūlo visų darbuotojų interesų labai laikinai suvienyti darbuotojų atstovus vienam tikslui – kolektyvinėms deryboms ir kolektyvinės sutarties sudarymui. Todėl jungtinėje atstovybėje dalyvaujančios profesinės sąjungos laikytinos savarankiškais kolektyvinę sutartį darbuotojų pusėje sudarančiais teisės subjektais.

Įdomi tai, jog kai kurie autoriai profesinių sąjungų įmonės kolektyvinės sutarties pasirašymo teisę skirsto į pilną, kurią apibrėžia kaip visuomet priklausančią visoms profesinėms sąjungoms, arba apribotą, kuri atsiranda tuomet, kai įmonėje veikiančios kelioms profesinėms sąjungoms nepavyksta sudaryti jungtinės atstovybės, ir darbuotojų susirinkimas (konferencija) šią teisę deleguoja vienai iš profesinių sąjungų¹¹⁰.

Jeigu įmonėje nėra veikiančios profesinės sąjungos, ekonominės veiklos šakos profesinė sąjunga gali įgyti įmonės darbuotojų atstovų teises, taip pat ir teisę sudaryti įmonės lygmens kolektyvinę sutartį. Būtina sąlyga – darbuotojų kolektyvo susirinkimas turi perduoti jai „darbuotojų atstovavimo ir gynimo funkciją“. Problemų gali kilti tik dėl šios sąlygos įgyvendinimo, kadangi įstatymų leidėjas šykščiai reglamentuoja šios funkcijos perdavimo procesą (nei darbuotojų kolektyvo susirinkimo sušaukimo, nei sprendimo priėmimo procedūros nėra reguliuojamos). Manytina, kad šiuo atveju pagal įstatymo analogiją reikėtų taikyti Darbo kodekso 62 straipsnio 5 dalies taisykles.

¹⁰⁹ DAVULIS, T. Įmonės kolektyvinę sutartį sudarančių subjektų problema Lietuvos darbo teisėje. In *Darbo ir socialinės apsaugos teisė XXI amžiuje: iššūkiai ir perspektyvos*. Tarptautinės mokslinės konferencijos medžiaga 2006 m. gegužės 11-13 d. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2007, p. 458.

¹¹⁰ KASILIAUSKAS, N. *Kolektyvinės derybos ir kolektyvinės sutartys Lietuvoje*. Vilnius: Trišalės tarybos sekretoriatas, 2006, p. 105.

Kitas darbuotojų atstovas - darbo taryba, atstovaudama įmonės darbuotojams, turi teisę sudaryti su darbdaviu įmonės kolektyvinę sutartį, taip pat įmonės filialo, atstovybės ar struktūrinio padalinio kolektyvinę sutartį. Tačiau šiai teisei įgyvendinti būtinos dvi sąlygos - profesinės sąjungos nebuvimas įmonėje ir darbuotojų atstovavimo bei gynimo funkcijos neperdavimas ekonominės veiklos šakos profesinei sąjungai. Taigi darbo tarybos teisė sudaryti kolektyvinę sutartį tiesiogiai priklauso nuo įmonėje veikiančios profesinės sąjungos įsteigimo fakto.

Praktikoje gali susiklostyti tokia situacija, kai įmonėje veikia darbo taryba ir ji veda kolektyvines derybas dėl kolektyvinės sutarties sudarymo, ir tuo metu įmonėje įsteigiama ir pradeda veikti profesinė sąjunga arba įmonės darbuotojų kolektyvo susirinkimas atstovavimo ir gynimo funkciją perduoda atitinkamos ekonominės veiklos šakos profesinei sąjungai. Tokiu atveju pagal Darbo kodeksą darbo taryba nebegali sudaryti kolektyvinės sutarties, tačiau pagal Darbo tarybų įstatymo 27 straipsnio 1 dalį – minėtuojų atveju darbo taryba ir toliau tęsia savo veiklą iki kadencijos pabaigos. Kyla abejonių, ar ši nuostata neprieštarauja Darbo kodeksui. Tačiau įstatymų leidėjas, vis dėlto neapaliekdamas visiškos veikimo laisvės darbo tarybai, Darbo tarybų įstatymo 27 straipsnio 2 dalyje nustato, kad tokiu atveju, tai yra įmonėje veikiant ir darbo tarybai, ir profesinei sąjungai, įmonės kolektyvinę sutartį sudaryti bei kitas darbuotojų atstovų funkcijas atlikti turi teisę jungtinė profesinės sąjungos ir darbo tarybos atstovybė. Darbo tarybai ir profesinei sąjungai nesusitarus dėl jungtinės atstovybės sudarymo, sprendimą dėl atstovavimo priima darbuotojų kolektyvo susirinkimas (konferencija). Atkreiptinas dėmesys į kai kuriuos diskutuotinus aspektus: pirmiausia, nei Darbo kodeksas, nei Darbo tarybų įstatymas neapibrėžia jungtinės darbo tarybos ir profesinės sąjungos atstovybės subjektiškumo, manytina, kad ir darbo taryba, ir profesinė sąjunga išlaiko savarankišką subjektiškumą. Antra, Darbo tarybų įstatymas nenumato, kaip turi būti sudaroma jungtinė profesinės sąjungos ir darbo tarybos atstovybė. Trečia, Darbo tarybų įstatymas, suteikdamas darbuotojų kolektyvo susirinkimui (konferencijai) teisę priimti sprendimą dėl atstovavimo, kai profesinė sąjunga ir darbo taryba nesusitaria dėl jungtinės atstovybės sudarymo, tarsi numato galimybę darbuotojų kolektyvo susirinkimui (konferencijai) „nustumti“ profesines sąjungas, nors Darbo kodeksas įtvirtina aiškų prioriteto prieš darbo tarybas principą, be to, neatitinka ir TDO konvencijos Nr. 135 „Dėl darbuotojų

atstovų gynimo ir jiems taikomų galimybių įmonėje“ nuostatų¹¹¹. Todėl siūlytina įstatymų leidėjui peržiūrėti Darbo tarybų įstatyme įtvirtintas nuostatas dėl darbo tarybos ir profesinės sąjungos atstovybės galimybių sudaryti kolektyvinę sutartį.

Apibendrinant tai, kas išnagrinėta, galima padaryti išvadą, jog darbuotojų atstovams yra suteikta plati darbuotojų atstovavimo ir gynimo kompetencija, esant kolektyviniams darbo santykiams, tačiau pačių darbuotojų atstovų teisinio statuso ypatumai, nepamirštant ir teisinio reglamentavimo trūkumų, kelia nemažai problemų. Todėl svarbu, kad įstatymų leidėjas, kiek įmanoma, įstatymų pagalba padėtų jas išspręsti ir, žinoma, patys darbuotojų atstovai turi tarpusavyje bendradarbiauti, sąžiningai įgyvendinti jiems suteiktas teises.

2.2.5. Darbuotojų atstovų bendrieji pareigų ypatumai

Darbuotojų atstovų pareigų ypatumas pirmiausia išryškėja jau pačiame teisiniame reglamentavime, kuris parodo skirtingą jų teisių ir pareigų apimtį. Atstovams yra suteikta platus ratas įvairių teisių, kurios *expressis verbis* įtvirtintos Darbo kodekse, kituose norminiuose teisės aktuose ir t.t., kai tuo tarpu atskirai išskirta atstovų pareigų teisės aktuose nėra. Darbo kodekse *expressis verbis* nepateiktas net pavyzdinis tokių pareigų sąrašas, Profesinių sąjungų įstatyme profesinių sąjungų pareigos apskritai neapibrėžtos, o Darbo tarybų įstatyme – vos keletas darbo tarybos pareigų išvardyta. Be to, ir praktikoje kylančios problemos dėl atstovavimo daugiausia susijusios su darbuotojų atstovų teisėmis. Remiantis tuo, atitinkamai ir darbe analizuoti būtent darbuotojų atstovų teisės ypatumai, atskirai plačiai nekalbant apie pareigas. Paminėtina tik tai, kad iš atstovavimo instituto paskirties išplaukia, jog pagrindinė darbuotojų atstovų pareiga – tinkamai atstovauti darbuotojams ir ginti jų interesus – o šios pareigos ypatumai atsiskleidžia būtent įgyvendinant jiems suteiktas teises. Santykiuose su kitais asmenimis - darbuotojų atstovai, naudodamiesi jiems suteiktomis teisėmis, negali pažeisti kitų asmenų teisių ir teisėtų interesų, kuriuos gina Konstitucija ir kiti teisės aktai. Tai reiškia, kad darbuotojų atstovai privalo savo teisėmis naudotis protingai ir sąžiningai, taip pat negali be pakankamo pagrindo riboti darbdavio teisių. Tai yra ne kartą pažymėjęs ir Lietuvos Aukščiausiasis Teismas¹¹².

¹¹¹ DAVULIS, T. Įmonės kolektyvinę sutartį sudarančių subjektų problema Lietuvos darbo teisėje. In *Darbo ir socialinės apsaugos teisė XXI amžiuje: iššūkiai ir perspektyvos*. Tarptautinės mokslinės konferencijos medžiaga 2006 m. gegužės 11-13 d. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2007, p. 470.

¹¹² Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2000 m. lapkričio 23 d. nutartis c. b. *Klaipėdos miesto Vyriausiojo policijos komisariatas v. Klaipėdos miesto Vyriausiojo policijos komisariato darbuotojų profesinė sąjunga*, Nr. 3K-7-1136/2000, kat. 5.

2.3. Darbdavių organizacijų teisinio statuso problemos

Siekiant užtikrinti ir įgyvendinti socialinę partnerystę, darbdaviai, kaip ir darbuotojai, gali būti atstovaujami tiek esant individualiems, tiek ir kolektyviniams darbo santykiams. Darbo kodekso 24 straipsnyje įtvirtinti darbdavių atstovavimo pagrindai. Darbdaviui atstovauja įmonės, įstaigos ar organizacijos vadovas, be to, jis turi teisę perduoti dalį savo įgaliojimų darbo teisės srityje fiziniam arba juridiniam asmeniui. Pagal įstatymą arba įgaliojimus darbdaviui gali atstovauti ir kiti asmenys (administracija). Darbdavio administraciją sudaro pareigūnai, kurie pagal kompetenciją, nustatytą įstatymuose ar darbdavio veiklos dokumentuose, turi teisę duoti privalomus nurodymus pavaldiems darbuotojams. Administracijos pareigūnai taip pat yra asmenys, dirbantys pagal darbo sutartis su darbdaviu (tai yra darbuotojai)¹¹³. Pažymėtina, kad darbdavio vadovas ir kiti administracijos pareigūnai, atstovaudami darbdaviui, ne tik privalo nepažeisti savo kompetencijos, bet ir darbdavio teisinio subjektiškumo, apibrėžto atitinkamuose įstatymuose ir darbdavio veiklos dokumentuose.

Darbo kodekse konkrečiai nėra aptarta, kaip yra įgyvendinama darbdavių teisė esant kolektyviniams santykiams būti atstovaujamiems tam tikrų darbdavių organizacijų. Konstitucijoje darbdavių organizacijos neminimos ir jų teisinis statusas nedetalizuojamas. Pažymėtina, kad Darbo kodekso III skyriuje „Darbo teisės subjektų atstovavimas“, skirtingai nei darbuotojams atstovaujančios profesinės sąjungos, darbo tarybos, darbdavių organizacijos *expressis verbis* taip pat nepaminėtos, tačiau manytina, kad vis dėlto apie darbdavių organizacijas šiame Darbo kodekso skyriuje užsimenama 24 straipsnio 2 dalyje, kur *inter alia* nustatyta: „Įmonės, įstaigos ar organizacijos vadovas turi teisę pagal kompetenciją dalį savo įgaliojimų darbo teisės srityje perduoti fiziniam arba *juridiniam asmeniui*.“ Pažymėtina, kad tokį reguliavimą būtų galima vertinti kaip įstatymų leidėjo neapsižiūrėjimą, kuris turėtų būti ištaisytas. Siekiant išlaikyti Darbo kodekso sistemiškumą, manytina, kad darbdavių organizacijos, kaip ir profesinės sąjungos bei darbo tarybos, turėtų būti paminėtos Darbo kodekso III skyriuje.

Bendroji darbdavių organizacijų charakteristika yra Lietuvos ratifikuotoje TDO Konvencijoje Nr. 87 „Dėl asociacijų laisvės ir teisės jungtis į organizacijas gynimo“, kurioje

¹¹³ NEKROŠIUS, I., et al. *Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. I dalis. Bendrosios nuostatos. II dalis. Kolektyviniai darbo santykiai*. Vilnius: Justitia, 2003. I t., p. 103.

numatyta teisė tiek darbuotojams, tiek darbdaviams be išankstinio leidimo ir be jokių išimčių steigti organizacijas ir stoti į jas, laikantis šių organizacijų nustatytų taisyklių.

Vienas iš pagrindinių veiksnių, lemiančių ekonominę sėkmę, yra darbdavio ir darbuotojo interesų derinimas ir atitinkamai socialinė partnerystė, kuri grindžiama šalių lygiateisiškumo, geranoriškumo ir pagarbos teisėtiems savitarpio interesams principais. Vadinasi, atsižvelgiant į darbuotojų teisę būti atstovaujamiems profesinių sąjungų, darbo tarybų, darbdaviai turi teisę jungtis ir būti atstovaujamiems darbdavių organizacijų.

Darbo kodekse konkrečiai neaparta darbdavių teisės esant kolektyviniams darbo santykiams būti atstovaujamiems tam tikrų darbdavių organizacijų įgyvendinimas. Taip pat nėra specialaus teisės akto, kuris apibrėžtų darbdavių organizacijos statusą, nustatytų jos teises bei pareigas. Teisės literatūroje išsakoma nuomonė, kad toks nevienodas darbuotojų atstovų ir darbdavių organizacijų veiklos reglamentavimas pažeidžia TDO konvencijų nuostatas, nusižengia trišalio bendradarbiavimo principams, riboja veiksmingą darbdavių organizacijų veiklą¹¹⁴. Tokiai nuomonei oponuoja argumentas, jog darbuotojai yra silpnesnioji darbo santykių šalis ir jų asociacijoms reikalinga papildoma gynyba.

Darbdavių organizacijų vykdomai veiklai artimiausias pagal turinį yra Lietuvos Respublikos asociacijų įstatymas¹¹⁵ (toliau – Asociacijų įstatymas). Pagal Asociacijų įstatymą asociacija – savo pavadinimą turintis ribotos civilinės atsakomybės viešasis juridinis asmuo, kurio tikslas – koordinuoti asociacijos narių veiklą, atstovauti asociacijos narių interesams ir juos ginti ar tenkinti kitus viešuosius interesus. Atskirti darbdavių organizaciją nuo kitų asociacijų padeda darbdavių organizacijų tikslai, įtvirtinti įstatuose. Galima išskirti tokius darbdavių organizacijų tikslus: 1) ginti darbdavių interesus; 2) ginti darbdavių interesus derybose su valstybės institucijomis ir darbuotojų atstovais; 3) sudaryti palankesnes galimybes valstybėje plėtoti verslą ir kt. Taigi darbdavių organizacija – tokia asociacija, kurios veikla pasireiškia darbo teisinių santykių srityje, o jos tikslinė funkcija – kolektyvinis darbdavių atstovavimas palaikant darbo teisinius santykius.

Problemų kyla dėl darbdavių organizacijų teisinio statuso. Esmė yra ta, kad skirtingai nei darbuotojams atstovaujančios profesinės sąjungos ir darbo tarybos, kurios turi aiškiai įstatymų nustatytą kompetenciją, darbdavių organizacijos savaime negauna darbdavių organizacijos statuso, neįgyja darbdavių atstovavimo kolektyviniuose darbo santykiuose kompetencijos. Tam, kad tam tikra asociacija būtų laikoma darbdavių organizacija, turi būti

¹¹⁴ DAVULIS, T. Kai kurios darbdavių organizacijų teisinio statuso problemos. *Teisė*, 2001, nr. 39, p. 9.

¹¹⁵ Valstybės žinios, 2004, Nr. 25-745.

nurodyta jos įstatuose, tačiau nepakanka, kad organizacija savo įstatuose nurodytų tik narių atstovavimą darbo santykių srityje, svarbu tiksliai apibrėžti, kokių darbo santykių atstovavimo teises nariai perduoda darbdavių organizacijoms.

Būtent nebuvimas Lietuvoje specialaus įstatymo patvirtintų darbdavių organizacijos kompetencijos nustatymo taisyklių kelia jų atstovavimo kompetencijos ribų problemą. Asmuo, įstojęs į asociaciją, savo paties atstovavimo kompetencijos asociacijai dar nesuteikia – pagal įstatymus asociacija nėra teisinis nario atstovas palaikant kokius nors teisinius santykius, o asociacija tik vykdo narių nustatytus uždavinius ir funkcijas. Nario atstovavimo teisė turi būti nurodyta asociacijos įstatuose. Pažymėtina, kad tai yra svarbiausias požymis, skiriantis asociacijos sutarties, kurią sudaro darbdavys, stodamas į darbdavių organizaciją, ir asociacijos sutarties, sudaromos darbuotojo, stojančio į profesinę sąjungą, kadangi darbuotojų atstovavimo kompetencija nustatoma *a priori* įstatymo ir Konstitucijos¹¹⁶. Kalbant apie esminius skirtumus tarp darbuotojų ir darbdavių organizacijų, kai kurie autoriai kaip tokį skirtumą nurodo ir tai, jog darbdavių organizacijų atskiri nariai gali dalyvauti darbuotojų ir darbdavių teisėkūros procese kaip savarankiški subjektai (darbo teisės doktrinoje ir įstatymuose jie yra pripažįstami savarankiška kolektyvinės sutarties ir kolektyvinių derybų šalimi). Tuo tarpu profesinės sąjungos (darbuotojų organizacijos) struktūriniu požiūriu yra kur kas sudėtingesnio teisinio mechanizmo, priklausomo nuo poreikio esant kolektyviniams darbo santykiams atstovauti atskiriems darbuotojams, kurie neturi kolektyvinio teisinio subjektiškumo, dalis¹¹⁷.

Kaip minėta, svarbu tiksliai apibrėžti, kokios srities atstovavimo teises nariai perduoda darbdavių organizacijai, nuo to priklauso darbdavių organizacijos, kaip darbdavių kolektyvinio atstovo, konkreti atstovavimo kompetencija. Tai ypač reikšminga kalbant apie kolektyvinių sutarčių sudarymą ir vykdymą. Į kolektyvines sutartis, sudaromas tarp profesinių sąjungų ir darbdavių organizacijų, gali būti įtrauktos ne tik sąlygos, nustatančios profesinių sąjungų ir darbdavių organizacijos tarpusavio teises ir pareigas (prievojinės sąlygos), bet ir normatyvinės sąlygos, sukuriančios teisės normas, kurios galioja nesantiems kolektyvinės sutarties šalimis, o būtent pavieniams darbuotojams ir darbdaviams. Taigi nesant darbdavių organizacijos įstatuose narių suteiktų įgaliojimų kolektyvinių derybų ir kolektyvinių sutarčių srityje, darbdavys neturės teisinės pareigos vykdyti tokią kolektyvinės

¹¹⁶ DAVULIS, T. Kai kurios darbdavių organizacijų teisinio statuso problemos. *Teisė*, 2001, nr. 39, p. 13.

¹¹⁷ KRASAUSKAS, R. *Darbo santykių reguliavimas kolektyvinėmis sutartimis*. Daktaro disertacija, socialiniai mokslai, teisė (01 S). Vilnius, 2007, p. 86.

sutarties normatyvinę sąlygą. Darbdavių organizacija privalės vykdyti tik tokius sutarties įsipareigojimus, kurie yra sutartiniai, sukeliančys teises ir pareigas ne atstovaujamesiems, o jiems patiems (prievolinės sąlygos)¹¹⁸.

Kalbant apie pareigą vykdyti aukštesniu nei įmonės lygiu sudarytos kolektyvinės sutarties įsipareigojimus, svarbu pabrėžti, jog šią pareigą turi ir darbdavių organizacijos, ir darbdavys. Šiuo atveju svarbios Darbo kodekso 52 straipsnio 1 dalies nuostatos, nustatančios šakos, teritorinių ir nacionalinių kolektyvinių sutarčių taikymo sritis. Pagal šias nuostatas vienintelis kriterijus, kuriuo remiantis galima teigti, kad atitinkama aukštesnio lygio kolektyvinė sutartis turi būti taikoma vienoje ar kitoje įmonėje yra atitinkamo darbdavio priklausymas tą sutartį sudariusiai darbdavių organizacijai. Tai reiškia, kad nepaisant to, ar toks individualus darbdavys akceptuos visas kolektyvinės sutarties nuostatas, ar ne, bet šios sutarties turės laikytis kaip tos sutarties šalies – darbdavių organizacijos – narys. Iš šių nuostatų analizės galima padaryti išvadą, jog kalbant apie aukštesnio lygio kolektyvinius darbo santykius darbdavių organizacija yra laikytina specifiniu kolektyviniu darbdavių atstovu, kuris veikdamas griežtai pagal jos narių suteiktus įgaliojimus ir jų vardu, kartu gali priimti atitinkamus sprendimus ir įsipareigojimus, privalomus visiems tokios organizacijos nariams¹¹⁹.

Taigi darbdavių organizacijų steigimas ir veikla Lietuvoje specialiomis teisės normomis nereguliuojama. Dauguma darbdavių organizacijų veikia pagal bendros paskirties Asociacijų įstatymą, kuris nėra pritaikytas darbo santykių specifikai, ir jame nėra išspręstos kai kurios darbdavių organizacijų teisinio statuso problemos, darbdavių asociacijų narių atstovavimo darbo santykiuose kompetencijos klausimas. Todėl labai svarbūs yra darbdavių organizacijos įstatatai (statutai), kuriuose būtina nurodyti, ar tam tikra asociacija laikytina darbdavių organizacija, kokia iš tikrųjų yra jos kompetencija, kokias ji turi savo narių darbo santykių atstovavimo teises. Jeigu tokių įgaliojimų asociacijos įstatuose nėra, darbdavių organizacija negali atlikti savo paskirties, kurią ji turėtų atlikti dalyvaudama socialinėje partnerystėje ar palaikydama dialogą su darbuotojų atstovais. Siūlytina, kad būtų priimtas teisės aktas, skirtas būtent darbdavių atstovams, kuris padėtų išspręsti daugelį aptartų problemų.

¹¹⁸ DAVULIS, T. Kai kurios darbdavių organizacijų teisinio statuso problemos. *Teisė*, 2001, nr. 39, p. 16.

¹¹⁹ PETRYLAITĖ, D. *Kolektyvinių darbo ginčų instituto teorinės ir praktinės problemos*. Daktaro disertacija, socialiniai mokslai, teisė (01 S). Vilnius, 2006, p. 74.

Išvados

1. Darbo teisinių santykių prigimtis, tai yra tai, jog darbas yra asmeninė valinga žmogaus veikla, nulemia darbinio teisinio subjektiškumo ypatumus – jo turinio elementai – teisnumas ir veiksnumas – susiję glaudžiau nei kitose teisės šakose, jie atsiranda tuo pačiu metu, ir yra abu būtini darbo sutarties šalims, kadangi darbo sutarties sudarymas yra juridinis veiksmas.

2. Darbo santykiuose svarbi yra ne tik vienos darbo santykio šalies – darbuotojo – jam pavesto darbo atlikimo pareiga, bei kitos šalies – darbdavio – atlyginimo mokėjimo pareiga, bet ir tai, kad abi šalys tampa susijusios platesnės apimties santykiais. Kadangi darbuotojas darbo santykiuose laikomas silpnesne teisinių santykių šalimi, darbdaviui, kaip stipresnei darbo teisinių santykių šaliai, keliami griežtesni teisių ir pareigų standartai. Darbdaviui, siekiant apsaugoti darbuotojo interesus, nustatoma daugialypė pareiga rūpintis darbuotoju.

3. Kolektyvinių darbo santykių prigimtis suponuoja būtinybę darbuotojams dalyvauti ne individualiais pagrindais, o kaip visetui, todėl darbuotojų kolektyvas pripažįstamas savarankišku darbo teisės subjektu, turinčiu tokių teisių ir pareigų, kurių neturi atskiras kolektyvo narys, tačiau kurias daugeliu atveju tiesiogiai realizuoti yra praktiškai neįmanoma, todėl daugiau ir kalbama apie šio subjekto atstovavimo mechanizmą.

4. Galiojantys įstatymai, istoriškai nusistovėjusi praktika rodo, jog profesinių sąjungų ir darbo tarybų teisinė padėtis nėra vienoda. Iš teisės aktų nuostatų analizės galima padaryti išvadą, kad darbo tarybos daugiau subsidarius nei alternatyvus darbuotojų atstovas, kadangi jas leista rinkti tik įmonėse, kur nėra veikiančių profesinių sąjungų. Kita vertus, palyginus darbo tarybų ir profesinių sąjungų turimų teisių apimtį, tiek profesinės sąjungos, tiek darbo tarybos įmonės lygmenyje turi beveik tokią pačią atstovavimo kompetenciją.

5. Kadangi darbdavių organizacijos veikia pagal bendros paskirties Asociacijų įstatymą, kuris nėra pritaikytas darbo santykių specifikai, jame nėra išspręstas darbdavių asociacijų narių atstovavimo darbo santykiuose kompetencijos klausimas, todėl būtina darbdavių organizacijos įstatuose (statutuose) nurodyti, ar tam tikra asociacija laikytina darbdavių organizacija, kokias ji turi savo narių darbo santykių atstovavimo teises, nes priešingu atveju, darbdavių organizacija negalėtų atlikti savo paskirties.

Literatūros sąrašas

Lietuvos Respublikos teisės norminiai aktai

1. Lietuvos Respublikos Konstitucija (su pakeitimais ir papildymais) (Valstybės žinios, 1992, Nr. 33-1014).
2. Lietuvos Respublikos civilinis kodeksas (su pakeitimais ir papildymais) (Valstybės žinios, 2000, Nr. 74-2262).
3. Lietuvos Respublikos civilinio proceso kodeksas (su pakeitimais ir papildymais) (Valstybės žinios, 2002, Nr. 36-1340).
4. Lietuvos Respublikos darbo kodeksas (su pakeitimais ir papildymais) (Valstybės žinios, 2002, Nr. 64-2569).
5. Lietuvos Respublikos profesinių sąjungų įstatymas (su pakeitimais ir papildymais) (Valstybės žinios, 1991, Nr. 34-933).
6. Lietuvos Respublikos darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymas (su pakeitimais ir papildymais) (Valstybės žinios, 2003, Nr. 70-3170).
7. Lietuvos Respublikos asociacijų įstatymas (Valstybės žinios, 2004, Nr. 25-745).
8. Lietuvos Respublikos įstatymas „Dėl užsieniečių teisinės padėties“ (su pakeitimais ir papildymais) (Valstybės žinios, 2004, Nr. 73-2539).
9. Lietuvos Respublikos darbo tarybų įstatymas (su pakeitimais ir papildymais) (Valstybės žinios, 2004, Nr. 164-5972).

Tarptautiniai teisės aktai

10. 1921 m. Tarptautinės darbo organizacijos konvencija Nr. 11 „Dėl žemės ūkio darbuotojų teisių jungtis į asociacijas ir vienytis“ (Valstybės žinios, 1996, Nr. 27-647).
11. 1948 m. Tarptautinės darbo organizacijos konvencija Nr. 87 „Dėl asociacijų laisvės ir teisės vienytis į organizacijas gynimo“ (Valstybės žinios, 1996, Nr. 27-653).
12. 1949 m. Tarptautinės darbo organizacijos konvencija Nr. 98 „Dėl teisės jungtis į organizacijas ir vesti kolektyvines derybas principų taikymo“ (Valstybės žinios, 1996, Nr. 28-674).
13. 1951 m. Tarptautinės darbo organizacijos rekomendacija Nr. 91 „Dėl kolektyvinių sutarčių“ (Valstybės žinios, 1996, Nr. 28-674).

14. 1971 m. Tarptautinės darbo organizacijos konvencija Nr. 135 „Dėl darbuotojų atstovų gynimo ir jiems taikomų galimybių įmonėje“ (Valstybės žinios, 1996, Nr. 30-737).
15. 1976 m. Tarptautinės darbo organizacijos konvencija konvencija Nr. 144 „Dėl trišalių konsultacijų tarptautinėmis darbo normoms įgyvendinti“ (Valstybės žinios, 1996, Nr. 30-739).
16. 1981 m. Tarptautinės darbo organizacijos konvencija Nr. 154 „Dėl kolektyvinių derybų skatinimo“ (Valstybės žinios, 1996, Nr. 30-740).

Specialioji literatūra

17. BAGDANSKIS, T. Darbdavio materialinės atsakomybės problemos darbo teisėje. *Jurisprudencija*, 2003, nr. t. 40(32).
18. BAGDANSKIS, T. Darbuotojų pareiginių nuostatų teisinė galia ir reikšmė. *Juristas*, 2005, Nr. 3.
19. BAGDANSKIS, T. Darbdavio teisių, pareigų ir atsakomybės perdavimas. *Juristas*, 2005, Nr.12.
20. BAGDANSKIS, T. *Materialinės atsakomybės problemos darbo teisiniuose santykiuose*. Daktaro disertacija, socialiniai mokslai, teisė (01 S). Vilnius, 2005.
21. BAGDANSKIS, T. Atstovavimas darbuotojų kolektyvui. *Juristas*, 2007, nr. 2.
22. BLANPAIN, R. *European Labour Law*. The Hague: Kluwer Law International, 2000.
23. DAMBRAUSKIENĖ, G. Kolektyvinių derybų principai tarptautinėje ir Lietuvos darbo teisėje. *Jurisprudencija*, 2003, nr. t. 40(32).
24. DAMBRAUSKIENĖ, G.; MACIJAUSKIENĖ, R.; MAČERNYTĖ – PANOMARIOVIENĖ, I. *Darbo sutartis: sudarymas, vykdymas, nutraukimas*. Vilnius: Žaltvykslė, 2007.
25. DAVIDAVIČIUS, H. *Lietuvos Respublikos darbo kodeksas apie darbuotojų įdarbinimą, jų darbo sąlygų keitimą ir atleidimą iš darbo*. Kaunas: Smaltija, 2003.
26. DAVIDAVIČIUS, H. *Darbuotojų įdarbinimas ir darbo sutarties su jais nutraukimas pagal Darbo kodeksą bei teismų praktiką*. Kaunas: Aušra, 2006.
27. DAVULIS, T. Kolektyviniai susitarimai: kolektyvinių darbo santykių reguliavimo problemos. *Teisė*, 1999, nr. 33(1).
28. DAVULIS, T. Kai kurios darbdavių organizacijų teisinio statuso problemos. *Teisė*, 2001, nr.39.

29. DEAKIN, S.; JOHNSTON, A.; MARKESINIS. *Tort Law*. Oxford: Clarendon Press, 2003.
30. EUROPOS BENDRIJŲ KOMISIJA. *Žalioji knyga. Darbo teisės modernizavimas įgyvendinant 21-ojo amžiaus uždavinius*. Briuselis: 2006 11 22. KOM (2006) 708 galutinis.
31. KASILIAUSKAS, N. Kolektyvinių sutarčių reikšmė reguliuojant darbo santykius. *Justitia*, 2005, nr. 2(56).
32. KASILIAUSKAS, N. *Kolektyvinės derybos ir kolektyvinės sutartys Lietuvoje*. Vilnius: Trišalės tarybos sekretoriatas, 2006.
33. KRASAUSKAS, R. Įmonės kolektyvinės sutarties, kaip darbo teisės šaltinio, reikšmė Lietuvos darbo teisei, vietinio teisinio reguliavimo įmonėse raida ir perspektyvos. *Jurisprudencija*, 2003, nr. t. 40(32).
34. KRASAUSKAS, R. *Darbo santykių reguliavimas kolektyvinėmis sutartimis*. Daktaro disertacija, socialiniai mokslai, teisė (01 S). Vilnius, 2007.
35. MAČERNYTĖ - PANOMARIOVIENĖ, I. Teisinė garantijų darbuotojams prigimtis. *Jurisprudencija*, 2002, nr. t. 25(17).
36. MAČERNYTĖ – PANOMARIOVIENĖ, I. Dispozityvios garantijos darbuotojams darbdaviui tapus nemokiam. *Jurisprudencija*, 2003, nr. t. 40(32).
37. MIKELĖNAS, V.; VILEITA, A.; TAMINSKAS, A. *Lietuvos Respublikos civilinio kodekso komentaras. Pirmoji knyga. Bendrosios nuostatos*. 1-asis leidimas. Vilnius: Justitia, 2001.
38. MIKELĖNAS, V., et al. *Lietuvos Respublikos civilinio kodekso komentaras. Antroji knyga. Asmenys*. 1-asis leidimas. Vilnius: Justitia, 2002.
39. NEKRAŠAS, V., et al. Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. III dalis. Individualūs darbo santykiai. Vilnius: Justitia, 2004. II t.
40. NEKROŠIUS, I., et al. *Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. I dalis. Bendrosios nuostatos. II dalis. Kolektyviniai darbo santykiai*. Vilnius: Justitia, 2003. I t.
41. NEKROŠIUS, I. *Darbo ir socialinės apsaugos teisė XXI amžiuje: iššūkiai ir perspektyvos. Tarptautinės mokslinės konferencijos medžiaga 2006 m. gegužės 11-13 d.* Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2007.
42. NEKROŠIUS, I., et al. *Darbo teisė*. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2008.
43. NIKITINAS, V. Darbdavys kaip darbo teisės subjektas Lietuvos Respublikoje bei užsienio valstybėse. *Jurisprudencija*, 2002, nr. t. 25(17).

44. PETRYLAITĖ, D. Darbo tarybos – naujos kolektyvinių darbo santykių galimybės. *Teisės žinios*, 2005, nr. 2-3(10-11).
45. PETRYLAITĖ, D. *Kolektyviniai darbo ginčai*: monografija. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2005.
46. PETRYLAITĖ, D. *Kolektyvinių darbo ginčų instituto teorinės ir praktinės problemos*. Daktaro disertacija, socialiniai mokslai, teisė (01 S). Vilnius, 2006.
47. PRANCKEVIČIUS, A. Kai kurios darbuotojų materialinės atsakomybės pagal darbo teisę problemos. *Teisė*, 1999, nr. 33(2).
48. SWIĄTKOWSKI, A. M. *Darbo teisė suvienytoje Europoje*: 2003 m. spalio 16-18 d. Tarptautinės mokslinės konferencijos medžiaga. Vilnius: UAB „Forzacas“, 2004.
49. TARTILAS, J. Darbuotojų darbo sąlygų garantijos naujajame Darbo kodekse. *Jurisprudencija*, 2003, nr. t. 40(32).
50. TIAŽKIJUS, V.; PETRAVIČIUS, R.; BUŽINSKAS, G. *Darbo teisė*. Vilnius: Justitia, 1999.
51. TIAŽKIJUS, V. *Darbo teisė: teorija ir praktika*. Vilnius: Justitia, 2005.
52. USONIS, J. Saugos ir sveikatos darbe reglamentavimo problemos kelių transporto srityje. *Jurisprudencija*, 2007, nr. 1(91).
53. VAIŠVILA, A. *Teisės teorija*. Vilnius: Justitia, 2000.
54. VANSEVIČIUS, S. *Valstybės ir teisės teorija*. Vilnius: Justitia, 2000.

Praktinė medžiaga

55. Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 1995 m. gruodžio 22 d. nutarimas (Valstybės žinios, 1995, Nr. 106-2381).
56. Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 1999 m. sausio 14 d. nutarimas (Valstybės žinios, 1999, Nr. 9-199).
57. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 1998 m. spalio 28 d. nutartis c. b. *G.Milčiukienė v. UAB „Antriniai metalai“*, Nr. 3K-69/98, kat. 3.
58. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 1999 m. rugsėjo 20 d. nutartis c. b. *R.Dambrauskienė v. B.Repecko krovinių pervežimo įmonė „Ergas“*, Nr. 3K-3-453/1999, kat.7.
59. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2000 m. spalio 16 d. nutartis c. b. *D.Laurinavičiūtė-Paulauskienė v. UAB „Wellman“*, Nr. 3K-3-1012/2000, kat. 1.

60. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2000 m. lapkričio 23 d. nutartis c.b. *Klaipėdos miesto Vyriausiojo policijos komisariatas v. Klaipėdos miesto Vyriausiojo policijos komisariato darbuotojų profesinė sąjunga*, Nr. 3K-7-1136/2000, kat. 5.
61. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2000 m. gruodžio 4 d. nutartis c. b. *V. Strelcovas ir kt. v. AB „Žeimena“*, Nr. 3K-3-1305/2000, kat. 1.
62. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2003 m. vasario 3 d. nutartis c. b. *UAB „Utenos skalva“ v. J. Vijeikis*, Nr. 3K-3-201/2003, kat. 7.3.1.; 18.2.; 39.2.3; 39.2.4.
63. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2003 m. birželio 5 d. nutartis c. b. *D. Baliūnas v. UAB „Kemira GrowHow“*, Nr. 3K-7-408/2003, kat. 13; 82.
64. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2003 m. spalio 29 d. nutartis c. b. *AB „Šiaulių stumbras“ darbuotojų profesinė sąjunga v. AB „Šiaulių stumbras“*, Nr. 3K-3-1014/2003, kat. 10.
65. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2004 m. balandžio 26 d. nutartis c. b. *I.Gaubienė v. UAB „VP Market“*, Nr. 3K-3-300/2004, kat. 2.4.3.10.
66. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2006 m. sausio 4 d. nutartis c. b. *A.K. v. AB „Vievio paukštynas“*, Nr. 3K-3-10/2006, kat. 11.9.10.7; 44.2.4.2.
67. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2006 m. birželio 27 d. nutartis c. b. , Nr. *N. J. v. „Oldtaunas“*, Nr. 3K-3-387/2006, kat. 11.1; 42.8.
68. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2007 m. liepos 24 d. nutartis c. b. *S. R. ir D. G. v. UAB „Visatex“*, Nr. 3K-3-311/2007, kat. 11.9.13.
69. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2007 m. rugsėjo 27 d. nutartis c. b. *R.Ž. v. UAB „AJ Šokoladas“*, Nr. 3K-3-350/2007, kat. 1.2; 11.1; 11.7.5; 11.9.10.8.

Santrauka

Darbo teisės subjektų – darbuotojo ir darbdavio – pagrindinės teisės ir pareigos atsiranda, pasikeičia, pasibaigia darbo sutarties pagrindu, ir jos pasižymi ypatingais požymiais, kurie išskiria jas iš kitų rūšių teisių ir pareigų. Be to, darbuotojas darbo santykiuose paprastai laikomas silpnesne teisinių santykių šalimi, todėl darbdaviui, kaip stipresnei darbo teisinių santykių šaliai, keliami jo teisėms ir pareigoms griežtesni reikalavimai, jiems nustatomos ne vienodo svorio teisės ir pareigos. Kito darbo teisės subjekto - darbuotojo kolektyvo – teisių ir pareigų ypatumus lemia jo subjektiškumas, kuris pasižymi tam tikru specifiškumu – daugeliu atveju darbuotojų kolektyvas tiesiogiai realizuoti savo teisių negali. Todėl daugiau kalbama apie šio subjekto atstovavimą. Ir darbuotojai, ir darbdaviai, siekdami organizuotai ginti savo teises ir interesus, vienijasi į organizacijas. Atstovavimą esant kolektyviniams darbo santykiams reglamentuoja Darbo kodeksas. Darbuotojų atstovai yra profesinės sąjungos ir darbo tarybos, šiems subjektams suteiktos beveik vienodos darbuotojų kolektyvinio atstovavimo teisės, išskyrus tam tikras profesinių sąjungų išimtines teises. Darbdavių atstovai – darbdavių organizacijos – veikia pagal Asociacijų įstatymą, kuris nėra pritaikytas darbo santykių specifikai ir kuriame nėra išspręstas darbdavių asociacijų narių atstovavimo darbo santykiuose kompetencijos klausimas.

Summary

(The Distinctive Features of the Rights and Obligations of the Subjects of Labour Law)

The main labour rights and labour obligations of an employee and an employer may arise, change or expire under an employment contract. These labour rights and duties as to perform work of a certain profession, speciality, qualification or to perform specific duties in accordance with the work regulations established at the workplace; and to provide the employee with the work specified in the contract, to pay him the agreed wage and to ensure working conditions, have special features which set apart them from other (for instance, civil rights and obligations) rights and obligations. Besides, an employee is more vulnerable than an employer so for this reason an employer has more obligations and from him is asking to be more careful than an employee. The other subject of labour law is the staff whose legal capacity is special. The staff can not perform some of his rights and obligations directly, in these cases he needs to be represented by the other entities. Employees and employers may be represented both in collective and individual labour relations. Representation in collective labour relations is regulated by Labour Code, and in this work only the representation in collective relations is studying. Representatives of employees are trade unions and labour councils, they possess almost the same rights of collective representation except some exclusive rights which belong only to trade unions. Employers can be represented by the organisation too. Employers's organisation is guided by the general law regulating associations and it does not fit the particularity of labour relations.

