

**VILNIAUS UNIVERSITETAS  
TEISĖS FAKULTETAS  
DARBO TEISĖS KATEDRA**

Darbą parašė: Daina Bastytė, dieninis skyrius,  
5 kursas, darbo teisės specializacija.

MAGISTRINIS DARBAS  
**Profesinių sąjungų teisinis statusas**  
(The legal status of the trade unions)

Darbo vadovas: as. Dr. N. Kasiliauskas.  
Recenzentas: D. Zdanavičius.

Vilnius  
2007

## TURINYS

IŽANGA .....	3 – 4 psl.
I PROFESINIŲ SAJUNGŲ PADĖTIS	
1) 1. Profesinių sąjungų istorinė apžvalga .....	5 – 8 psl.
2) 2. Profesinių sąjungų ir asociacijos laisvės principo santykis .....	8 – 11 psl.
3) 3. Profesinės sąjungos samprata ir pagrindiniai bruožai .....	12 – 18 psl.
4) 4. Profesinių sąjungų steigimas ir registravimas .....	18 – 24 psl.
5) 5. Profesinių sąjungų turtas.....	25 – 29 psl.
6) 6. Profesinės sąjungos – darbuotojų atstovai ir jų palyginimas su darbo tarybomis .....	29 – 34 psl.
II PROFESINĖS SAJUNGOS KOLEKTYVINIUOSE DARBO SANTYKIUOSE	
7) 1. Profesinės sąjungos kaip socialinis partneris .....	35 – 43 psl.
8) 2. Profesinės sąjungos teisinis statusas įmonės lygiu .....	43 – 49 psl.
9) 3. Profesinės sąjungos teisinis statusas aukštesniu nei įmonės lygiu .....	49 – 52 psl.
III PROFESINĖS SAJUNGOS INDIVIDUALIUOSE DARBO SANTYKIUOSE	
10) 1. Profesinės sąjungos teisinis statusas individualiuose darbo santykiuose	53 – 55 psl.
11) 1.1. Garantija profesinių sąjungų renkamų organų nariams atleidžiant juos iš darbo .....	55 – 59 psl.
12) 1.2. Pirmenybės teisė būti paliktam dirbti, kai mažinamas darbuotojų skaičius, profesinių sąjungų renkamų organų nariams .....	59 – 61 psl.
13) 2. Drausminės nuobaudos profesinių sąjungų renkamų organų nariams .....	61 – 63 psl.
IŠVADOS .....	64 – 65 psl.
LITERATŪRA .....	66 – 69 psl.
Santrauka .....	70 psl.
Summary .....	71 - 72 psl.

## IŽANGA

Vis dažniau girdime, kokia svarbi darbuotojų ir darbdavių partnerystė/bendradarbiavimas, užtikrinantis stabilumą darbo, ekonomikos ir socialinio gyvenimo srityse. Darbo teisėje toks bendradarbiavimas vadinamas socialine partneryste, o jam įgyvendinti reikalingos darbuotojus atstovaujančios organizacijos. Todėl šiuo periodu profesinių sąjungų vaidmuo yra ypač svarbus ir **aktualus**.

Šio darbo **objektas** – profesinės sąjungos ir jų teisinis statusas darbo teisėje. Profesinės sąjungos bus tyrinėjamos būtent darbo teisės srityje, nesigilinant ir neanalizuojant šios organizacijos kaip civilinės teisės subjekto. Žinoma, neįmanoma išvengti civilinės teisės įtakos, nes profesinės sąjungos yra viešieji juridiniai asmenys ir kaip organizacinė struktūra turi atitikti įstatymų keliamus reikalavimus, kurie susiję ne tik su darbo teise, bet ir su civiline teise. Todėl civilinė teisė bus naudojama tiek, kiek bus būtina atskleisti temos esmę.

Šio darbo pagrindinis **tikslas** – atskleisti profesinės sąjungos teisinį statusą. Ši sąvoka gali būti suprantama siaurąja prasme - kaip profesinės sąjungos teisės ir pareigos; ir plačiąja prasme – ne tik teisės ir pareigos, tačiau ir profesinės sąjungos atliekamos funkcijos, procesai, kuriuose profesinė sąjunga dalyvauja, jos įsteigimo procedūra, atskleidžianti šios organizacijos ypatumus, jos vaidmuo kolektyviniuose ir individualiuose darbo santykiuose. Šiame darbe profesinės sąjungos teisinis statusas suprantamas plačiąja prasme ir norint jį atskleisti svarbiausi **uždaviniai** bus atskleisti asociacijos laisvės principą, kaip vieną pamatinių žmogaus teisių, padedantį įgyvendinti konstitucinę teisę kurti profesines sąjungas; profesinės sąjungos steigimo ir registravimo procedūros ypatumus; profesinės sąjungos vaidmenį socialinės partnerystės procese ir palyginti profesines sąjungas su alternatyviu darbuotojus atstovaujančiu įmonės lygyje organu – darbo taryba; kaip profesinių sąjungų vaidmuo skiriasi skirtinguose socialinės partnerystės lygiuose; koks profesinės sąjungos vaidmuo individualiuose darbo santykiuose. Analizuojant visus minėtus klausimus, bus keliami probleminiai klausimai, tiek atskirose šio darbo dalyse, tiek analizuojant šią temą sistemiškai.

Analizuojant tiek teorines, tiek praktines problemas, bus naudojami įvairūs tyrimo **metodai**. Loginis sisteminis metodas padeda atskleisti viso darbo esmę, padaryti išvadas, apibendrinimus. Loginis sisteminis metodas reiškia ir tai, kad teisės normos turi būti aiškinamos ne atskirai, o sistemiškai kartu, pavyzdžiui, norint suprasti, kas yra kolektyvinių

darbo ginčų šalis, reikia analizuoti ne tik kolektyvinių darbo ginčų sampratą, bet ir kolektyvinių sutarčių šalių sampratą, logiškai aiškinant, kad kelti reikalavimus gali tas subjektas, kuris ir pasirašė sutartį. Istorinis metodas padeda atskleisti profesinės sąjungos teisinio statuso pasikeitimus. Šis metodas naudojamas tiek darbo dalyje – „Profesinių sąjungų istorinė apžvalga“, tiek visame darbe, atskleidžiant teisės normų keitimąsi, profesinių sąjungų vaidmens pokytį. Lyginamasis metodas, visų pirma, parodo profesinės sąjungos supratimą Lietuvoje ir kitur, pavyzdžiui, Didžiojoje Britanijoje, antra, padeda atskleisti profesinės sąjungos vaidmenį lyginant su darbo tarybomis, trečia, šis metodas naudojamas lyginant profesines sąjungas įmonės ir aukštesniu lygiu, taip pat naudojamas visais atvejais, norint atskleisti kokybiškai panašius ar skirtingus institutus.

Dar iki 2006 m. pabaigos profesinių sąjungų teisinis statusas buvo mažai ištyrinėtas ir aprašytas, niekas šia tema per daug nesidomėjo. Tačiau 2006 m. pabaigoje daktaro N. Kasiliausko disertacija pakeitė šią situaciją. Manau, kad **originalumui** svarbu analizuojant medžiagą, kuria bus naudojama rašant šį darbą, stengtis iškelti probleminius klausimus ir pateikti savo atsakymus į juos, o ne tik aprašyti šią temą teoriškai. Manau, tuo ir turi pasireikšti darbo originalumas. Darbo **naujumas** pasireišk tam tikru požiūriu ir pozicija dėl problemų sprendimo būdų.

Rašant darbą bus naudojama specialioji Lietuvos ir užsienio autorių **literatūra**, Lietuvos, Europos Sąjungos ir tarptautinės teisės norminiai aktai ir praktinė medžiaga (LR konstitucinio teismo, Lietuvos Aukščiausiojo teismo (toliau darbe – LAT) nutarimai, nutartys, išaiškinimai, konsultacijos). Šiam darbui taip pat svarbus šaltinis yra profesinių sąjungų internetiniai puslapiai; duomenys, gauti iš LR teisingumo ministerijos ir juridinių asmenų registro. Svarbiausia literatūra, padėsianti atskleisti profesinės sąjungos teisinį statusą, yra LR konstitucija, LR darbo kodeksas, LR profesinių sąjungų įstatymas, LR konstitucinio teismo nutarimai, LAT nutartys, išaiškinimai, konsultacijos, profesinių sąjungų internetiniai puslapiai.

## I. PROFESINIŲ SAJUNGŲ PADĖTIS

### 1. PROFESINIŲ SAJUNGŲ ISTORINĖ APŽVALGA

Profesinės sąjungos kūrėsi visame pasaulyje, kaip darbininkų atstovai, atstovaujantys darbuotojų poziciją darbdaviui ir įtakojantys įdarbinimo ir kitus ekonominius, darbo ir socialinius aspektus. Daugelio šalių profesinių sąjungų judėjimas pasižymėjo skausminga kova, nes darbdaviai nenorėjo leisti kurtis profesinėms sąjungoms, persekiojo profesinių sąjungų steigėjus ir narius, pasitelkdavo valdžios pagalbą leidžiant nepalankius profesinėms sąjungoms ir apskritai darbuotojams įstatymus (<sup>1</sup>pavyzdžiui 1800 m. Draugijų įstatymas Didžiojoje Britanijoje). Stiprėjant kapitalistinei santvarkai ir visuomenei susirūpinant dėl blogų darbo sąlygų profesinių sąjungų persekiojimas silpnėjo. XIX a. 2-e pusėje išsivysčiusiose valstybėse vyko profesinių sąjungų judėjimo ir streikų legalizacija, t. y. profesinės sąjungos buvo pripažįstamos konstituciniu lygiu, įtvirtintas asociacijos laisvės principas, streikų galimybė, išplėstos profesinių sąjungų teisės priimant specialius įstatymus. XX a. atsirado reikiamybė kurti tarptautinius standartus, susijusius su profesinių sąjungų teisėmis ir veikla, ir apskritai tarptautiniu mastu įtvirtinti svarbiausias darbuotojų teises. Tam tikslui 1919 m. buvo įkurta Tarptautinė darbo organizacija (TDO). „<sup>2</sup>Nuo pat pradžių TDO aktyviai dalyvavo kuriant tarptautinius standartus, susijusius su plačiu pagrindines profesinių sąjungų teises apibūdinančių dalykų spektru“. TDO priėmė teisės aktus, kurių pagalba buvo įtvirtintos svarbiausios profesinių sąjungų teisės ir garantijos, kaip pavyzdžiui, Konvencija Nr. 87 „Dėl asociacijų laisvės ir teisės jungtis į organizacijas“ (pagrindinė idėja, kad valstybė negali įtakoti darbininkų stojimo į organizacijas, ginančias jų interesus), Konvencija Nr. 98 „Dėl teisės jungtis į organizacijas ir dalyvauti kolektyvinėse derybose“ (paremia ir apsaugo savanoriškų derybų tarp darbininkų ir darbdavių organizacijų procesą, gina darbininkus nuo diskriminavimo vien dėl to, kad jie kuria profesines sąjungas). Darbuotojų organizacijos reikalavo pripažinti teisę vienytis dar prieš TDO sukūrimą, nes iki II pasaulinio karo profesinių sąjungų teisės nebuvo įtvirtintos tarptautiniu mastu, tačiau tai buvo įgyvendinta tik įkūrus TDO. Apskritai TDO konvencijos Nr. 87 ir Nr. 98 įtvirtino pagrindines profesinių

---

<sup>1</sup> Г. Н. Андреева. Конституционное право зарубежных стран. Москва, 1994.

<sup>2</sup> Tarptautinė laisvųjų profesinių sąjungų konfederacija. Profesinių sąjungų teisės pavojuje. Vilnius, 1996 – 6 psl., 7 psl.

sajungų teises,<sup>3</sup> tokias kaip teisė laisvai, be valstybės kišimosi jungtis į profesines sąjungas, nusistatyti savo statusą ir sudaryti įstatus, laisvai išrinkti savo atstovus, organizuoti savo administravimą, saugoti savo turtą ir lėšas, dalyvauti kolektyvinėse derybose ir sudaryti kolektyvines sutartis, streikuoti, profesinės sąjungos negali būti uždraustos administracine tvarka arba paleistos.

Sovietinės okupacijos metais visos LTSR profesinės sąjungos buvo sudėtinė TSRS profesinių sąjungų dalis ir iš esmės vykdė valstybės socialines funkcijas. Tarybinės profesinės sąjungos – „<sup>4</sup>masinė visuomeninė organizacija, savanoriškumo pagrindais jungianti visų profesijų darbininkus ir tarnautojus, taip pat didelę dalį kolūkiečių“. Profesinių sąjungų steigimas ir veikla buvo reglamentuoti TSRS Konstitucijos 51 straipsnyje ir Pagrindų 95 straipsnyje, kuriuose buvo skelbiama, kad yra garantuojama teisė visiems darbuotojams ir tarnautojams jungtis į profesines sąjungas, kad valstybė nesikiša į profesinių sąjungų organizavimą, kad profesinės sąjungos organizuojasi ir veikia pagal jų pačių priimtus įstatus ir nėra registruojamos valstybės organuose. TSRS visai skelbėsi skatinanti profesines sąjungas, baudžiamajame kodekse numatė normą, kad kliudymas teisėtai profesinių sąjungų ir jų organų veiklai užtraukia baudžiamąją atsakomybę. Tačiau realiai laisvai galėjo egzistuoti tik tos profesinės sąjungos, kurios atitiko politikų, valdžios tikslus.

Praeito amžiaus 9-jo dešimtmečio pabaigoje vis labiau įsigalint TSRS „Perestroikos“ politikai, Lietuvoje prasidėjo atgimimo sąjūdis, susidarė palankios prielaidos kurtis nepriklausomoms profesinėms sąjungoms. Pradžioje šis procesas pasižymėjo pavienių Lietuvoje veikusių profesinių sąjungų organizacijų atsiskyrimu nuo vadinamųjų šakinių TSRS profsąjunginių organizacijų<sup>5</sup>. Manoma, jog pirmoji nepriklausoma profesinė sąjunga buvo įsteigta 1989 m. balandžio mėn. "Kauno statybos" treste, vienijusi vienuolika statybinių organizacijų<sup>6</sup>. Panašiu būdu 1989 - 1990 m. Lietuvos TSR bei vėliau Lietuvos Respublikoje sparčiai steigėsi įvairios nepriklausomos profesinės sąjungos. Tačiau naujosios organizacijos kūrėsi pagal Lietuvos teritorijoje veikusių senus sovietinius įstatymus, todėl buvo daug reglamentavimo nesutapimų, ypač profesinių sąjungų turto klausimais<sup>7</sup> (t. y. naujoms profesinėms sąjungoms atsiskiriant nuo TSR senųjų profesinių sąjungų, reikėjo atskirti ir

---

<sup>3</sup> Plačiau žiūrėti darbo dalyse – „Profesinių sąjungų ir asociacijos laisvės principo santykis“; „Profesinės sąjungos samprata ir pagrindiniai bruožai“.

<sup>4</sup> A. Dambrauskas, V. Nekrašas, I. Nekrošius. Darbo teisė. Vilnius: Mintis, 1990 – 45 psl.

<sup>5</sup> Iš Lietuvos profsąjungų istorijos. Metodinė medžiaga profesinės sąjungos pirmininkui. Lietuvos ryšių darbuotojų profesinė sąjunga, Vilnius, 1996 - 17 psl.

<sup>6</sup> B. Simanavičius. Nepriklausomos profesinės sąjungos. Straipsnių ir dokumentų rinkinys, 1992 – 22 psl.

<sup>7</sup> Plačiau žiūrėti darbo dalyje – „Profesinių sąjungų turtas“.

turtą). Todėl iškilo būtinumas kurti naujus profesinių sąjungų steigimą, veiklą ir kitus klausimus reglamentuojančius teisės aktus.

Pirmuoju bandymu sukurti naują teisinį pagrindą profesinėms sąjungoms galima laikyti 1989 m. lapkričio 2 d. LTSR Aukščiausiosios Tarybos priimtą nutarimą<sup>8</sup>, kuriuo buvo sudaryta darbo grupė Lietuvos profesinių sąjungų teisių įstatymo projektui parengti. 1989 m. gruodžio 4 d. LTSR AT nutarė paskelbti visuomenei svarstyti Lietuvos profesinių sąjungų teisių įstatymo projektą, tačiau šie bandymai buvo nelabai sėkmingi, kadangi realiai projektas taip ir nebuvo paskelbtas, o besikuriančios naujosios profesinės sąjungos paprastai veikė kaip visuomeninės organizacijos. 1989 m. buvo priimtas LTSR įstatymas "Dėl Lietuvos TSR ekonominio savarankiškumo pagrindų"<sup>9</sup>, 1990 m. - priimtos kelios LTSR Konstitucijos pataisos, įteisinusios naujas piliečių susivienijimų formas, visa tai sudarė galimybes steigti profesinėms sąjungoms ir tuo pat metu jungtis į stambesnius susivienijimus. Tačiau realiai naujų nepriklausomų profesinių sąjungų teisinių pagrindų kūrimo pradžia reikėtų laikyti nepriklausomybės paskelbimą 1990 m. kovo 11 d. Nors paskelbus nepriklausomos Lietuvos Respublikos atkūrimo aktą ir Laikinąjį Pagrindinį Įstatymą tebeliko galioti dauguma sovietinių įstatymų (kurie buvo keičiami palaipsniui), naujų profesinių sąjungų teisinio statuso perspektyvos tapo aiškesnės. 1990 m. liepos 30 d. LR AT priėmė nutarimą "Dėl paramos besisteigiančioms profsąjungoms ir buvusių valstybinių profsąjungų organizacijų turto"<sup>10</sup>, kuriame buvo numatyta tam tikra parama besisteigiančioms profesinėms sąjungoms ir reglamentuojami senųjų profesinių sąjungų turto perėmimo bei persikirstymo klausimai. Šiame nutarime taip pat buvo numatyta, kad dalis buvusių profesinių sąjungų turto turi būti perduota naujai besikuriantiems ar susikūrusiems profesiniams susivienijimams, o Vyriausybei pavesta inventorizuoti Lietuvos TSR veikusių profesinių sąjungų turtą, nustatyti šio turto įsigijimo šaltinius ir dydį bei pasiūlyta visiems suinteresuotiems profesinių sąjungų turto dalininkams dėl turto pareikšti pretenzijas Vyriausybei. Tokiu būdu, buvo sudarytos tam tikros turtinės naujų profesinių sąjungų steigimo skatinimo prielaidos, tačiau dar nebuvo sukurtas naujas profesinių sąjungų teisinis reglamentavimas.

1990 m. gruodžio 19 d. Lietuvos Respublikos Aukščiausiosios Tarybos Prezidiumas priėmė nutarimą dėl profesinių sąjungų įstatymo projekto parengimo ir pateikimo Aukščiausiajai Tarybai. Toks įstatymo projektas buvo parengtas ir 1991 m. birželio mėn.

---

<sup>8</sup> Lietuvos TSRS Aukščiausiosios Tarybos ir Vyriausybės žinios, 1989 Nr. 32 - 422; toliau nuorodose sutrumpintai vadinamas - Žin.

<sup>9</sup> Žin., 1989 Nr. 15 - 168.

<sup>10</sup> Žin., 1990 Nr. 23 - 567.

paskelbtas spaudoje visuotiniam svarstymui, o 1991 m. lapkričio 21 d. buvo priimtas Aukščiausiosios Tarybos - Atkuriamojo Seimo ir įsigaliojo 1991 m. gruodžio 10 d.<sup>11</sup>

Profesinės sąjungos pagal 1991 metų LR profesinių sąjungų įstatymo preambulę – „<sup>12</sup> savanoriškos, savarankiškos ir savaveiksmės organizacijos, atstovaujančios ir ginančios darbuotojų profesines darbo, ekonomines, socialines teises bei interesus“. <sup>13</sup>Profesinės sąjungos Lietuvos Respublikoje veikia laisvai ir savarankiškai bei turi lygias teises. Niekas negali būti verčiamas priklausyti profesinei sąjungai ar priverstas iš jos išstoti. Jos turi teisę parengti savo veiklos įstatus ir reglamentus/statutus, laisvai rinkti savo atstovus, organizuoti bei formuoti savo veiklos programą, nusistatyti savo administravimo tvarką. Profesinės sąjungos gali steigtis: profesiniu, pareiginiu, gamybinu, teritoriniu ar kitais pačių profesinių sąjungų nustatytais principais. Profesinių sąjungų pagrindinė veiklos prielaida yra LR konstitucijos 50 straipsnio 1 dalyje nustatyta nuostata, kad profesinės sąjungos kuriasi laisvai ir veikia savarankiškai, jos gina darbuotojų profesines, ekonomines bei socialines teises bei interesus bei 35 straipsnyje numatytas <sup>14</sup> asociacijos laisvės principas. Profesinės sąjungos yra ribotos civilinės atsakomybės viešieji juridiniai asmenys, turintys ir valdantys turtą įstatymų nustatyta tvarka ir atsakantys už savo prievoles tik nuosavybės teise profesinei sąjungai priklausančiu turtu. Profesinės sąjungos pagal LR darbo kodekso 19 straipsnį yra darbuotojų atstovai<sup>15</sup>, vadinasi turi visas LR darbo kodekso 22 straipsnyje įtvirtintas teises, ginant darbuotojų teises ir interesus.

## 2. PROFESINIŲ SAJUNGŲ IR ASOCIACIJOS LAISVĖS PRINCIPO SANTYKIS

„<sup>16</sup> Asociacijos laisvė – universalus principas demokratinei visuomenei atsirasti, funkcionuoti ir plėtotis.“ Asociacijos laisvė (principas) bendraja prasme, tai kiekvieno asmens teisė jungtis į bendrijas, politines partijas ar asociacijas, nesvarbu, kokia būtų junginio teisinė forma ar pavadinimas. Svarbiausia, kad asmenis vienija tam tikras požiūris, tam tikri interesai ir jų tikslai neprieštarauja LR konstitucijai ir kitiems teisės aktams. Asociacijos laisvės principas yra konstitucinis principas, įtvirtintas LR konstitucijos 35 straipsnyje. LR konstitucijos

---

<sup>11</sup> Žin., 1991, Nr. 34-933.

<sup>12</sup> LR profesinių sąjungų įstatymas, VŽ, 1991, Nr. 34-933, aktuali redakcija 2003 11 03.

<sup>13</sup> Plačiau žiūrėti darbo dalyje – „Profesinės sąjungos samprata ir pagrindiniai bruožai“.

<sup>14</sup> Plačiau žiūrėti darbo dalyje – „Profesinių sąjungų ir asociacijos laisvės principo santykis“.

<sup>15</sup> Plačiau žiūrėti darbo dalyje – „Profesinės sąjungos – darbuotojų atstovai ir jų palyginimas su darbo tarybomis“.

<sup>16</sup> V. Tiažkijus. Darbo teisė: teorija ir praktika. Vilnius: Justitia, 2005 – 178 psl.



minėtame straipsnyje įtvirtinta ir tai, kad niekas negali būti verčiamas priklausyti kokiai nors bendrijai, politinei partijai ar asociacijai ir tai reiškia, kad pagrindinis asociacijos laisvės principo bruožas – savanoriškumas.

Darbo teisės prasme asociacijos laisvės principu yra grindžiama darbuotojų ir darbdavių teisė steigti, stoti ar vienytis į darbuotojų ir darbdavių organizacijas ar kitokius junginius. LR konstitucijos 50 straipsnyje įtvirtinta asmenų teisė kurti profesines sąjungas ir laisvai dalyvauti jų veikloje, kas yra asociacijos laisvės principo ir teisės jungtis į organizacijas išraiška. Šiuo atveju iškyla klausimas, ar asociacijos laisvė ir teisė jungtis į organizacijas yra tapačios teisės. Mano nuomone, asociacijos laisvės principas yra platesnė sąvoka ir į jos turinį įeina teisė jungtis į organizacijas. Tačiau teisinėje literatūroje ir teisės aktuose šios sąvokos kartais sutapatinamos, naudojant vieną iš jų, kartais atskiriamos, išskiriant tam tikrus šių sąvokų bruožus. Pavyzdžiui, Vokietijoje šios abi teisės vadinamos<sup>17</sup> „koalicijų“ laisve ir užtikrinamos bendromis normomis. Tarptautinėse konvencijose šios teisės taip pat dažnai sutapatinamos, naudojant vieną iš sąvokų. Žmogaus teisių ir pagrindinių laisvių apsaugos konvencijos Protokolo Nr. 11 - 11 straipsnyje yra įtvirtinta nuostata, kad: „Kiekvienas turi teisę į taikių susirinkimų laisvę, taip pat laisvę jungtis į asociacijas kartu su kitais, įskaitant teisę steigti profesines sąjungas ir stoti į jas, kad būtų ginami savi interesai“. Iš šios nuostatos matosi, kad teisė jungtis į organizacijas yra asociacijos laisvės dalis, t.y. ne atskira teisė. Tuo tarpu Konvencija Nr. 87 „Dėl asociacijų laisvės ir teisės jungtis į organizacijas gynimo“ apie šias teises kalba kaip apie dvi savarankiškas, bet glaudžiai susijusias teises. Bet kokių atveju ir asociacijos laisvė, ir teisė jungtis į organizacijas yra visuotinai pripažintos teisės, turinčios tarptautinį įtvirtinimą.

Asociacijos laisvė kaip buvo minėta aukščiau yra tarptautiniu mastu pripažinta teisė (pripažinimo tarptautiniu mastu susilaukė po TDO įkūrimo 1919 m.). TDO leidžia Rekomendacijas ir Konvencijas darbo teisės srity. Rekomendacijos yra teisiškai neįpareigojantys dokumentai, Konvencijos yra skirtos valstybių narių ratifikavimui ir po ratifikavimo tampa privalomomis toms valstybėms. Profesinėms sąjungoms kaip darbuotojų organizacijoms esminės Konvencijos yra: Nr. 15 „Dėl kolektyvinių derybų skatinimo“, Nr. 135 „Dėl darbuotojų atstovų gynimo ir jiems teikiamų galimybių įmonėje“, Nr. 143 „Dėl darbuotojų atstovų“, Nr. 163 „Dėl kolektyvinių derybų“, Nr. 98 „Dėl teisės jungtis į organizacijas ir vesti kolektyvines derybas principų taikymo“, Nr. 87 „Dėl asociacijų laisvės

---

<sup>17</sup> V. Tiažkijus. Darbo teisė: teorija ir praktika. Vilnius: Justitia, 2005 – 178 psl, 179 psl.

ir teisės jungtis į organizacijas gynimo“. Paskutinės dvi <sup>18</sup>Konvencijos Nr. 98 ir Nr. 87 yra privalomos visoms TDO valstybėms narėms, nepriklausomai nuo to, ar valstybė yra jas ratifikavusi. Jų laikymąsi prižiūri speciali institucija – Asociacijų laisvės komitetas. Šios Konvencijos svarbios, nes apibrėžė asociacijos laisvės turinį. Konvencijos Nr. 87 prasme asociacijos laisvės turinį sudaro: teisė steigti ir stoti į organizacijas, vadovaujantis tik jų taisyklėmis, darbuotojų apsauga nuo diskriminacijos, organizacijų teisė parengti savo įstatus ir taisykles, laisvai rinkti savo atstovus, organizuoti valdymą ir veiklą, organizacijos turi teisę steigti federacijas, konfederacijas, jungtis į didesnius vienetus, garantijos dėl nesikišimo į organizacijų veiklą, organizacijų apsauga nuo minėtų teisių suvaržymo, joms siekiant įgyti juridinio asmens teises. Konvencijoje Nr. 98 reikalaujama, kad darbuotojų organizacijos būtų tinkamai ginamos nuo kišimosi į jų steigimo, veiklos ir valdymo reikalus, ginti darbuotojus nuo diskriminacijos, ginti darbuotojus nuo veiksmų, kuriais norima darbuotoją priimti į darbą arba palikti dirbti tik su sąlyga, kad jis nestos į profesinę sąjungą arba išstos iš jos, arba atleisti darbuotoją ar kitaip padaryti jam žalą kitu būdu dėl jo narystės profesinėje sąjungoje ar dalyvavimo jos veikloje. Asociacijos laisvės principą išplėtojo ir kiti tarptautiniai teisės aktai : 1948 m. Visuotinė žmogaus teisių deklaracija, 1950 m. Europos žmogaus teisių ir pagrindinių laisvių apsaugos konvencija, 1961 m. Europos socialinė chartija, 1966 m. Tarptautinis pilietinių ir politinių teisių paktas, 1966 m. Tarptautinis ekonominių, socialinių ir kultūrinių teisių paktas, 1989 m. Europos Bendrijos darbuotojų pagrindinių socialinių teisių chartija.

Panagrinėkime plačiau asociacijos laisvės principą Lietuvos darbo teisės atžvilgiu. Kaip jau buvo minėta, šis principas yra konstitucinis, tačiau analizuojant būtent LR konstitucijos 35 straipsnį, iškyla klausimas, ar nėra diskriminuojami asmenys, neturintys Lietuvos pilietybės, kadangi šio straipsnio norma įtvirtina: „Piliečiams laiduojama teisė laisvai vienytis į bendrijas, politines partijas ar asociacijas, jei šių tikslai ir veikla nėra priešingi Konstitucijai ir įstatymams“. LR asociacijų įstatymo 4 straipsnyje, nurodant kas gali būti asociacijų steigėjais, pilietybės kriterijaus nėra. Šio kriterijaus nėra ir LR profesinių sąjungų įstatymo 1 straipsnyje, nurodant, kad teisę steigti profesines sąjungas ir dalyvauti jų veikloje turi visi asmenys, teisėtai dirbantys pagal darbo sutartį ar kitais įstatymų numatytais pagrindais LR teritorijoje. Norint paneigti, kad specialūs aukščiau minėti įstatymai prieštarauja LR konstitucijos 35 straipsnio 1 daliai, galima naudotis to pačio Konstitucijos

---

<sup>18</sup> Lietuvos komercijos ir kooperacijos darbuotojų profesinė sąjunga. Kaip įsteigti profesinę sąjungą – 33 psl, 34 psl., 35 psl.

straipsnio 3 dalimi, kurioje įtvirtinta, kad: „Politinių partijų, kitų politinių ir visuomeninių organizacijų steigimą ir veiklą reglamentuoja įstatymas“. Kas reiškia, kad konkretūs reikalavimai organizacijų steigimui ir jų nariams bus numatyti specialiuose įstatymuose. Asociacijos laisvės principas yra įtvirtintas ir LR darbo kodekso 2 straipsnio 1 dalies 1 punkte, kaip principas, kuriuo vadovaujantis reglamentuojami darbo santykiai. Vadinasi, tai vienas pamatinių darbo teisės principų ir gali būti ribojamas tik įstatymu ar teismo sprendimu,<sup>19</sup> siekiant apsaugoti viešąją tvarką, visuomenės moralės principus, visuomenės narių sveikatą, gyvybę, turtą, teises ir teisėtus interesus. Tokie ribojimai yra numatyti, pavyzdžiui,<sup>20</sup> LR krašto apsaugos sistemos organizavimo ir karo tarnybos įstatymo 36 straipsnio 8 dalyje, nustatant, kad profesinės karo tarnybos kariams draudžiama būti profesinių sąjungų nariais ir streikuoti, ir pačiame LR darbo kodekse – 78 straipsnyje: „<sup>21</sup>Draudžiama skelbti streiką vidaus reikalų, krašto apsaugos ir krašto saugumo sistemose (išskyrus asmenis, ten dirbančius pagal darbo sutartis), greitosios medicinos pagalbos tarnybose“. Taigi asociacijos laisvės principas yra pamatinis principas, kuriuo remiantis yra užtikrinama darbuotojų teisė steigti profesines sąjungas ir dalyvauti jų veikloje. Apskritai tai vienas iš svarbiausių tarptautinių principų, užtikrinant žmogaus teises bei laisves ir kaip jau buvo minėta jo ribojimas galimas tik išimtiniais atvejais. Tačiau ne visai demokratinėse valstybėse šis principas nėra visa apimtimi užtikrinamas, pavyzdžiui,<sup>22</sup> Egipte yra leidimų sistema, valstybė pati nusprendžia, kokias asociacijas registruoti, ir neregistravo daugumos NV organizacijų, tokių kaip Egipto kovos su kankinimais organizacija, Nadeem smurto aukų reabilitacijos centras, remiantis ypač ribojančiu 2002 m. birželio mėn. Asociacijų įstatymu. Tai yra nepateisinama ir smerkiama, visos tarptautinės organizacijos priešinosi panašioms įstatymams. Bet koku atveju asociacijos laisvės principas yra neabejotinai vienas svarbiausių principų, ginančių žmogaus teises tarptautiniu mastu, suteikiantis galimybę ir darbuotojams, ir darbdaviams jungtis į organizacijas, atstovaujančias juos aukštesniu nei įmonės lygiu, įgyvendinant socialinę partnerystę. Taigi asociacijos laisvės principas yra neatsiejamai susijęs su profesinių sąjungų steigimu ir veikla.

---

<sup>19</sup> LR Darbo kodeksas, 2006 09 01 redakcija, VŠĮ „Mūsų Saulužė“ – 2 str. 2 d.

<sup>20</sup> Valstybės žinios. 1998, Nr. 49-1325.

<sup>21</sup> LR Darbo kodeksas, 2006 09 01 redakcija, VŠĮ „Mūsų Saulužė“ – 78 str. 1 d.

<sup>22</sup> [www.europarl.europa.eu/meetdocs/2004\\_2009/documents/cm/618/618798/618798lt.pdf](http://www.europarl.europa.eu/meetdocs/2004_2009/documents/cm/618/618798/618798lt.pdf) -

### 3. PROFESINĖS SAJUNGOS SAMPRATA IR PAGRINDINIAI BRUOŽAI

LR darbo kodeksas nepateikia profesinės sąjungos sampratos, o tik įvardija<sup>23</sup> kaip darbuotojų atstovus ir nurodo, kad profesinės sąjungos turi vadovautis<sup>24</sup> profesinių sąjungų veiklą reglamentuojančiais įstatymais, kodeksu ir savo įstatais. LR profesinių sąjungų įstatymo preambulėje įtvirtinta profesinės sąjungos samprata – tai „...savanoriškos, savarankiškos ir savaveiksmės organizacijos, atstovaujantios ir ginančios darbuotojų profesines darbo, ekonomines, socialines teises bei interesus“. Taigi profesinės sąjungos yra savanoriškos ir savarankiškos organizacijos, kas reiškia, kad į profesinę sąjungą darbuotojai stoja tam, kad galėtų geriau, tai yra organizuotai, ginti savo teises. Darbuotojas, stodamas į profesinę sąjungą, laisva valia pasirenka šią organizaciją kaip vieną iš savo darbo teisių bei interesų gynimo formų.<sup>26</sup> Todėl LR profesinių sąjungų įstatymo normose numatytas profesinių sąjungų narių teisių gynimas atitinka pagrindinę šių organizacijų paskirtį. Vadinasi, svarbiausia, kad<sup>27</sup> profesinės sąjungos kuriasi laisvai ir veikia savarankiškai. Kiekvienas darbuotojas turi teisę pats nuspręsti, ar jis nori priklausyti profesinei sąjungai, ar ne, ir negali būti taikoma jokia prievarta, priverčianti jį stoti į tokią organizaciją ar neleidžianti to padaryti. Darbuotojas negali būti diskriminuojamas vien dėl to, kad jis priklauso ar nepriklauso profesinei sąjungai. Konstitucinė nuostata, kad profesinės sąjungos gina darbuotojų profesines, ekonomines bei socialines teises bei interesus (LR konstitucijos 50 straipsnis)<sup>28</sup> iš esmės išreiškia dvejopą profesinių sąjungų paskirtį bei funkciją: viena, pirmiausia atstovauti profesinės sąjungos nariams ir juos ginti, antra, įstatymo nustatytais atvejais bei būdais ginti visus atitinkamos įmonės, įstaigos ar organizacijos darbuotojus.

Atstovaujant ir ginant darbuotojus profesinės sąjungos turi tam tikras teises ir atlieka tam tikras funkcijas. Kalbant apie profesinės sąjungos teises, visų pirma, reikėtų paminėti, kad profesinių sąjungų teisės yra įtvirtintos tarptautiniu mastu. TDO konvencijose Nr. 87 ir Nr. 98 yra įtvirtintos tokios pagrindinės profesinių sąjungų teisės, kaip teisė laisvai, be

<sup>23</sup> LR Darbo kodeksas, 2006 09 01 redakcija, VŠĮ “Mūsų Saulužė” – 19 str.

<sup>24</sup> LR Darbo kodeksas, 2006 09 01 redakcija, VŠĮ “Mūsų Saulužė” – 20 str.

<sup>25</sup> LR Profesinių sąjungų įstatymas, VŽ, 1991, Nr. 34-933, aktuali redakcija nuo 2003 11 03.

<sup>26</sup> LR KT 1999 01 14 nutarimas “Dėl Lietuvos Respublikos profesinių sąjungų įstatymo preambulės 2 dalies, 10 straipsnio 4 dalies, 17 straipsnio, 18 straipsnio 1 dalies, 21 straipsnio ir 23 straipsnio 2 dalies atitikimo Lietuvos Respublikos Konstitucijai”. VŽ, 1999, Nr. 9-199.

<sup>27</sup> LR konstitucija, priimta 1992 m. spalio 25 d., VŽ, 1992, Nr. 33-1014, aktuali redakcija nuo 2006 04 25 – 50 str. 1 d.

<sup>28</sup> LR KT 1999 01 14 nutarimas “Dėl Lietuvos Respublikos profesinių sąjungų įstatymo preambulės 2 dalies, 10 straipsnio 4 dalies, 17 straipsnio, 18 straipsnio 1 dalies, 21 straipsnio ir 23 straipsnio 2 dalies atitikimo Lietuvos Respublikos Konstitucijai”. VŽ, 1999, Nr. 9-199.

valstybės kišimosi jungtis į profesines sąjungas, nusistatyti savo statusą ir sudaryti įstatus, laisvai išrinkti savo atstovus, organizuoti savo administravimą, saugoti savo turtą ir lėšas, dalyvauti kolektyvinėse derybose ir sudaryti kolektyvines sutartis, streikuoti, profesinės sąjungos negali būti uždraustos administracine tvarka arba paleistos. Tuo tarpu Lietuvos autoriai <sup>29</sup>išskiria profesinių sąjungų teises pagal keletą kriterijų, pirma, pagal profesinių sąjungų darbo veiklos sritis į: organizacijų valdymo (taikomas vidaus santykiams), darbuotojų atstovavimo ir darbo sąlygų nustatymo (teisė vesti kolektyvines derybas ir įgaliojimai pasirašyti kolektyvines sutartis), darbo teisės normų taikymo, darbo įstatymų laikymosi priežiūros ir kontrolės (LR profesinių sąjungų įstatymo 17-19 str.), kolektyvinių darbo ginčų sprendimo (pariteto pagrindais sudarytai taikinimo komisijai – nagrinėti kolektyvinį ginčą), turtines (deklaruojamas LR profesinių sąjungų įstatymo 24 straipsnyje: teisė turėti turto nuosavybės teise, nuomotis jį ar įgyti kitų teisių, suteikiančių galimybių naudoti profesinės sąjungos veiklai reikiamas vertybes, rinkti narių mokesčių, gauti aukų, įmonių įnašų ir kita). Antra, pagal pobūdį profesinių sąjungų teisės yra: patariamosios (LR profesinių sąjungų įstatymo 13, 14 str., LR Vyriausybės 1996 05 24 nutarimas Nr. 618 „Dėl Užimtumo tarybos prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos ir Trišalių komisijų prie Lietuvos Respublikos darbo biržos nuostatų patvirtinimo“, taip pat LR darbo kodekso 47 str. įtvirtintas konsultavimas), paritetinės (lygios teisės darbuotojų ir darbdavių atstovams kartu su valstybės institucijomis spręsti tam tikrus klausimus), jurisdikcinės ( darbo teisės normų taikymas, priežiūra, kontrolė), teisės vesti derybas ir nustatyti darbo sąlygas (įgyvendinamos nustatant darbo sąlygas kolektyvinių derybų metu), organizacinės (profesinių sąjungų vidaus santykiai). Visos aukščiau paminėtos profesinių sąjungų teisės yra įgyvendinamos santykiuose su tam tikrais subjektais, t. y. darbdaviais ir jų organizacijomis, valstybės institucijomis, darbuotojais ir kitomis darbuotojų organizacijomis, tarptautinėmis organizacijomis ir institucijomis. Kad profesinės sąjungos galėtų tinkamai įgyvendinti savo teises santykiuose su minėtais subjektais, jai kaip organizacijai yra skirtos tam tikros garantijos: visų pirma, tai <sup>30</sup>asociacijos laisvės principas, lemiantis profesinių sąjungų kūrimąsi, veiklos laisvė, draudimas darbdaviui ar jo įgaliotam atstovui būti profesinės sąjungos nariu, ir teisė kontroliuoti darbo įstatymų laikymąsi ir reikalauti panaikinti

---

<sup>29</sup> A. Dambrauskas, V. Nekrašas, I. Nekrošius Darbo teisė. 1990, Vilnius; V. Tiažkijus Darbo teisė: teorija ir praktika, 2005, Justitia. 48 psl.

<sup>30</sup> Plačiau žiūrėti darbo dalyje – „Profesinių sąjungų ir asociacijos laisvės principo santykis“.

darbdavio sprendimus, kurie prieštarauja teisės aktams.<sup>31</sup> Taip pat yra ir profesinių sąjungų renkamų organų nariams skirtos papildomos garantijos, padedančios jiems tinkamai atlikti savo pareigas ir užtikrinančios, kad darbdaviai jų nediskriminuos vien dėl jų turimų pareigų profesinėje sąjungoje.

Kalbant apie profesinės sąjungos funkcijas galimi įvairūs skirstymai, tačiau atsižvelgiant į Lietuvos ir į tarptautinę praktiką, būtų galima nustatyti tokį<sup>32</sup> sąlyginį profesinės sąjungos funkcijų skirstymą: pažeistų darbuotojų teisių ir teisėtų interesų gynimas individualiuose darbo santykiuose, kolektyviniai santykiai, socialinis aprūpinimas, švietimas, politinė veikla ir informacijos rinkimas ir analizė. Apie individualius ir kolektyvinius santykius ir profesinių sąjungų funkcijas šiose srityse bus rašoma kituose šio darbo dalyse. Socialinio aprūpinimo funkcija pasireiškia dvejopai, visų pirma, tai tam tikromis socialinėmis lengvatomis iš darbdavio pusės, dėl kurių susitaria profesinės sąjungos, antra, priklausomai nuo pačios profesinės sąjungos finansinės būklės, pačios profesinės sąjungos veiksmai savo narių atžvilgiu, suteikiant galimybę jiems pailsėti, atgauti darbingumą ar kitaip pasirūpinti jų socialiniu gyvenimu. Kalbant apie darbdavių socialines lengvatas, tai gali būti pavyzdžiui tam tikros nuolaidos, įsigyjant pačios įmonės produkciją ar tam tikrą produkcijos grupę, suteikiant papildomas atostogas, mokant priedus ir panašiai. Žinoma, ši funkcija šiuo atžvilgiu yra neatsiejamai susijusi su kolektyvinių darbo santykių įgyvendinimu, nes socialinės lengvatos dažniausia būna įtvirtintos kolektyvinėse sutartyse ar tiesiog kolektyviniuose susitarimuose kaip kolektyvinių derybų rezultatas. Pačios profesinės sąjungos taip pat gali suteikti tam tikrą socialinį aprūpinimą, pavyzdžiui, gali turėti nuosavybės teisę poilsio namus ir leisti savo nariams pailsėti nemokamai ar apmokant tik realias išlaidas; gali apmokėti savo nario mokymus ar dalyvavimą konferencijose, kai tai susiję su jo pareigų vykdymu profesinės sąjungos valdymo organe ir panašiai (tai profesinės sąjungos kaip savarankiško subjekto pasireiškimas). Mokymai, seminarai ir konferencijos, kurios susijusios su profesinių sąjungų narių mokymu apie darbo teisės pažeidimus, mokymu apie profesinės sąjungos steigimą, veiklą ir veiklos organizavimą ir kitus organizacinius klausimus, taip pat specialusis mokymas profesinės sąjungos specifiniais klausimais priklauso jau kitai funkcijai - švietimo. Ši funkcija išskirtinai priklauso tik pačios profesinės sąjungos sričiai, t. y. darbdavys nerengia tokių mokymų, seminarų ar konferencijų, tačiau turi pareigą netrukdyti jų rengimui. Šiai funkcijai priklauso ir bendrasis informavimas per

---

<sup>31</sup> Plačiau žiūrėti III šio darbo skyriuje.

<sup>32</sup> Lietuvos komercijos ir kooperacijos darbuotojų profesinė sąjunga. Kaip įsteigti profesinę sąjungą – 7 psl.

laikraščius, televiziją, ir specialūs seminarai, konferencijos ir mokymai. Švietimas galimas visais lygiais, t.y. ir įmonės, ir šakos ar teritorijos, ir nacionaliniu. Švietimo funkciją profesinės sąjungos atlieka ne kaip darbuotojų atstovai, o kaip savarankiška organizacija, savarankiškas subjektas. Tuo tarpu politinė funkcija pasireiškia per nacionalinį lygmenį ir to išraiška yra LR Trišalė taryba, kuri sudaroma <sup>33</sup>iš vienodo skaičiaus lygiateisių narių: centrinių (respublikinių) profesinių sąjungų, darbdavių organizacijų ir Vyriausybės atstovų. LR Trišalė taryba yra socialinės partnerystės išraiška ir kartu per ją įgyvendinama politinė funkcija, nes yra įsiklausoma į profesinių sąjungų reikalavimus, derinami su jais teisės aktų, susijusių su darbo, ekonominius ir socialiniais klausimais, projektai. Vadinasi, darbuotojų atstovai aukščiausiu lygiu gali daryti ir daro įtaką politikams ir tampa stipria politine jėga, į kurią kuo toliau tuo labiau bus priversti atsižvelgti įstatymų leidėjai, vykdomoji valdžia ir kitos politinės jėgos. Kitas klausimas ar visada gerai politikai ir ekonomikai, kad profesinės sąjungos turi įtaką, sunku vienareikšmiškai atsakyti. Žinoma, kad kartais profesinių sąjungų reikalavimai sustabdo tam tikrus ekonominius ir politinius procesus. Bet kokiu atveju LR Trišalėje taryboje dalyvauja lygiais pagrindais dvi priešingos jėgos – darbuotojų ir darbdavių organizacijos, todėl ne visada galima paprastai ir greitai rasti kompromisą, ir tai natūralu. Tačiau tai didelis žingsnis demokratinėje valstybėje, nes taip norom nenorom darbuotojų ir darbdavių organizacijos yra priverstos ieškoti kompromiso, ir matyt, šituo atžvilgiu valstybės pagalba ir įsikišimas yra sveikintinas. Dar viena profesinių sąjungų funkcija – informacijos rinkimas ir analizė. <sup>34</sup>Ši funkcija neturi savarankiškos reikšmės, tačiau be jos negalimas nė vienos iš anksčiau aptartų funkcijų įgyvendinimas. Šios funkcijos įgyvendinimui, renkant informaciją iš darbdavio, didelę reikšmę turi LR darbo kodekso 47 straipsnyje įtvirtinta viena iš socialinės partnerystės formų – informavimas ir konsultavimas. Tačiau informaciją profesinės sąjungos gali rinkti ir iš valstybės institucijų, ir iš savo darbuotojų, ir iš kitų darbuotojus atstovaujančių organizacijų ar net tarptautinių institucijų ir organizacijų. Nėra paprasta atriboti, kurias funkcijas profesinė sąjunga įgyvendina kaip darbuotojų atstovas, kurias kaip savarankiškas subjektas.

Kalbant apie lietuvišką profesinės sąjungos sampratą, nereikia pamiršti, kad profesinės sąjungos, kai jos yra įstatymų nustatyta tvarka įregistruotos Juridinių asmenų registre, yra ribotos civilinės atsakomybės viešieji juridiniai asmenys. Ribota civilinė

---

<sup>33</sup> LR Darbo kodeksas, 2006 09 01 redakcija, VŠĮ “Mūsų Saulužė” – 45 str. 1 d.; Plačiau žiūrėti darbo dalyje – “Profesinės sąjungos kaip socialinis partneris”.

<sup>34</sup> Lietuvos komercijos ir kooperacijos darbuotojų profesinė sąjunga. Kaip įsteigti profesinę sąjungą - 13 psl.

atsakomybė pasireiškia tuo, kad profesinės sąjungos turi atskirą turtą nuo savo narių, t. y. profesinė sąjunga atsako tik savo turtu ir jos nariai pagal profesinės sąjungos prievoles neatsako savo asmeniniu turtu.<sup>35</sup> Pavyzdžiui, jei SODRA paskiria baudą profesinei sąjungai, jos negalima išieškoti iš jos narių asmeninio turto, nebent būtų nustatyta, kad profesinės sąjungos valdymo organai piktnaudžiavo savo padėtimi ir taip padarė žalą. Viešasis juridinis asmuo reiškia, kad profesinių sąjungų steigėjai ir nariai negali siekti naudos sau ar siekti gauti pelno, kad šio juridinio asmens tikslas yra tenkinti viešąjį interesą. Šiuo atveju viešasis interesas pasireiškia tuo, kad profesinės sąjungos gina darbuotojų profesines darbo, ekonomines ir socialines teises bei interesus ir jiems atstovauja. Apskritai juridinio asmens statusas profesinei sąjungai suteikia teisę savo vardu įgyti ir turėti teises ir pareigas, būti ieškovu ir atsakovu teisme, kas suteikia šiai organizacijai savarankiškumo.

Norint palyginti profesinės sąjungos sampratos suvokimą, tikslinga panagrinėti kaip ji suprantama kitur, palyginimui pasinaudosime Didžiosios Britanijos pavyzdžiu, kaip valstybės, kurioje yra gili profesinių sąjungų istorija ir ten profesinės sąjungos turi gan stiprias pozicijas.<sup>36</sup> Profesinė sąjunga reiškia organizaciją (laikiną arba nuolatinę), kurią sudaro visi arba dauguma vienos ar kelių sričių darbuotojų ir kurios pagrindinis tikslas apima reguliavimą santykių tarp tos srities ar tų sričių darbuotojų ir darbdavių ar darbdavių asociacijų. Pagal šią sampratą laikini komitetai, kurie sudaromi tam tikram darbo ginčui spręsti ar įkuriami tam, kad būtų atsakingi už tam tikrą sritį ir kurių sudaro išimtinai tik darbuotojai, jų atstovai, o jų tikslas – derėtis, bendrauti su darbdaviais, norint išspręsti ginčą, siekiant darbdavio pripažinimo, irgi įsiskaito į profesinės sąjungos sampratą. Tik reikia atkreipti dėmesį į tai, ar toks junginys turės pripažinimą iš darbdavių pusės. Tuo tarpu, Lietuvoje profesinės sąjungos yra nuolatinės organizacijos, jungiančios darbuotojus, atstovaujančios jiems ir ginančios jų teises. Lietuvoje profesinės sąjungos yra kuriamos kaip nuolatinės organizacijos, profesinių sąjungų komitetai, tarybos ir panašūs junginiai yra tik struktūrinė profesinės sąjungos dalis. Didžiojoje Britanijoje profesinės sąjungos reiškiasi ir kaip nuolatinės, ir kaip laikinos organizacijos, atsižvelgiant į tai, kokiai rūšiai gali būti priskiriama profesinė sąjunga.<sup>37</sup> Profesinės sąjungos yra skirstomos į: registruojamas ir neregistruojamas, nepriklausomas ir priklausomas, pripažintas ir nepripažintas. Įregistruota yra ta profesinė sąjunga, kuri turi išduotą pažymėjimą iš profesinių sąjungų registro.

---

<sup>35</sup> Lietuvos komercijos ir kooperacijos darbuotojų profesinė sąjunga. Kaip įsteigti profesinę sąjungą - 3 psl.

<sup>36</sup> Deakin Simon, Gillian S. Morris. Labour law. Oxford, 2005 - 51 psl.

<sup>37</sup> Deakin Simon, Gillian S. Morris. Labour law. Oxford, 2005 - 50 psl.



Nepriklausoma profesinė sąjunga reiškia, kad ji turi teisę paduoti prašymą būti pripažinta pagal visas įstatymines procedūras. Nepriklausoma reiškia ir tą, kad profesinės sąjungos nariai negali būti diskriminuojami ar kitaip jiems pakenkta ar padaryta žala iš darbdavių pusės vien dėl to, kad jie priklauso profesinei sąjungai. Pripažinimas profesinei sąjungai svarbus nustatant jos statusą santykiuose su darbdaviais. Pripažinimo profesinė sąjunga gali pasiekti <sup>38</sup> pasirašydama pripažinimo susitarimą su darbdaviu savanoriškai, šalims padėti susitarti gali ACAS (Advisory Conciliation and Arbitration Service). Kai sunku pasiekti susitarimą dėl pripažinimo, o darbuotojų darbovietėje yra daugiau nei dvidešimt, profesinė sąjunga gali prašyti įstatyminio pripažinimo. Bet visų pirma, tokiu atveju profesinė sąjunga turi kreiptis raštu į darbdavį dėl noro būti pripažinta ir gauti raštišką jo atsisakymą, tada jau gali kreiptis dėl sprendimo į CAC (Central Arbitration Committee). CAC tikrina, kokį pritarimą darbovietėje turi profesinė sąjunga, kuri kreipiasi į ją įstatyminio pripažinimo. <sup>39</sup>Kai nustato, kad profesinė sąjungą turi daugumos darbuotojų pritarimą, priima sprendimą pripažinti šią profesinę sąjungą. Pripažinimas lemia tai, kad profesinė sąjunga įgyja teisę derėtis ir sudaryti kolektyvinius susitarimus ir sutartis su darbdaviu. Vadinasi, profesinė sąjunga, kuri nėra pripažinta susitarimu su darbdaviu ar įstatyminiu būdu, negali dalyvauti kolektyviniuose santykiuose. Lyginant su Lietuva, pas mus profesinės sąjungos, kurios yra įsteigtos pagal įstatymų reikalavimus (o tos, kurios reikalavimų nesilaiko, neturi ir profesinės sąjungos statuso, t.y. nelaikomos įsteigtomis), visos turi vienodas joms garantuojamas įstatymais teises, įskaitant ir dalyvauti kolektyviniuose santykiuose, t. y. derėtis su darbdaviu, pasirašyti kolektyvinius susitarimus ir sutartis. Didžiojoje Britanijoje profesinės sąjungos taip pat turi ir kitas funkcijas, t.y. jos <sup>40</sup> turi teisę savo nariams teikti finansinius ir teisinius patarimus, parūpinti pašalpas dėl ligos ir išsilavinimo paslaugas. Profesinės sąjungos pagrindinis tikslas – atstovauti darbuotojus, juos ginti ir teikti jiems patarimus rūpimais klausimais.

Profesinės sąjungos samprata ir pagrindiniai šios organizacijos bruožai panašiai suprantami daugumoje pasaulio šalių, skiriasi tik jų steigimo, registravimo procedūros, tačiau tikslas visur tas pats – atstovauti darbuotojų interesus ir juos ginti. Pats pirmasis žingsnis darbuotojams, norintiems turėti atstovą, yra pasirinkti, ar nori steigti profesinę sąjungą ar kurti darbo tarybą (žinoma, darbo taryba yra darbuotojų atstovas tik įmonės lygyje) vadinasi,

---

<sup>38</sup> [www.direct.gov.uk/en/Employment/Employees/TradeUnions/DG\\_10027544](http://www.direct.gov.uk/en/Employment/Employees/TradeUnions/DG_10027544) - 28k -

<sup>39</sup> [http://www.acas.org.uk/media/pdf/b/j/A02\\_1.pdf](http://www.acas.org.uk/media/pdf/b/j/A02_1.pdf)

<sup>40</sup> [www.direct.gov.uk/en/Employment/Employees/TradeUnions/DG\\_10027544](http://www.direct.gov.uk/en/Employment/Employees/TradeUnions/DG_10027544) - 28k -

profesinių sąjungų steigimo ir registravimo tvarka yra labai svarbus elementas, kuris gali padėti apsispręsti steigti profesinę sąjungą arba atvirksičiai. Per profesinės sąjungos steigimo ir registravimo procedūrą atsiskleidžia kai kurie šios organizacijos statuso ypatumai. Analizuodama profesinės sąjungos steigimo ir registravimo procedūrą pabandyti atskleisti problemas, su kuriomis susiduria darbuotojai, norintys įsteigti profesinę sąjungą, ir kokių pataisymų reikėtų teisės aktuose, palengvinant šią procedūrą.

#### 4. PROFESINIŲ SĄJUNGŲ STEIGIMAS IR REGISTRAVIMAS

Profesinių sąjungų steigimo tvarka yra tiesiogiai reglamentuota LR profesinių sąjungų įstatyme, LR civilinio kodekso 2.38 straipsnyje ir LR civilinio kodekso II knygos V skyriuje. LR civilinio kodekso V skyriaus nuostatos apie juridinių asmenų steigimo tvarką profesinėms sąjungoms yra taikomos atsižvelgiant į profesinių sąjungų specifiką. Tai būtina siekiant išvengti nepagrįsto darbdavių ir valstybės kišimosi į profesinių sąjungų, ginančių ne tik profesines, bet ir ekonomines, ir socialines savo narių ir kitų darbuotojų teises ir interesus, veiklą. Profesinės sąjungos yra steigiamos pareikštine tvarka. LR civilinio kodekso 2.38 straipsnio 2 dalyje ir LR profesinių sąjungų įstatymo 6 straipsnyje yra įtvirtinta, kad profesinė sąjungą laikoma įsteigta nuo tada, kai įvykdytos visos trys nurodytos sąlygos. Pirmoji sąlyga – steigėjų skaičius; antroji sąlyga – įstatatai; trečioji sąlyga – vadovaujantys organai. Kalbant apie steigėjus, reikėtų trisdešimties darbuotojų, norinčių steigti profesinę sąjungą. Ši sąlyga taikoma, kai steigiama profesinė sąjungą, veikianti daugiau kaip vienoje įmonėje, įstaigoje ar organizacijoje. Kai steigiama profesinė sąjungą, veikianti vienoje įmonėje, įstaigoje ar organizacijoje, pakanka surinkti 1/5 darbuotojų, bet ne mažiau nei tris darbuotojus arba turi būti trisdešimt steigėjų. LR profesinių sąjungų įstatymo 1 straipsnyje yra įtvirtinta, kad teisę laisvai jungtis į profesines sąjungas ir dalyvauti jų veikloje turi LR piliečiai arba asmenys, nuolat gyvenantys LR teritorijoje, taip pat asmenys, teisėtai dirbantys pagal darbo sutartį ar kitais įstatymų nustatytais pagrindais. LR civilinio kodekso 2.38 straipsnio 3 dalyje įtvirtinta, kad profesinės sąjungos steigėjais gali būti LR piliečiai ir kiti fiziniai asmenys, nuolat gyvenantys LR teritorijoje. Tuo tarpu pagal LR užsieniečių teisinės padėties įstatymą dirbti Lietuvoje turi teisę ne tik tie užsieniečiai, kurie turi leidimus nuolat gyventi LR teritorijoje, bet ir tie, kurie pagal minėto įstatymo 40 straipsnio 1 dalies 1-3, 7, 9, 10 punktus turi leidimą laikinai gyventi Lietuvoje arba turi leidimą dirbti Lietuvoje. Vadinasi, šios grupės asmenų, būdami LR teritorijoje teisėtai dirbančiais asmenimis, neturi

teisės pagal LR civilinio kodekso minėtą straipsnį steigti profesines sąjungas. Ar tai nėra LR konstitucijos 50 straipsnio pažeidimas, kuriame įtvirtinta neatimama ir neribojama asmenų laisvė kurti profesines sąjungas ir dalyvauti jų veikloje. Būtent kurti profesines sąjungas ir riboja LR civiliniame kodekse įtvirtinta norma, sakanti, kad profesinių sąjungų steigėjais gali būti tik LR piliečiai ir asmenys, nuolat gyvenantys LR teritorijoje, tuo tarpu ši teisė atimama iš asmenų, kurie turi laikinus leidimus gyventi Lietuvoje, jei šis leidimas suteikia ir teisę dirbti ar leidimus dirbti, t.y. konstitucinė teisė kurti profesines sąjungas yra ribojama asmenims, kurie teisėtai dirba LR teritorijoje, bet nėra LR piliečiai arba neturi leidimų nuolat gyventi Lietuvoje.

Kalbant apie kitas dvi sąlygas, svarbiausia sušaukti steigiamąjį susirinkimą, kadangi būtent jo metu yra išrenkami vadovaujančių organų nariai ir patvirtinami įstatai. Pradedant susirinkimą turi būti išrinktas susirinkimo pirmininkas ir sekretorius, kurie veda susirinkimą, sekretorius rašo protokolą ir vėliau jį pasirašo ir pirmininkas, ir sekretorius. Steigiamojo posėdžio procedūrinės taisyklės nustato pats steigiamasis susirinkimas<sup>41</sup>. Susirinkimo metu dėl visų priimamų sprendimų turi būti balsuojama, sprendimai priimami balsų dauguma, išskyrus įstatymuose numatytas išimtis. Visi sprendimai turi būti įrašomi į protokolą. Du svarbiausi klausimai, dėl kurių turi būti priimami sprendimai steigiamojo posėdžio metu, tai įstatų patvirtinimas ir vadovaujančių – valdymo organų išrinkimas. Turi būti nustatyta, kokius valdymo organus turės profesinė sąjunga ir išrinkti konkretūs organų nariai. Valdymo organų struktūra gali būti labai įvairi, tai priklauso nuo daugelio veiksnių, kiek narių yra profesinėje sąjungoje, kokioje teritorijoje ji veikia, kokie pagrindiniai jos tikslai, kaip intensyviai ji norės veikti, koks jų manymu būdas bus efektyvus, norint spręsti problemas ir kita. Žinoma, gali būti sprendžiami ir kiti klausimai. Rekomenduojama, kad „<sup>42</sup>posėdis vyktų tokia tvarka: posėdžio pirmininkas paskelbia klausimą ir trumpai išdėsto jo esmę, tada pasisako dalyvaujantys steigėjai ir tada tiksliai suformuluojami sprendimai bei dėl jų balsuojama“. Viskas protokoluojama. Žinoma, susirinkimo pradžioje gali būti priimtas susirinkimo tvarkos reglamentas, kuriuo remiantis ir vyktų susirinkimas, tačiau tokie atvejai praktikoje gana reti. Susirinkimo procedūrinių taisyklių nereglamentuoja nei LR civilinis kodeksas, nei LR darbo kodeksas, nei LR profesinių sąjungų įstatymas. Atsižvelgiant į profesinių sąjungų teisinio statuso specifiškumą, leidžiama patiems nuspręsti dėl

---

<sup>41</sup>Lietuvos komercijos ir kooperacijos darbuotojų profesinė sąjunga. Kaip įsteigti profesinę sąjungą – 17 psl.

<sup>42</sup>Lietuvos komercijos ir kooperacijos darbuotojų profesinė sąjunga. Kaip įsteigti profesinę sąjungą – 17 psl.

procedūrinių taisyklių, kadangi jų įtvirtinimas teisės aktuose gali sukelti papildomų sunkumų įsteigti profesinę sąjungą, surengti susirinkimą ar jai vykdyti savo veiklą.

Literatūroje rašoma, kad yra profesinių sąjungų įstatų pavyzdžiai, suderinti su LR teisingumo ministerija, tačiau LR teisingumo ministerijos atsakingas asmuo suteikė informaciją, kad tokių įstatų nėra ir niekada nebuvo. Tad įstatus turi parengti patys profesinės sąjungos steigėjai ir jie yra ribojami tik įstatymų. Įstatuose turi būti visi punktai, numatyti LR profesinių sąjungų įstatymo 8 straipsnyje, taip pat turi būti atsižvelgta į LR civilinio kodekso 2.47 straipsnį bei LR civilinio kodekso V skyrių. Vadinasi, įstatuose privalo būti nurodytas profesinės sąjungos pavadinimas ir buveinė, organizacinė struktūra, vadovaujantieji – valdymo organai, veiklos nutraukimo tvarka, profesinei sąjungai priklausančio turto valdymo, disponavimo ir naudojimo tvarka. Taip pat įstatuose turėtų būti nurodomi profesinės sąjungos veiklos tikslai/uždaviniai, teisinė forma, susirinkimo ar kito aukščiausio organo kompetencija ir šaukimo tvarka, įstatų keitimo tvarka, veiklos laikotarpis, jei jis ribotas. Praktikoje įstatų struktūra prasideda nuo bendrųjų nuostatų, kuriose nurodomas profesinės sąjungos pavadinimas, teisinė forma, veiklos laikotarpis, buveinė, įstatų keitimo tvarka ir kiti bendri dalykai. Tada pirmajame skyriuje apibūdinami profesinės sąjungos tikslai/uždaviniai ir veiklos rūšys/sritys. Antrame skyriuje rašoma apie tai, kaip tapti profesinės sąjungos nariu ir jų teisės ir pareigos. Trečiame skyriuje – organizacinė struktūra ir valdymas (t.y. kokius organus turi profesinė sąjunga, kokia jų kompetencija, susirinkimų tvarka ir pan.). Ketvirtame skyriuje – profesinės sąjungos turto valdymo, disponavimo ir naudojimosi juo tvarka. Penktame skyriuje rašoma apie veiklos kontrolę. Ir tada kitos nuostatos, pavyzdžiui, ginčų nagrinėjimo tvarka, reorganizavimo ir likvidavimo tvarka, bei kitos teisės aktams ir profesinės sąjungos tikslams neprieštaraujančios nuostatos.

Svarbiausias dalykas, norint įsteigti profesinę sąjungą, įvykdyti visus tris jau minėtus reikalavimus. Kai darbovietėje bus reikiamas steigėjų skaičius, teisėto steigiamojo susirinkimo metu bus išrinkti pagal įstatuose nurodytą struktūrą valdymo organai ir jų nariai ir patvirtinti įstatai, nebeliks jokių kliūčių registruoti tokią profesinę sąjungą. Visos šios trys sąlygos lemia profesinės sąjungos įsteigimo momentą pagal LR civilinio kodekso 2.38 straipsnio 1 dalį ir LR profesinių sąjungų įstatymo 6 straipsnį. Vadinasi, profesinės sąjungos registravimas yra tik formalumas, jo metu yra pateikiami įrodymai apie jau minėtų trijų aplinkybių buvimą. Pagal LR civilinio kodekso V skyriaus nuostatas juridinis asmuo laikomas įsteigtu nuo jo įregistravimo juridinių asmenų registre momento. Tuo tarpu profesinėms sąjungoms yra taikoma išimtis, kuri nustatyta dėl jų veiklos specifiškumo, norint

užtikrinti, kad niekas netrukdytų konstitucinei teisei kurti profesines sąjungas, net ir formalūs reikalavimai. Todėl profesinės sąjungos registravimas reiškia tik papildomą garantiją profesinei sąjungai, kad ji bus pripažinta kaip juridinis asmuo ir galės šiuo savo statusu naudotis prieš bet kuriuos trečiuosius asmenis.

LR profesinių sąjungų įstatymo 8 straipsnyje yra numatyta, kad „<sup>43</sup>Profesinių sąjungų, kurios nesijungia į teritorinius ir nacionalinius susivienijimus ir yra vienos savivaldybės teritorijoje, įstatus (statutą) registruoja savivaldybės vykdomoji institucija. Profesinių sąjungų, jų susivienijimų, kurie pagal savo įstatus (statutą) veikia daugiau kaip vienos savivaldybės teritorijoje ir kurių buveinė yra apskrities centre ar kitoje apskrities teritorijoje - miesto ar kaimo gyvenamojoje vietovėje, įstatus registruoja apskrities viršininkas. Profesinių sąjungų, jų susivienijimų, kurių veikla apima daugiau kaip vienos apskrities teritoriją, įstatus (statutą) registruoja Lietuvos Respublikos teisingumo ministerija“. Tačiau LR Vyriausybė nuo 2004 01 01 įsteigė LR civiliniame kodekse numatytą juridinių asmenų registrą ir patvirtino jo nuostatus. Remiantis LR civilinio kodekso patvirtinimo, įsigaliojimo ir įgyvendinimo įstatymo 14 straipsniu, 15 straipsnio 2 dalimi, 16 straipsniu, 17 straipsnio 2 dalimi nuo 2004 01 01 įsigalioja visos LR civilinio kodekso normos, susijusios juridinių asmenų registru ir pareiga jam teikti informaciją, t. y. šis registras perima visas registravimo funkcijas. Visos kitos rejestro/registro institucijos bylas privalėjo perduoti juridinių asmenų registru. Buvo numatyta, kad juridinių asmenų registro funkcijas vykdys VĮ „Registrų centras“ ir jos filialai apskričių centruose. Šios normos su atitinkamomis išimtimis taikomos ir profesinių sąjungų ir jų susivienijimų registravimui.

Profesinėms sąjungoms lyginant su kitų teisinių formų juridiniais asmenimis taikomos tam tikros išimtys. Visų pirma, joms reikia pateikti mažiau dokumentų, t. y. juridinių asmenų registru profesinė sąjunga ar jos susivienijimas privalo pateikti tik: įstatus, steigiamojo susirinkimo protokolą, kuris patvirtina steigėjų skaičiaus atitikimą, valdymo organų išrinkimą ir įstatų patvirtinimą bei nustatytos formos prašymą (jar-3), su papildomomis jar formomis. Antra išimtis, kad profesinės sąjungos duomenų tikrumą ir dokumentų atitiktį įstatymų reikalavimams notaras netvirtina, t.y. profesinė sąjunga išvengia formalumo kreiptis į notarą. Tačiau ar viskas taip paprasta bus nagrinėjama vėliau. Taigi nors LR profesinių sąjungų įstatymas nėra iki šiol pakeistas, tačiau nuo 2004 01 01 savivaldybės, apskričių viršininkų administracijos ir teisingumo ministerija visos profesinių sąjungų ir jų

---

<sup>43</sup> LR profesinių sąjungų įstatymas, VŽ, 1991, Nr. 34-933, aktuali redakcija nuo 2003 11 03.

susivienijimų registracijos bylas perdavė naujam registru ir dabar profesines sąjungas ir jų susivienijimus pagal juridinių asmenų registro nuostatų 12.5 punktą registruoja juridinių asmenų registras. Profesinėms sąjungoms kaip ir kitų teisinių formų juridiniams asmenims buvo suteikti nauji kodai, kuriuos privalo naudoti nuo naujų registravimo pažymėjimų išdavimo dienos (naujų registravimo pažymėjimų išdavimas prasidėjo 2005 01 01 ). Kokie duomenys bei informacija apie profesines sąjungas ir jų susivienijimus yra kaupiami ir tvarkomi juridinių asmenų registre yra numatyta juridinių asmenų registro nuostatų 17, 18, 28 ir 29 punktuose.

Registruojant naują profesinę sąjungą ar jos susivienijimą šiuo metu juridinių asmenų registru turi būti pateiktos LR teisingumo ministro 2006 07 01 įsakymu Nr. 1R-204 patvirtintos jar formos. Pagrindinė forma, t.y. prašymas įregistruoti profesinę sąjungą ar jos susivienijimą yra jar-3 forma, kurioje nurodomas profesinės sąjungos ar jos susivienijimo pavadinimas, buveinė ir jos unikalus numeris, teisinė forma, organai, įsteigimo data, įstatų patvirtinimo data, įstatų pakeitimo data, įmonė, įstaiga ar organizacija, kurioje yra įsteigta profesinė sąjungą, teikiami dokumentai, kitos jar formos, prašymo užpildymo data. Šioje formoje trūksta eilutės dėl paramos gavėjo statuso, kadangi dauguma profesinių sąjungų ar jų susivienijimų nori būti paramos gavėjais, todėl ši sąlyga taip pat turi būti nurodyta jar-3 formoje, įrašant ranka, kol ši forma nebus pakeista. Profesinei sąjungai ar jos susivienijimui, norint būti paramos gavėja, reikia atitikti LR labdaros ir paramos įstatymo keliamus reikalavimus, t. y. įstatuose turi būti numatyta visuomenei naudinga veikla ir pats faktas, kad profesinė sąjungą ar jos susivienijimas yra paramos gavėja. Steigiant profesinę sąjungą ar jos susivienijimą taip pat turi būti pildomos ir kitos jar formos, kurios pridedamos prie jar-3. Jar-vo-v formoje įrašomi vienasmenio valdymo organo (pirmininko) duomenys. Jar-vo-bv1 įrašomi kolegialaus valdymo organo (valdybos, tarybos ir pan.) pirmininko duomenys. Jar-vo-bv2 – kolegialaus organo narių duomenys, kiekvienam nariui pildoma atskirai (net ir pirmininkui). Jar-ko įrašomi kitų profesinės sąjungos organų pavadinimai bei jų narių skaičius. Kalbant apie šią jar formą įdomumas yra tas, kad pagal Lietuvos profesinių sąjungų konfederacijos tinklalapyje rastą informaciją, organu laikomas tik tas organas, kuris dalyvauja profesinės sąjungos valdyme, vadinasi, nei kontrolės, nei priežiūros organams ši jar forma nebus pildoma. Jar-t reiškia taisyklę pagal kurią veikia valdymo organas(ai). Praktikoje visada veikia vienasmenis valdymo organas, todėl turi būti įrašyta, kad profesinės sąjungos vardu veikia pirmininkas vienasmeniškai. Žinoma, jei toks atstovavimas numatytas įstatuose. Jei būtų numatytas kiekybinis atstovavimas, būtų įrašyta, kad profesinės sąjungos

vardu veikia pirmininkas ir vienas kolegialaus organo narys kartu ar kad veikia kolegialaus organo pirmininkas ir bet kuris kitas narys kartu ir panašiai. Bet praktikoje kiekybinis atstovavimas netaikomas, nes kiekvienu atveju atstovauti ir pasirašyti dokumentus turėtų visi nurodyti jar-t formoje asmenys kartu. Jar-pp formoje yra profesinės sąjungos ar jos susivienijimo vienasmenio valdymo organo, t. y. pirmininko parašo pavyzdys.

Jau buvo minėta, kad pagal juridinių asmenų registro nuostatus profesinė sąjunga turi pateikti įstatus, steigiamojo susirinkimo protokolą ir jar formas. Tačiau tokiu atveju išskyla keli klausimai: pirma, kas tikrina steigimo dokumentų ir duomenų tikrumą ir atitiktį įstatymų reikalavimams; antra, ar neturi būti pateikti juridinių asmenų registrai papildomi dokumentai, tokie kaip sutikimas dėl buveinės; trečia, ar jar-pp forma turi būti patvirtinta notaro. Kalbant apie pirmąjį klausimą, pagal juridinių asmenų registro nuostatų 42 punktą, 36, 37, 38, 38<sup>1</sup>, 38<sup>2</sup> ir 40 punktuose nurodytais atvejais dokumentai, pateikiami registro tvarkytojui tik notarui arba teisingumui ministerijai atlikus šių dokumentų ir duomenų tikrumo ir atitikties įstatymų reikalavimams patikrinimą; minėtuose punktuose nenurodytais atvejais dokumentai tiesiogiai pateikiami juridinių asmenų registro tvarkytojui. Tokiu atveju pats registro tvarkytojas tikrina duomenų tikrumą ir dokumentų atitiktį įstatymų reikalavimams. Profesinės sąjungos būtent ir yra ta teisinė forma, kurios steigimo dokumentus reikia pateikti tiesiogiai registro tvarkytojui. Įdomu šiuo atveju tai, kad notarui tikrinant duomenų tikrumą ir dokumentų atitiktį įstatymų reikalavimams yra reikalingi papildomi dokumentai, iš kurių notaras mato, ar yra įvykdytos tam tikros prievolės ir kurie patvirtina faktus, nurodytus steigimo dokumentuose. Tuo tarpu juridinių asmenų registrai pateikti papildomų dokumentų nereikia. Kad ir dėl buveinės adreso, juridinių asmenų registrai nereikia pateikti fizinių asmenų – savininkų notariškai patvirtinto sutikimo, kad leidžia jiems priklausančiose patalpose registruoti profesinės sąjungos buveinę; nereikia pateikti ir juridinio asmens sutikimo, kuriam priklauso patalpos, kuriose yra registruojama buveinė. Išskyla klausimas, kaip juridinių asmenų registras šiuo atveju tikrina duomenų tikrumą? Juridinių asmenų registras patikrina nekilnojamojo turto registro puslapyje, ar apskritai egzistuoja tokios patalpos, tačiau ar jų savininkas sutinka, kad būtų jam priklausančiose patalpose registruojama buveinė, netikrina. Vadinasi, steigiant profesinę sąjungą lieka terpė piktnaudžiavimui, nes profesinė sąjunga gali nurodyti savo buveinės adresą bet kurio asmens patalpose ir šis asmuo apie tai gali nieko nežinoti. Juridinių asmenų registro tvarkytojas šią situaciją pakomentavo taip: „profesinės sąjungos nariai yra visuomenės nariai, ginantys viešąjį interesą, todėl jais pasitikima“. Tik ar gerai šis pasitikėjimas ir ar nebus dėl to

problemų, nes parduodami patalpas asmenys gali sužinoti, kad jose yra įregistruotos kažkokios profesinės sąjungos buveinė ir pirkėjas reikalaus įsipareigoti išregistruoti buveinę, o tam jokių įstatyminių sąlygų, išskyrus teismo tvarka įpareigoti profesinę sąjungą persiregistruoti savo buveinę, pasikeičiant įstatus, nėra. Trečias neaiškumas dėl jar-pp formos, kadangi profesinėms sąjungoms nereikia vykti pas notarus, jų steigimo duomenų ir dokumentų tikrumą ir atitiktį įstatymų reikalavimams tikrina pats registro tvarkytojas. Tačiau pagal juridinių asmenų registro nuostatus „<sup>44</sup>registro tvarkytojui teikiant fizinių asmenų parašų pavyzdžius, asmens parašo tikrumas turi būti patvirtintas notaro“. Vadinasi, ir profesinės sąjungos pirmininko parašo pavyzdys privalo būti patvirtintas notaro. Tačiau iki 2006 04 13 galiojusioje juridinių asmenų registro nuostatuose buvo įtvirtinta kiek kitokia taisyklė „<sup>45</sup>registro tvarkytojui tiesiogiai teikiant fizinių asmenų parašų pavyzdžius kartu pateikiamas fizinio asmens tapatybę patvirtinantis dokumentas arba notariškai patvirtintas jo nuorašas, išskyrus tuos atvejus, kai šio asmens parašo tikrumas patvirtintas notaro“. Atsižvelgiant į tai, kad registro tvarkytojas pats tikrina visus profesinės sąjungos duomenis ir dokumentus, natūralu buvo ir tai, kad pats ir priima pirmininko parašo pavyzdį, žinoma, nustatant pirmininko tapatybę pagal asmens dokumentą. Todėl dabartinė nuostata, kad profesinės sąjungos pirmininkui jar-pp formą teks vykti tvirtinti pas notarą, yra gana keista. Abejotina, ar notarai, nežinantys profesinių sąjungų specifikos, norės tvirtinti asmens, turinčio teisę sudaryti sandorius profesinės sąjungos vardu, parašą.

Profesinės sąjungos steigimo ir registravimo procedūros analizė leidžia teigti, jog egzistuoja ne viena problema, trukdanti steigti profesinę sąjungą. Todėl profesinių sąjungų susivienijimas „Solidarumas“ ir kitos profesinių sąjungų organizacijos kuria teisės aktų projektus, norint sumažinti steigėjų skaičiaus reikalavimą, padaryti paprastesnę registravimo procedūrą ir pabandyti išspėsti kitas aukščiau aptartas problemas. Kaip jau buvo minėta įsteigta ir įregistruota profesinė sąjunga tampa viešuoju ribotos civilinės atsakomybės juridiniu asmeniu. Todėl ne mažiau svarbu nagrinėjant profesinės sąjungos teisinį statusą pasidomėti ir profesinės sąjungos turiniais reikalais.

---

<sup>44</sup> LR Vyriausybės nutarimas Dėl juridinių asmenų registro įsteigimo ir juridinių asmenų registro nuostatų patvirtinimo, VŽ, 2003, Nr. 107-4810, aktuali redakcija nuo 2006 04 14.

<sup>45</sup> LR Vyriausybės nutarimas Dėl juridinių asmenų registro įsteigimo ir juridinių asmenų registro nuostatų patvirtinimo, VŽ, 2003, Nr. 107-4810, aktuali redakcija nuo 2006 04 14.



## 5. PROFESINIŲ SAJUNGŲ TURTAS

Ribotos civilinės atsakomybės požymis yra svarbus, nustatant profesinės sąjungos teisinį statusą, be to, profesinės sąjungos turto klausimas svarbus ir kalbant apie profesinių sąjungų steigimąsi po nepriklausomybės atkūrimo. Žinoma, tai labiau civilinės teisės dalykas, negu darbo teisės, todėl apie turtą bus kalbama tik tiek, kiek šis klausimas įtakojo profesinių sąjungų steigimąsi po nepriklausomybės ir jų veiklą, ir kiek svarbus šių organizacijų teisiniam statusui atskleisti (nes būtent toks ir yra šio darbo tikslas – atskleisti profesinės sąjungos teisinį statusą). Taigi profesinės sąjungos ar susivienijimo<sup>46</sup> turtą sudaro narių mokesčiai, įmonių, įstaigų ir organizacijų įnašai, viešai paskelbtos aukos bei kitos teisėtai gautos pajamos ir turtas. Narių mokesčiai nustatomi ir jų panaudojimas numatomas profesinės sąjungos steigimo dokumentuose. Įnašai ir aukos profesinėms sąjungoms skiriamos kaip ne pelno siekiančioms organizacijoms, laikantis LR labdaros ir paramos įstatymo bei kitų teisės aktų reikalavimų.<sup>47</sup> Profesinėms sąjungoms, jų susivienijimams nuosavybės teise gali priklausyti pastatai, įrengimai, transporto priemonės ir kitas įstatymų neribojamas turtas. Savo turimą turtą profesinės sąjungos valdo savarankiškai, naudoja savo veikloje ir profesinės sąjungos narių poreikiams tenkinti. Profesinė sąjunga yra ne pelno siekianti organizacija, viešasis juridinis asmuo, todėl neturi teisės siekti pelno ir naudoti savo turtą tam tikslui. Turtas turi būti naudojamas racionaliai, iš jo gali būti gaunamos tik tokios pajamos, kurios būtų reikalingos realiai patiriamoms išlaidoms padengti. Pavyzdžiui, jei profesinė sąjunga nuosavybės teise turi poilsio namus, tai ji negali iš jų gauti tiek pelno, kaip kiti verslininkai, o gali gauti tik tokias pajamas, kurios padengtų visas realias išlaidas, susijusias su tais poilsio namais, t. y. padengtų visus mokesčius, atlyginimus, remontus ir panašius dalykus. Būtent šioje vietoje ir iškyla pavojus, kad dėl turimų poilsio namų profesinė sąjunga gali patirti nuostolių, kai išlaidos, kurios ne visada iš anksto gali būti numatomos, viršys gaunamas pajamas. Arba, kad profesinė sąjunga piktnaudžiaus savo padėtimi ir gaus pelną iš poilsio namų, nors pagal savo prigimtį ir teisinį statusą ji neturi teisės siekti pelno. Profesinė sąjunga ne tik savarankiškai disponuoja savo turtu, bet ir atsako savo turtu už savo prievoles. Jei profesinė sąjunga likviduojama, pagal LR profesinių sąjungų

---

<sup>46</sup> LR Profesinių sąjungų įstatymas, VŽ, 1991, Nr. 34-933, aktuali redakcija nuo 2003 11 03.

<sup>47</sup> LR Profesinių sąjungų įstatymas, VŽ, 1991, Nr. 34-933, aktuali redakcija nuo 2003 11 03.

įstatymo 24 straipsnį<sup>48</sup> „...jos turtas perduodamas įstatuose (statute) numatyta tvarka arba teismo sprendimu“.

Kalbant apie profesinės sąjungos turtą, būtina panagrinėti skaudžią, bet labai aktualią temą, tai profesinių sąjungų turto paskirstymo klausimą, t.y. kas vyko po Lietuvos nepriklausomybės atkūrimo, kai Lietuva susigrąžino sovietų nusavintą turtą, kaip jis buvo grąžinamas Lietuvos profesinėms sąjungoms, kaip buvo dalinamas, su kokiomis problemomis buvo susidurta. Buvo priimta daug teisės aktų, reglamentuojančių turto grąžinimo, paskirstymo, perdavimo klausimus profesinėms sąjungoms („Dėl Lietuvos Respublikos sanatorinių-kurortinių įstaigų ir poilsio namų, valdytų buvusių Lietuvos TSR valstybinių profesinių sąjungų, nuosavybės nustatymo“ (Žin., 1995, Nr.51-1248); Lietuvos Respublikos profesinių sąjungų turto paskirstymo įstatymo (2000 m. liepos 20 d. redakcija) (Žin., 2000, Nr. 67-2018); 1990 m. liepos 30 d. nutarimas „Dėl paramos besisteigiančioms profsąjungoms ir buvusių valstybinių profsąjungų organizacijų turto“; 1991 m. gruodžio 31 d. nutarimas Nr. 603 „Dėl buvusių valstybinių profsąjungų kai kurių įstaigų bei organizacijų ir jų turto“; 1990 m. kovo 13 d. nutarimas „Dėl Lietuvos teritorijoje esančių sąjunginio ir sąjunginio-respublikinio pavaldumo įmonių, įstaigų ir organizacijų statuso“), tačiau daugumą tų įstatymų ir nutarimų normų LR Konstitucinis teismas 2003 m. rugsėjo 30 d. nutarimu „Dėl teisės aktų, kuriais buvo sprendžiami iki Lietuvos nepriklausomybės valstybės atkūrimo Lietuvoje veikusių valstybinių profesinių sąjungų valdyto turto klausimai, atitikties Lietuvos Respublikos Konstitucijai“ pripažino prieštaraujančiomis LR konstitucijai.<sup>49</sup> Konstitucinis Teismas konstatavo, kad iki Lietuvos nepriklausomos valstybės atkūrimo Lietuvoje veikusių valstybinių profesinių sąjungų, kurios buvo SSRS profesinių sistemos dalis, valdytas turtas yra Lietuvos valstybės nuosavybė. Pagal Konstituciją, valstybės turtas turi būti tausojamas, nešvaistomas, racionaliai tvarkomas; įstatymai turi saugoti visų savininkų nuosavybės teises, taigi ir valstybės, kaip visos visuomenės organizacijos, nuosavybės teisę. Negalima nustatyti tokio teisinio reguliavimo, pagal kurį valstybei nuosavybės teise priklausantis turtas būtų valdomas, naudojamas, juo būtų disponuojama taip, kad būtų tenkinami tik vienos socialinės grupės ar atskirų asmenų interesai arba poreikiai ir šis turtas netarnautų viešajam interesui, visuomenės poreikiams, tautos gerovei, arba pagal kurį valstybei nuosavybės teise priklausantis turtas būtų perduotas kitų subjektų

<sup>48</sup> LR Profesinių sąjungų įstatymas, VŽ, 1991, Nr. 34-933, aktuali redakcija nuo 2003 11 03.

<sup>49</sup> 2003 m. rugsėjo 30 d. nutarimas „Dėl teisės aktų, kuriais buvo sprendžiami iki Lietuvos nepriklausomybės valstybės atkūrimo Lietuvoje veikusių valstybinių profesinių sąjungų valdyto turto klausimai, atitikties Lietuvos Respublikos Konstitucijai“, VŽ, 2003, Nr. 93-4223.

nuosavybėn tam, kad būtų tenkinami tik vienos socialinės grupės ar atskirų asmenų interesai arba poreikiai, jei tai neatitinka viešojo intereso, visuomenės poreikių, netarnauja tautos gerovei. LR konstitucinis teismas mano, kad valstybei nuosavybės teise priklausantis turtas turi būti vienodai visos tautos ir tarnauti visos tautos poreikiams tenkinti, ir tai, kad toks turtas buvo perduotas profesinėms sąjungoms, reiškia vienos socialinės grupės išskyrimą kitų grupių atžvilgiu. Kyla klausimas, ar profesinės sąjungos kaip socialinė grupė netarnauja viešajam interesui ir visuomenės poreikiams, juk tai darbuotojų atstovai, ginantys jų interesus ir atstovaujantys jiems santykiuose ne tik su darbdaviais, bet ir su pačia valstybe, kas reiškia, profesinių sąjungų pripažinimą visuotine prasme. Iš tikrųjų, ar toks Konstitucinio teismo išaiškinimas nesiaurina profesinės sąjungos kaip visuomeninės organizacijos supratimo, ypač, kad profesinė sąjunga yra viešas ne pelno siekiantis juridinis asmuo, kurios pagrindinis tikslas – atstovauti darbuotojus ir ginti jų interesus, kas be abejojimo reiškia, kad taip ginamas viešasis interesas, atstovaujami visuomenės poreikiai, nes kaip be žiūrėtume, diduma visuomenės bet koku atveju yra darbuotojai. <sup>50</sup>Konstitucinis Teismas pažymėjo, kad laisvų profesinių sąjungų kūrimosi ir veiklos pradiniame etape besikuriančioms ar jau susikūrusioms Lietuvos profesinėms sąjungoms teikiama valstybės parama sietina ne su profesinių sąjungų, kurios pagal Konstituciją veikia savarankiškai, funkcijų vykdymu, bet su profesinių sąjungų, kaip vieno iš pilietinės visuomenės elementų, susikūrimu ir veiklos pradžia, taip pat kad šiame etape valstybė galėjo paremti besikuriančias ir tuo metu susikūrusias profesines sąjungas tik tokiu valstybei nuosavybės teise priklausiusiu turtu (patalpomis ir pan.), kuris buvo reikalingas profesinėms sąjungoms įsikurti ir pradėti veikti. Konstitucinis Teismas pripažino, kad šis profesinių sąjungų kūrimosi laikotarpis jau yra pasibaigęs. Konstitucinis teismas šiuo išaiškinimu nustatė, kad komercinės, administracinės paskirties pastatai ar valstybei nuosavybės teise priklausančios įmonės, įstaigos, organizacijos negalėjo būti perduotos profesinėms sąjungoms, nes šios nėra ūkiniai vienetai, neatlieka ūkinių ar administracinių funkcijų. Lietuvos profesinių sąjungų konfederacija savo atsake į minėtą Konstitucinio teismo išaiškintą nuostatą pažymėjo, kad „<sup>51</sup>Konstitucinis teismas pernelyg susiaurino profesinių sąjungų funkcijas. Nors profesinės sąjungos nėra ūkinės organizacijos, jos kuriasi ne ūkinei veiklai ar viešajam administravimui, tačiau jos be abejonų gali teikti savo nariams ir kitiems darbuotojams socialines paslaugas,

---

<sup>50</sup> 2003 m. rugsėjo 30 d. nutarimas „Dėl teisės aktų, kuriais buvo sprendžiami iki Lietuvos nepriklausomybės valstybės atkūrimo Lietuvoje veikusių valstybinių profesinių sąjungų valdyto turto klausimai, atitikties Lietuvos Respublikos Konstitucijai“, VŽ, 2003, Nr. 93-4223.

<sup>51</sup> Lietuvos profesinių sąjungų konfederacija. Išvada „Dėl profesinių sąjungų turto“, 2003 m. spalio 15d.

organizuoti savo narių poilsį, sveikatos atstatymą, rūpintis jų kultūrinio švietimu. Tokia praktika yra nusistovėjusi daugelyje Europos valstybių, ypač Skandinavijos šalyse. Taigi negalima sutikti su motyvu, kad sanatorijų ir sporto kompleksų perdavimas profesinėms sąjungoms nebuvo būtinas jų veiklai pradėti ir todėl prieštarauja Konstitucijai. Valstybė perduodama šį turtą profesinėms sąjungoms siekė patenkinti viešą interesą sudarydama joms galimybę teikti visuomenei socialines, o ne komercines paslaugas“. Žinoma, būtų labai gražu, jei profesinės sąjungos savo nariams ir kitiems darbuotojams suteiktų galimybę už mažas išlaidas pailsėti, atgauti darbingumą, tačiau ne viskas yra taip paprasta. Visų pirma dėl to, kas buvo minėta aukščiau, kad sunku nubrėžti ribą, kada profesinė sąjunga gaus daugiau pajamų iš poilsio namų ar sporto komplekso nei patirs išlaidų, taip gaudama pelną ir kada atvirkščiai. Antra, Lietuvos patirtis rodo, kad profesinės sąjungos turtą, kurį gavo iš valstybės, tiesiog išpardavinėjo. Todėl kyla klausimas, ar iš tiesų galima užtikrinti skaidrią profesinių sąjungų veiklą, susijusią su turtu, kurio kaina dažnai siekia milijonus litų. Kada paprastas Lietuvos darbuotojas galėjo mėgautis poilsio namais ar sporto kompleksais arba gautais už juos pinigais. Parduodant profesinės sąjungos turtą buvo siekiama pasidalinti pinigais (kadangi pastatais dalinti sekėsi sunkiai) įdomiems projektams ir sumanymams įgyvendinti. Tik įdomu, kada visuomenei tie projektai ir sumanymai bus pristatyti ir kada paprastas profesinės sąjungos narys ar darbuotojas pajus gautų pinigų atneštą naudą. Žinoma, į šiuos klausimus nėra atsakymo, bent jau tokio, kokio norėtusi tikėtis.

Kitas svarbus momentas – Specialusis fondas, kuris buvo įsteigtas tam, kad padėtų padalinti turtą ir lėšas besikuriančiomis ar susikūrusioms profesinėms sąjungoms.<sup>52</sup>Fondo nuostatuose (1994 m. vasario 17 d. nutarimas „Dėl Specialiojo fondo veikiančioms ir besisteigiančioms profesinėms sąjungoms remti nuostatų patvirtinimo“) įtvirtinti tokie šios organizacijos uždaviniai: inventorizuoti, perimti, paskirstyti ir perduoti veikiančių ir besisteigiančių profesinių sąjungų nuosavybėn valstybės turtą. 2002 m. sausio 22 d. Seimas priėmė įstatymą, kuriuo panaikino ankstesniame įstatyme numatytą datą, nuo kurios šis fondas buvo likviduojamas. Specialusis fondas veikiančioms ir besisteigiančioms profesinėms sąjungoms remti nebegalėjo veikti nuo 2001 m. liepos 1 d., bet jis de facto tęsė savo veiklą ir po 2001 m. liepos 1 d. Konstitucinis Teismas pripažino, kad įstatymų leidėjas įtvirtino grįžtamojo galiojimo nuostatas, kuriomis buvo siekiama atgaline data

---

<sup>52</sup> 2003 m. rugsėjo 30 d. nutarimas „Dėl teisės aktų, kuriais buvo sprendžiami iki Lietuvos nepriklausomybės valstybės atkūrimo Lietuvoje veikusių valstybinių profesinių sąjungų valdyto turto klausimai, atitikties Lietuvos Respublikos Konstitucijai“, VŽ, 2003, Nr. 93-4223.

atkurti jau įstatymu likviduotą Specialųjį fondą veikiančioms ir besisteigiančioms profesinėms sąjungoms remti ir šitaip atgaline data legalizuoti jo de facto nenutrauktą veiklą. Taip buvo sukurta tokia teisinė situacija, kai Specialusis fondas veikiančioms ir besisteigiančioms profesinėms sąjungoms remti, kuris buvo likviduotas įstatymu, toliau veikė prieš tai jo neatkūrus. Pagal Konstituciją tokiu teisiniu reguliavimu Specialusis fondas veikiančioms ir besisteigiančioms profesinėms sąjungoms remti negalėjo būti atkurtas ir nėra atkurtas. Šitai reiškia, kad Specialiojo fondo veikla po 2001 m. liepos 1 d. yra neteisėta, todėl ir visi jo priimti sprendimai yra neteisėti.

Iš visų paminėtų aplinkybių galima padaryti išvadą, kad nebuvo užtikrintas skaidrus turto perdavimo, padalijimo procesas profesinėms sąjungoms ir dar daugiau abejonių kelia pačių profesinių sąjungų veikla to turto atžvilgiu. Niekas neabejoja, kad profesinės sąjungos turi turėti turto savo narių poreikiams tenkinti, veiklai vykdyti ir atsakyti už savo prievoles, tačiau kaip užtikrinti, kad nebūtų piktnaudžiaujama šia padėtimi. Juk kitas darbuotojų atstovas įmonėje gali būti darbo tarybos, o jos neturi nei juridinio asmens teisių, nei turto, kuriuo galėtų atsakyti už savo prievoles, tiesiog atstovauja darbuotojus įmonėje, vedant kolektyvines derybas, pasirašant kolektyvines sutartis ir netgi turi teisę priimti sprendimą skelbti streiką. Todėl dažnai turėtų darbuotojai pagalvoti, ar verta steigti įmonėje profesinę sąjungą ar įkurti darbo tarybą.

## 6. PROFESINĖS SĄJUNGOS – DARBUOTOJŲ ATSTOVAI IR JŲ PALYGINIMAS SU DARBO TARYBOMIS

Pagal LR darbo kodekso 19 straipsnį: „<sup>53</sup>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“. Vadinasi, darbuotojų atstovais, kurie turi teisę atstovauti darbuotojų teisėms ir interesams bei juos ginti, gali būti tik: pirma, profesinės sąjungos arba ekonominės veiklos šakos profesinės sąjungos, antra, darbo tarybos. Profesinės sąjungos ir darbo tarybos turi vienodas teises, atstovaujant darbuotojams ir ginant

---

<sup>53</sup> LR Darbo kodeksas, 2006 09 01 redakcija, Vėl „Mūsų Saulužė“ – 19 str.

jų teises ir interesus, išskyrus profesinės sąjungos išskirtinę teisę derėtis, sudaryti kolektyvines sutartis ir skelbti streikus teritoriniu, šakos ar nacionaliniu lygiu. Tuo tarpu įmonės kolektyvines sutartis darbo taryba sudaryti ir dėl jų derėtis turi teisę kaip ir profesinės sąjungos, žinoma, laikantis LR darbo kodekso 19 straipsnyje įtirtinto principo.

Kai teisėtu pagrindu veikiant darbo tarybai įmonėje įsteigiama profesinė sąjunga, dėl to nenustoja veikusi darbo taryba. Tokiu atveju darbo taryba ir profesinė sąjunga turėtų sudaryti bendrą atstovybę, kuri turi teisę dalyvauti derybose ir pasirašyti kolektyvinę sutartį su darbdaviu. Jeigu darbo taryba ir profesinė sąjunga nesusitaria dėl bendros atstovybės sudarymo, sprendimą dėl atstovavimo turi teisę priimti darbuotojų kolektyvo susirinkimas. Tačiau sudėtingesnė situacija, kai darbo tarybos kadencija baigiasi ir yra įsteigiama profesinė sąjunga. LR darbo tarybų įstatymo 25 straipsnio 5 punkte numatyta, kad darbo tarybos veikla pasibaigia – kai pasibaigia darbo tarybos kadencija. Pagal 26 straipsnį „<sup>54</sup>Darbo tarybos veikla pasibaigia paskutinę kadencijos dieną. Jei iki kadencijos pabaigos nustatyta tvarka išrenkama nauja darbo taryba, darbo tarybos veikla pasibaigia naujai darbo tarybai gavus įgaliojimus, tačiau ne vėliau kaip praėjus dviem mėnesiams po darbo tarybos kadencijos pabaigos“. Vadovaujantis LR darbo kodekso analize, kai darbo tarybos kadencija baigiasi ir yra įsteigiama profesinė sąjunga, darbo taryba neturėtų būti perrenkama (kodekse apie galimybę inicijuoti darbo tarybos sudarymą ir rinkti darbo tarybos narius kalbama tik tokiu atveju, kai įmonėje nėra profesinės sąjungos ir jeigu darbuotojų kolektyvo susirinkimas darbuotojų atstovavimo ir gynimo funkcijos neperdavė atitinkamos ekonominės veiklos šakos profesinei sąjungai). Be to LR darbo tarybų įstatymo 3 straipsnyje įtvirtinta: „darbo taryba sudaroma tais atvejais, jeigu įmonėje nėra veikiančios profesinės sąjungos ir jeigu darbuotojų kolektyvo susirinkimas darbuotojų atstovavimo ir gynimo funkcijos neperdavė atitinkamos ekonominės veiklos šakos profesinei sąjungai“. Iš visų išvardytų aplinkybių galima padaryti išvadą, kad esant tokiai situacija, kai darbo tarybos kadencija baigiasi ir yra įmonėje įsteigiama profesinė sąjunga, darbo taryba neturėtų būti perrenkama, t.y. turėtų pasibaigti darbo tarybos veikla.

Pagrindinis skirtumas tarp profesinių sąjungų ir darbo tarybų tai, kad pirmosios gali veikti ne tik įmonės, bet ir tam tikros ekonominės šakos, teritorijos ar net nacionaliniu lygiu, tuo tarpu darbo tarybos veikia tik tam tikroje įmonėje, įstaigoje ar organizacijoje. Darbo tarybos atsiradimas susijęs su profesinių sąjungų neveiksmingumu, nenoru jas kurti ar tiesiog

---

<sup>54</sup> LR Darbo tarybų įstatymas, VŽ, 2004, Nr. 164-5972, aktuali redakcija nuo 2005 11 17.

per sudėtingomis profesinių sąjungų įsteigimo procedūromis. Tačiau vis labiau skatinant socialinę partnerystę, reikalingas subjektas, galintis kolektyviniuose santykiuose atstovauti darbuotojams. Įvedant darbo tarybas kaip lygiavertį alternatyvų darbuotojų atstovaujамąjį organą, yra įgyvendinama darbuotojų, darbdavių ir valstybės socialinė partnerystė, nes skatinamos kolektyvinės derybos ir kitos socialinės partnerystės formos. Darbo tarybos Lietuvoje yra teisinė naujovė. Galimybė kurti darbo tarybas, kai nėra sąlygų steigti profesinę sąjungą atitinka LR Konstituciją bei tarptautinius teisės aktus, nes skatinama socialinė partnerystė, lygiateisiškumo principas tarp darbuotojų ir darbdavių. Apskritai darbo tarybos egzistuoja daugelyje Europos valstybių ir jų statusui Lietuvos darbo teisės sistemoje įtaką turėjo TDO konvencija Nr. 135 „Dėl darbuotojų atstovų gynimo ir jiems teikiamų galimybių įmonėje“. Minėtoje konvencijoje rašoma, kad darbo tarybos - tai darbuotojus atstovaujantis ir jų interesus ginantis organas, kuris gali būti kuriamas tik, jei darbuotojų kolektyvinio atstovavimo teisė nėra suteikta profesinėms sąjungoms. Vadinasi, prioritetas teikiamas profesinėms sąjungoms. LR darbo kodeksas taip pat pirmenybę teikia profesinių sąjungų egzistavimui ir apie darbo tarybas kaip darbuotojų atstovus kalba tik tada, kai nėra įmonėje profesinės sąjungos ir kai nėra perduotos darbuotojų atstovavimo ir gynimo funkcijos atitinkamos ekonominės veiklos šakos profesinei sąjungai. Bet tai suprantama, nes profesinės sąjungos gali veikti ir aukštesniu nei įmonės lygiu kolektyviniuose santykiuose ir įgyvendinant socialinę partnerystę, tuo tarpu darbo tarybos gali veikti tik įmonės lygiu. Todėl profesinės sąjungos užtikrina geresnį darbuotojų teisių ir interesų atstovavimą bei gynimą. Profesinių sąjungų egzistavimas užtikrina darbuotojams teisę turėti savo atstovą ir bendradarbiauti bei spręsti problemas kartu su valdžios institucijomis. Vadinasi, yra didesnė tikimybė, kad išleidžiant naujus teisės aktus ir darant jau esančių teisės aktų pakeitimus, bus atsižvelgta į darbuotojų nuomonę, nes ją išsakys darbuotojus atstovaujančios profesinės sąjungos/jų organizacijos socialinės partnerystės lygyje, kuriame dalyvauja ir valdžios atstovai.

Profesinių sąjungų steigimui ir registravimui keliami reikalavimai detaliam nagrinėjami šio darbo skyriuje – profesinių sąjungų steigimas ir registravimas, profesinių sąjungų statuso ypatumai taip pat aptariami kituose šio darbo skyriuose, todėl šiame skyriuje trumpai peržvelgsime tik darbo tarybų sudarymą/atsiradimą ir darbo tarybų nariams keliamus reikalavimus bei jų statuso ypatumus. Darbo taryba – „<sup>55</sup> darbuotojų atstovaujамasis organas,

---

<sup>55</sup> LR Darbo tarybų įstatymas, VŽ, 2004, Nr. 164-5972, aktuali redakcija nuo 2005 11 17.

ginantis darbuotojų profesines, darbo, ekonomines ir socialines teises bei atstovaujantis jų interesams“. Darbo taryba sudaroma tik tais atvejais, jeigu įmonėje nėra veikiančios profesinės sąjungos ir jeigu darbuotojų kolektyvo susirinkimas darbuotojų atstovavimo ir gynimo funkcijos neperdavė atitinkamos ekonominės veiklos šakos profesinei sąjungai. Darbo taryba sudaroma, kai ne mažiau kaip 1/5 įmonės darbuotojų pasirašo pasiūlymą sudaryti darbo tarybą ir pateikia darbdaviui, kuris privalo per septynias dienas nuo šio pasiūlymo gavimo dienos sudaryti rinkimų komisiją. Darbo tarybos nariais gali būti renkami visi darbuotojai, kuriems jau yra šešiolika metų ir kurie įmonėje yra išdirbę ne trumpiau kaip šešis mėnesius, išskyrus darbuotojus, dirbančius pagal laikinąją darbo sutartį. Jei įmonėje visi darbuotojai dirba trumpiau nei šešis mėnesius, jie gali būti renkami į darbo tarybą. Darbo tarybą turi sudaryti ne mažiau kaip trys ir ne daugiau kaip penkiolika narių. Darbo tarybos nariais tampa tie kandidatai, už kuriuos darbuotojų kolektyvo susirinkime slaptu balsavimu balsavo daugiau darbuotojų negu už kitus. Taigi, norint tapti darbo tarybos nariu, visų pirma, reikia atitikti įstatymo įtvirtintus, aukščiau aptartus kriterijus ir kandidatuoti rinkimuose. Kandidatus į darbo tarybą gali siūlyti visi balsavimo teisę turintys tos įmonės darbuotojai, pateikdami rinkimų komisijai raštišką pasiūlymą ir kartu kandidato raštišką sutikimą. Visiems darbo tarybos nariams yra taikomos papildomos specialios įstatymuose įtvirtintos garantijos, padedančios jiems tinkamai atlikti savo pareigas, tuo pasireiškia darbo tarybų narių statuso ypatumai.<sup>56</sup>Bendros visiems darbuotojų atstovams garantijos yra numatytos LR darbo kodekse ir jos taikomos tiek profesinių sąjungų renkamų organų nariams, tiek darbo tarybų nariams.<sup>57</sup>LR darbo tarybų įstatymo 18 straipsnyje yra įtvirtintos garantijos darbo tarybos nariams, norint užtikrinti, kad jiems nebus kliudoma įgyvendinti darbuotojų atstovų funkcijų. Minėto straipsnio 1 dalyje yra numatyta garantija darbo tarybos nariams savo funkcijas vykdyti darbo metu. Dėl to darbdaviai darbo tarybos narius privalo atleisti nuo darbo ne mažiau kaip šešiasdešimt valandų per metus, jeigu kolektyvinėje sutartyje nenustatyta kitaip, be to, už šį laiką jiems turi būti mokamas vidutinis darbo užmokestis. Šiuo laikotarpiu darbo tarybos nariai gali dalyvauti posėdžiuose ir atlikti kitas jiems priklausančias funkcijas. Tuo atveju, kai darbo tarybos narys dėl savo funkcijų vykdymo turi vykti į kitus struktūrinius padalinius, filialus ar atstovybes, jam turėtų būti suteiktas transportas arba leidžiama daugiau valandų nedirbti dėl darbo tarybos nario vykdomų funkcijų. Tačiau ši garantija turi būti aptarta kolektyvinėje sutartyje arba darbdavio ir darbo tarybos nario

---

<sup>56</sup> Plačiau žiūrėti III šio darbo skyriuje.

<sup>57</sup> VŽ, 2004, Nr. 164-5974, aktuali redakcija nuo 2005 11 17.



susitarime. Darbdavys turi suteikti darbo tarybos nariams ne tik patalpas jų veiklai, bet ir reikiamas priemones, įrangą, jis turi padengti visas darbo tarybos veiklos išlaidas. LR darbo tarybų įstatymo 18 straipsnio 2 dalyje numatyta garantija dėl darbo tarybos narių kvalifikacijos, reikalingos jų kaip darbuotojų atstovų funkcijoms įgyvendinti, t. y. kad kvalifikacijos kėlimas turi būti apmokamas darbdavio lėšomis. Šiuo atveju svarbiausia, kad darbdavys apmokės tik tokį kvalifikacijos kėlimą, kuris yra tiesiogiai reikalingas norint tinkamai atlikti darbuotojų atstovų funkcijas. Kvalifikacija turi būti keliama reguliariai, per metus skiriant ne mažiau kaip tris dienas, jeigu kolektyvinėje sutartyje nenumatyta kitaip. Konkretūs kvalifikacijos kėlimo terminai ir sąlygos nustatomi darbo tarybos ir darbdavio susitarime arba kolektyvinėje sutartyje. Iškyta viena problema, ar dėl šių garantijų darbdaviai nebijos inicijuoti/leisti rinkti/sudaryti darbo tarybas. Gal jiems pasirodys priimtinesnės profesinės sąjungos, kurių nors ir sunkios steigimo procedūros, bet tuo reikia rūpintis patiems darbuotojams. Darbo tarybos nariams taikomos garantijos, parodančios jų statuso ypatumus, pakankamai nemažai kainuoja darbdaviui, ypač tos, kurios susijusios su kvalifikacijos kėlimu ir visų kitų darbo tarybos veiklos išlaidų apmokėjimu. Tai dar vienas skiriamasis profesinių sąjungų ir darbo tarybų bruožas.

Reikėtų paminėti, kad Lietuvoje beveik gali turėti Europos Bendrijos įmonė ar jos padalinys, veikiantis Lietuvos Respublikoje, taip pat Lietuvos Respublikoje beveik gali turėti Europos Bendrijos įmonių grupės įmonė. Tokiu atveju, šių įmonių darbuotojų interesai taip pat yra ginami, t. y. yra įsteigiama Europos darbo taryba. Tai darbuotojų atstovas LR darbo kodekso 19 straipsnio prasme. „<sup>58</sup>Europos darbo taryba sudaroma vadinamosiose Europos bendrijos mastu veikiančiose įmonėse ir Europos Bendrijos mastu veikiančiose įmonių grupėse“. Europos bendrijos įmonė – tai įmonė, turinti daugiau kaip tūkstantį darbuotojų valstybėse narėse ir ne mažiau kaip vieną šimtą penkiasdešimt darbuotojų kiekvienoje iš bent dviejų valstybių narių. Tiksliai darbuotojų apskaičiavimo tvarka, sąvokos, jų kompetencija ir kiti dalykai yra reglamentuojami LR Europos darbo tarybų įstatyme. <sup>59</sup>Europos darbo tarybos neturi visų kolektyvinio atstovavimo subjekto teisių, o tik tas teises, kurias numato LR Europos darbo tarybų įstatymas. Vadinasi, ir garantijos, kurios yra taikomos Europos darbo tarybų nariams yra tik tos, kurias leidžia minėtas įstatymas (LR Europos darbo tarybų įstatymo 13 straipsnis). LR Europos darbo tarybų įstatyme įtvirtinta, kad Europos darbo tarybos, specialiojo derybų komiteto nariams nuo jų paskyrimo/išrinkimo

---

<sup>58</sup> V. Tiažkijus Darbo teisė: teorija ir praktika. Vilnius: Justitia, 2005 – 212 psl., 213 psl.

<sup>59</sup> Europos darbo tarybų įstatymas, VŽ, 2004, Nr. 39-1271.

į pareigas, taip pat darbuotojų atstovams, dalyvaujantiems informavimo ir konsultavimo procedūrose pagal kitą Europos Bendrijos įmonės ar Europos Bendrijos įmonių grupės darbuotojų informavimo ir konsultavimo tvarką, taikomos garantijos pagal tos valstybės narės, kurioje jie dirba, teisės aktus. Vadinasi, Lietuvoje jiems bus taikomos garantijos, numatytos LR darbo kodekse ir LR darbo tarybų įstatyme.

Darbo tarybų kaip alternatyvaus darbuotojų atstovo įvedimas Lietuvos darbo teisėje sveikintinas dalykas. Žinoma, garantijų sistema, numatyta LR darbo tarybų įstatyme skatins darbuotojus kurti darbo tarybas, tačiau neigiamai veiks darbdavius. Todėl nelabai aišku, ar tai skatins darbdavius remti profesinių sąjungų steigimą, ar apskritai nieko nepakeis. Viena svarbu, kad daugiau ar mažiau veiksmingais būdais siekiama darbuotojų atstovavimo santykiuose su darbdaviu ir socialinės partnerystės plėtojimo.

## II. PROFESINĖS SAJUNGOS KOLEKTYVINIUOSE DARBO SANTYKIUOSE

### 1. PROFESINĖS SAJUNGOS KAIP SOCIALINIS PARTNERIS

Socialinės partnerystės atsiradimą lėmė būtinybė sureguliuoti darbo rinką bei suderinti darbuotojų ir darbdavių skirtingus interesus. Manau, nekyla abejonių dėl darbuotojų ir darbdavių priešingu/priešišku interesų egzistavimo. Visais laikais darbdaviams svarbiausia buvo pelnas, konkurencingumas rinkoje, dėl šių priežasčių darbdaviai nori turėti kvalifikuotą darbo jėgą, tačiau turint kuo mažiau išlaidų, tame tarpe ir mokant kuo mažesnius atlyginimus. Darbuotojams svarbiausia buvo geros ir saugios darbo sąlygos bei jų poreikius atitinkantis darbo užmokestis. Darbdaviai siekdami pelno, nori mažinti savo išlaidas, tame tarpe nenori didinti ir darbuotojų darbo užmokesčio. Norint darbdaviui užtikrinti geras ir saugias darbo sąlygas, reikia investuoti daug lėšų į naujus įrengimus, į naujas technologijas, rengti seminarus darbuotojams, kurių metu profesionalai apmokytų dirbti saugiai ir kokybiškai, dėl visų šių priežasčių padidėja darbdavio kaštai ir sumažėja pelnas. Tačiau neabejotina, kad įdiegiant visas minėtas priemones, tikimasi darbuotojo efektyvesnio darbo, kas lemtų didesnes ir tuo pačiu kokybiškesnes darbo apimtis, konkurencingumą rinkoje. Vadinasi, suderinant darbuotojų ir darbdavių interesus įmanoma pasiekti abiem pusėms priimtinius rezultatus. Žinoma, neįmanoma pasiekti kompromiso, nedarant tam tikrų nuolaidų iš vienos ir iš kitos pusės, o ypač dėl to, kad ir darbuotojai, ir darbdaviai vis dėlto turi ir bendrų interesų, kaip pavyzdžiui, kuo efektyviau dirba įmonė, tuo geresnių sąlygų gali tikėtis jos darbuotojai. Vadinasi, „<sup>60</sup>socialinė partnerystė ir yra tas mechanizmas, galintis padėti taikiai išspęsti kylančias problemas, naudojant būdus, apimančius tiek bendrus, tiek individualius kiekvieno darbo santykių dalyvio interesus“. Darbuotojai veikdami po vieną neturi jokių realių galimybių kovoti dėl palankių jiems darbdavio sprendimų, todėl atsirado reikiamybė darbuotojams vienytis ir atstovauti darbuotojus kolektyviai, t.y. turėti darbuotojus atstovaujančius subjektus, turinčius teisę derėtis su darbdaviu, pasirašyti su juo susitarimus. Pirmoji ir seniausia darbuotojus atstovaujanti organizacija tai profesinės sąjungos<sup>61</sup>, kurios kūrėsi visose pasaulio valstybėse, siekiant visais įmanomais būdais ir priemonėmis kovoti su darbdavių savivale, pagerinti darbuotojų darbo, socialines ir ekonomines sąlygas. Valstybės

---

<sup>60</sup> N. Kasiliauskas. Socialinė partnerystė: kolektyvinės derybos ir kolektyvinės sutartys Lietuvoje. Vilnius: Trišalės tarybos sekretoriatas, 2006 - 7 psl.

<sup>61</sup> Plačiau žiūrėti darbo dalyje – „Profesinės sąjungos – darbuotojų atstovai ir jų palyginimas su darbo tarybomis“.

pripažino darbuotojų teisę jungtis į profesines sąjungas, nes suvokė neigiamą darbo konfliktų visuomenei ir valstybei įtaką.

LR darbo kodekso 40 straipsnio 1 dalyje įtvirtinta socialinės partnerystės sąvoka – „<sup>62</sup>tai darbuotojų ir darbdavių atstovų bei jų organizacijų, o tam tikrais šio kodekso bei kitų įstatymų nustatytas atvejais ir valstybės institucijų tarpusavio santykių sistema, kuria siekiama suderinti darbo santykių subjektų interesus“. Ši sąvoka nurodo socialinės partnerystės santykius, kurie gali būti dvišaliai darbuotojų ir darbdavių atstovų bei darbuotojų ir darbdavių organizacijų santykiai ir trišalio bendradarbiavimo santykiai, kai šiuose santykiuose dalyvauja valstybės vykdomosios valdžios ir vietos savivaldos institucijos. Taigi socialinės partnerystės šalimis – socialiniais partneriais pagal LR darbo kodekso 41 straipsnį yra darbuotojų ir darbdavių atstovai ir jų organizacijos bei trišalės socialinės partnerystės atvejais lygiais pagrindais šioje partnerystėje dalyvauja vyriausybės ir savivaldybės. Trišalis bendradarbiavimas reikalingas tais atvejais, kai darbuotojų ir darbdavių atstovai bei organizacijos negali pačios susitarti, t. y. pasiekti kompromiso, siekiant pasirašyti kolektyvines sutartis ar susitarimus, ir kai negali išspręsti konfliktų savarankiškai. Tačiau net ir vykstant trišaliam bendradarbiavimui, pirmenybė nuspręsti dėl derybų lygmens, apimties ir kitų dalykų, priklauso darbuotojų ir darbdavių atstovams ar jų organizacijoms. Valdžia šiuo atveju turi teisę „<sup>63</sup>nustatyti būdus, kurie skatintų derybų šalį savanoriškai atsižvelgti Vyriausybės socialinės ir ekonominės politikos nuostatas ir būtinumą apsaugoti valstybės interesus“, pavyzdžiui, trišalio bendradarbiavimo susitarimuose. Šių susitarimų pasirašymas įpareigoja visas tris trišalio bendradarbiavimo šalis jų laikytis ir teorijoje vadinamas socialiniu paktu. „<sup>64</sup>Socialinis paktas yra struktūrinė ir strateginė socialinės partnerystės išraiška“. Socialinis paktas reikalingas tada, kai nėra galimybės suderinti socialinių partnerių skirtingus interesus. Socialinis paktas dažniausia praktikoje įvardijamas kaip trišalis susitarimas, kartais dvišalis susitarimas tarp valdžios atstovų ir darbuotojų atstovų ar jų organizacijų (socialinis paktas tarp darbdavių atstovų ar jų organizacijų ir valdžios atstovų bei darbuotojų atstovų ar jų organizacijų apskritai negalimas). Tuo tarpu pasirašant kolektyvines sutartis ar susitarimus valdžios atstovai gali aktyviai dalyvauti derybose, tačiau nėra šių sutarčių ar susitarimų šalimi. Taigi svarbiausias socialinės partnerystės tikslas – derinti darbuotojų ir darbdavių interesus, ir gali pasireikšti sudarant trišales arba dvišales tarybas

---

<sup>62</sup> LR Darbo kodeksas, 2006 09 01 redakcija, VŠĮ „Mūsų Saulužė“.

<sup>63</sup> N. Kasiliauskas. Socialinė partnerystė: kolektyvinės derybos ir kolektyvinės sutartys Lietuvoje. Vilnius: Trišalės tarybos sekretoriatas, 2006.

<sup>64</sup> LR darbo kodekso komentaras I, II dalis, Vilnius: Justitia, 2003 – 143 psl.

(komisijas, komitetus), plėtojant konsultavimą ir informavimą, vedant derybas ir sudarant kolektyvines sutartis bei darbuotojų atstovams dalyvaujant valdant įmonę.

Kalbant apie trišalių ir dvišalių tarybų sudarymą, svarbu paminėti, kad šios socialinės partnerystės institucijos turi atlikti tam tikras funkcijas, kaip konsultavimo, reglamentavimo, kuris pasireiškia teisės aktų papildymu, sudarant kolektyvines sutartis ir susitarimus, valdymo ir kitas. LR darbo kodekso 44 straipsnyje yra įtvirtinta socialinės partnerystės sistema, ją sudaro – LR trišalė taryba bei kitos trišalės ir dvišalės tarybos (komisijos, komitetai), sudaromos įstatymų ar kolektyvinių sutarčių nustatyta tvarka. LR trišalė taryba įsteigta 1995 m. gegužės 5 d. Jos 2004 m. birželio 29 d. nuostatuose nurodyta, kad „<sup>65</sup>taryba yra lygiateisis trišalės partnerystės pagrindu sudarytas organas, kuris susitarimais sprendžia socialines, ekonomines ir darbo problemas, tuo siekdamas palaikyti socialinę taiką visuomenėje“. Trišalės tarybos 2004 m. birželio 29 d. nuostatuose numatyta, kad tarybą turi sudaryti ne daugiau kaip penkiolika narių, vadinasi, ne daugiau kaip po penkis iš kiekvienos pusės. Darbdavių atstovus į tarybą deleguoja Lietuvos darbdavių nacionaliniai/centriniai organai savo susitarimu, darbuotojų atstovus – Lietuvos profesinių sąjungų nacionaliniai/centriniai susivienijimai savo susitarimu, vykdomosios valdžios atstovus – LR vyriausybė savo sprendimu. Gali būti steigiamos ir kitos dvišalės bei trišalės tarybos (komisijos, komitetai) nagrinėti ir spręsti darbo, užimtumo, darbuotojų saugos ir sveikatos bei socialinės politikos įgyvendinimo klausimus. „<sup>66</sup>Tokios tarybos, komitetai, komisijos gali būti steigiamos įstatymu, Vyriausybės ar kitos valdymo institucijos nutarimu arba kolektyvinių sutarčių šalių tam tikro akto nustatyta tvarka“. Pavyzdžiui, LR garantinis fondas, įsteigtas 2001 m. birželio 7 d. LR vyriausybės nutarimu Nr. 685. Šio fondo lėšos skiriamos bankrutuojančių arba bankrutavusių įmonių darbuotojams, nutraukusiems darbo santykius su šiomis įmonėmis, darbuotojais, kurie tęsia darbo santykius su bankrutuojančia įmone, taip pat buvusiems įmonių, likviduotų dėl bankroto, išgaliojus LR garantinio fondo įstatymui, darbuotojams, kai įmonės jiems išiskolinusios. Garantiniam fondui vadovauja taryba, kuri susideda iš dvylikos narių, t.y. po keturis iš darbuotojų organizacijos, darbdavių organizacijos ir keturi atstovai iš finansų, žemės ūkio, socialinės apsaugos ir darbo bei ūkio ministerijų. Garantinis fondas administruojamas garantinio fondo administracijos prie socialinės apsaugos ir darbo ministerijos pačio fondo lėšomis pagal tarybos patvirtintą sąmatą. Tokių trišalių ar dvišalių pagrindu įkurtų tarybų, taip pat komitetų ir komisijų yra

---

<sup>65</sup> Trišalės tarybos nutarimu patvirtinti Trišalės tarybos nuostatai, 1998 11 19, nauja redakcija 2004 06 29

<sup>66</sup> LR darbo kodekso komentaras I, II dalis, Vilnius: Justitia, 2003.

gana daug ir jos turi didelę prevencinę reikšmę, siekiant suderinti skirtingus darbuotojų ir darbdavių interesus, darant poveikį teisės aktų leidybai.

LR darbo kodekso 47 straipsnio 1 dalyje yra įtvirtinta darbuotojų teisė į informavimą ir konsultavimą. Informavimo ir konsultavimo tikslas – „<sup>67</sup>reguliariai informuoti darbuotojus apie įmonės pažangą ir perspektyvas bei konsultuotis su jais arba jų atstovais prieš priimant sprendimą, kuris turės įtakos darbuotojams“. Informavimo ir konsultavimo tikslas visų pirma siejamas su darbuotojais, nes ši socialinės partnerystės forma suteikia galimybę darbuotojams netiesiogiai dalyvauti įmonės veikloje, gerinti savo darbo ir darbo saugos sąlygas, dalyvauti priimant sprendimus, kurie turės įtaką daugeliui tos įmonės darbuotojų. Ir tai įgyvendinama per darbuotojų atstovus. Informavimas ir konsultavimas yra naudingas ir darbdaviui, nes skatina bendradarbiavimą su darbuotojais, abipusį pasitikėjimą, ko pasekmė įmonės geresnis darbas ir didesnis konkurencingumas. Vadinasi, ši socialinės partnerystės forma yra naudinga abiem partneriams. Gan įdomus yra šių dviejų sąvokų reglamentavimas LR darbo kodekse, nes pačios informavimo sąvokos nėra, tik įtvirtinami kriterijai, kuriais remiantis anot įstatymų leidėjo galima suprasti, ką ši sąvoka apima, t.y. svarbiausi klausimai, kuriais turi būti informuojami darbuotojai. Tuo tarpu konsultavimo sąvoka yra pateikiama. Konsultavimas reiškia pasikeitimą nuomonėmis ir dialogo/bendradarbiavimo užmezgimą bei plėtojimą tarp darbuotojų atstovų ir darbdavio/jo organizacijos. „<sup>68</sup>Konsultavimas aprėpia bendrus darbuotojų ir darbdavių interesus bei teikia galimybę juos nagrinėti siekiant bendrų sprendimų ar pasikeitimo nuomonėmis“. Bandant suformuluoti informavimo sąvoką, svarbiausia suprasti, kad tinkamai ir laiku pateikta informacija padeda darbuotojų ir darbdavių interesų derinimui, vadinasi, tai labai svarbi socialinės partnerystės forma. Informavimas turėtų būti suprantamas kaip nuolatinio žinių perdavimo darbuotojų atstovams sistemos sukūrimas, siekiant įgyvendinti socialinę partnerystę įvairiais lygmenimis. Ši socialinės partnerystės forma yra viena iš svarbiausių ir tai įrodo jos įtvirtinimas daugelyje tarptautinės teisės šaltinių. Pavyzdžiui, 1948 m. TDO konvencija Nr. 88 „Dėl įdarbinimo tarnybų organizavimo“, konvencija Nr. 98 „Dėl teisės jungtis į organizacijas ir vesti kolektyvines derybas principų taikymo“, konvencija Nr. 144 „Dėl trišalių konsultacijų tarptautinėms darbo normoms įgyvendinti“, konvencija Nr. 154 „Dėl kolektyvinių derybų skatinimo“, taip pat TDO rekomendacija Nr. 163 „Dėl kolektyvinių derybų“ ar Europos

---

<sup>67</sup> LR darbo kodekso komentaras I, II dalis, Vilnius: Justitia, 2003 – 164 psl.

<sup>68</sup> N. Kasiliauskas. Socialinė partnerystė: kolektyvinės derybos ir kolektyvinės sutartys Lietuvoje. Vilnius: Trišalės tarybos sekretoriatas, 2006 – 39 psl.

socialinę chartiją, 1994 m. rugsėjo 22 d. Tarybos direktyvą 94/45/EB dėl Europos darbų tarybos steigimo arba Bendrijos mastu veikiančių įmonių ir Bendrijos mastu veikiančių įmonių grupių darbuotojų informavimo bei konsultavimosi su jais tvarkos nustatymo, ją papildanti 1997 m. gruodžio 15 d. Tarybos direktyva 97/74/EB išplečianti Direktyvos 94/45/EB dėl Europos darbų tarybos steigimo arba Bendrijos mastu veikiančių įmonių ir Bendrijos mastu veikiančių įmonių grupių darbuotojų informavimo bei konsultavimosi su jais tvarkos nustatymo taikymą Jungtinei Didžiosios Britanijos ir Šiaurės Airijos Karalystei, 2001 m. spalio 8 d. Tarybos direktyva papildanti Europos bendrovės įstatus dėl darbuotojų dalyvavimo priimančias sprendimus 2001/86/EB bei 2002 m. kovo 11 d. Europos parlamento ir tarybos direktyva 2002/14/EB dėl bendros darbuotojų informavimo ir konsultavimosi su jais sistemos sukūrimo Europos Bendrijoje.

Kolektyvinės derybos dėl kolektyvinių sutarčių sudarymo yra pagrindinė socialinės partnerystės forma. Kolektyvinės derybos yra įtvirtintos LR darbo kodekso 48 straipsnyje, 43 straipsnio 3 dalyje, VIII skyrius skirtas kolektyvinėms sutartims reglamentuoti. Didelį dėmesį šiam institutui skiria ir tarptautinė darbo organizacija (TDO), kuri savo konvencijose ir rekomendacijose yra įtvirtinusi kolektyvines derybas. TDO suformavo, kad kolektyvinės derybos paprastai apsiriboja darbo sąlygų ir šalių tarpusavio santykių nustatymu. Kolektyvinės derybos yra įtvirtintos ir Europos socialinės chartijos 6 straipsnio 2 dalyje. Kolektyvinės derybos svarbios Europos Bendrijos (EB) lygiu, o tai rodo jų reglamentavimas EB sutartyje, jau minėtoje Socialinėje Chartijoje ir Konstitucijoje Europai. Bendrijos lygmenyje kolektyvinės derybos galimos trimis formomis. Pirma – priimančios sutartys Europos mastu, įtvirtinančios pagrindinius principus, kurie perkeltami į nacionalines kolektyvines sutartis. Antra – sutartys, kurios priimančios įmonėje, veikiančioje ne mažiau kaip dviejose Europos Bendrijos valstybėse. Trečia – sutartys, sudarytos tarp socialinių partnerių, remiantis Konstitucijos Europai III – 105 straipsniu (EB sutarties 138 straipsniu).<sup>69</sup> Tokią sutarčių rūšį siūloma laikyti Bendrijos teisės sudėtine dalimi, jei Taryba, socialinių partnerių sudarytą sutartį, patvirtina priimdama direktyvą. Tačiau visa tai nereiškia, kad kolektyvinės derybos EB lygyje veikia gerai. Yra tam tikrų kliūčių, kaip pavyzdžiui, nėra numatyta priemonių, kurių pagalba galima priversti šalis derėtis (profesinės sąjungos negali streikuoti), t.y. nėra jokių sankcijų, darbo užmokestis paliekamas už EB kompetencijos ribų, nors tai vienas iš svarbiausių kolektyvinių derybų klausimų. Vadinasi, šiuo metu svarbiausia

---

<sup>69</sup> N. Kasiliauskas. Socialinė partnerystė: kolektyvinės derybos ir kolektyvinės sutartys Lietuvoje. Vilnius: Trišalės tarybos sekretoriatas, 2006.

yra nacionalinis reglamentavimas kolektyvinių derybų ir kolektyvinių sutarčių sudarymo klausimais.

Kolektyvinės derybos padeda suderinti darbuotojų ir darbdavių interesus, spręsti ginčus. Skatinti kolektyvines derybas turėtų ir valdžios atstovai, kadangi kolektyvinių derybų metu pasirašytos kolektyvinės sutartys padeda reguliuoti darbo santykius ir nustatyti bei keisti darbo sąlygas. Pagal LR darbo kodekso 48 straipsnį kolektyvines derybas inicijuoti turi teisę abu socialiniai partneriai lygiais pagrindais. Socialiniai partneriai šiuo atveju yra vadinami kolektyvinių darbo santykių subjektais, t.y. darbuotojus šiuose santykiuose gali atstovauti profesinės sąjungos ir jų susivienijimai, o nesant įmonėje, įstaigoje, organizacijoje profesinės sąjungos ir neperdavus darbuotojų atstovavimo teisės tos ekonominės veiklos šakos profesinei sąjungai, darbuotojus atstovauja įmonės darbo taryba, tuo tarpu darbdavį atstovauja darbdavio atstovas įmonės lygyje arba darbdavių organizacija aukštesniame nei įmonės lygyje.<sup>70</sup> Pageidaujanti derėtis šalis privalo prisistatyti kitai derybų šaliai. Prisistatymas turi būti pateiktas raštu. Nėra reglamentuota, kas konkrečiai turi būti numatyta prisistatyme, išskyrus tai, kad jis turi būti pateiktas raštu ir kad turi būti aiškiai suformuluoti reikalavimai arba pasiūlymai. Pateikiant prisistatymą ir atsakant į jį šalys susitaria dėl derybų pradžios ir vietos. Jei nepavyksta šalims susitarti dėl derybų pradžios, jos turi būti sušauktos per dvi savaites po to, kai antroji šalis gavo prisistatymą deryboms. Derybos pagal LR darbo kodeksą laikomos baigtomis, kai<sup>71</sup> pasirašoma kolektyvinė sutartis, surašomas nesutarimų protokolas arba kai viena iš šalių perduoda kitai šaliai raštu pranešimą apie tai, kad pasitraukia iš derybų, jeigu šalys nėra susitarusios kitaip.

LR darbo kodekso 43 straipsnio 4 punkte įtvirtinta tokia socialinės partnerystės forma kaip darbuotojų dalyvavimas valdant įmonę. Šią teisę darbuotojai gali įgyvendinti patys tiesiogiai arba per savo atstovus.<sup>72</sup> Kiekvienas darbuotojas turi teisę kreiptis į administraciją siūlant tobulinti gamybos ar darbo procesą, šalinti esamus trūkumus, kurie mažina gamybos efektyvumą, ir kita. Darbuotojai taip pat gali pavesti funkcijas, susijusias su darbuotojų dalyvavimu valdant įmonę, vykdyti darbuotojų atstovams. Šiai darbuotojų teisei atsirasti ir plėtotis didelę įtaką turėjo TDO konvencijos ir rekomendacijos. Darbuotojų dalyvavimas valdant įmonę neatsiejamai susijęs su kitomis socialinės partnerystės formomis – informavimu ir konsultavimu bei kolektyvinėmis derybomis. Kadangi LR darbo kodekse ši

---

<sup>70</sup> LR Darbo kodeksas, 2006 09 01 redakcija, VŠĮ "Mūsų Saulužė" – 48 str. 1 d.

<sup>71</sup> LR Darbo kodeksas, 2006 09 01 redakcija, VŠĮ "Mūsų Saulužė" – 48 str. 7 d.

<sup>72</sup> LR darbo kodekso komentaras I, II dalis, Vilnius: Justitia, 2003 – 155 str.



darbuotojų teisė yra išskirta kaip atskira socialinės partnerystės forma, reikėtų išskirti būtent jai būdingus bruožus. Taigi darbuotojų dalyvavimas valdant įmonę gali pasireikšti darbuotojų dalyvavimu įmonės priežiūros organo veikloje, dalyvavimas susirinkimuose, kuriuose priimami įmonei svarbūs sprendimai, darbuotojų atstovas gali būti valdybos, t.y. valdymo organo narys ar turėti akcijų įmonėje ir todėl dalyvauti visuotiniuose susirinkimuose. Darbuotojų dalyvavimas valdant įmonę daugelyje Europos valstybių suprantamas daug plačiau ir apima ir informavimą, konsultavimą, ir dalyvavimą kolektyvinėse derybose. Tuo tarpu mūsų įstatymų leidėjo nuostata, kad tai savarankiška socialinės partnerystės forma, sukelia daug diskusijų, ir lieka neaišku, ką apima darbuotojo/darbuotojų kolektyvo teisė dalyvauti įmonės valdyme. Darbuotojų dalyvavimą valdant įmonę formuluojant kaip atskirą socialinės partnerystės formą, reikėtų informavimą, konsultavimą ir kolektyvines derybas laikyti tik neatsiejama šios formos dalimi, tačiau ne viską apimančia. Tai reiškia, kad reikia atskirti veiksmus ir funkcijas, kurias lemia viena ar kita socialinės partnerystės forma ir susiaurinti darbuotojų dalyvavimo valdant įmonę sąvoką, lyginant su šios sąvokos supratimu daugumoje Europos valstybių.

Socialinė partnerystė, pasireiškianti per trišalių ir dvišalių tarybų (komitetų, komisijų) sudarymą, informavimą ir konsultavimą, kolektyvines derybas ir kolektyvinių sutarčių sudarymą, bei darbuotojų dalyvavimą valdant įmonę, turi didelę reikšmę ir profesinių sąjungų steigimuisi, t.y. socialinė partnerystė skatina kurtis profesines sąjungas, kad jos galėtų atstovauti darbuotojų interesams ir juos ginti. Taip yra todėl, kad socialinė partnerystė yra skirta suderinti bendriems darbuotojų ir darbdavių interesams, o ne pavienio darbuotojo ar pavienio darbdavio. Žinoma, galima situacija, kai derinami bus vieno darbdavio ir jo visų darbuotojų interesai, t.y. kai socialinės partnerystės formos reiškiasi įmonės lygiu, dalyvauja tik vienas darbdavys. Tačiau vis tiek tokiu atveju dalyvauja ne pavienis darbuotojas, bet visas kolektyvas, kurį atstovauja arba įmonės profesinė sąjunga (ar tos ekonominės veiklos šakos profesinė sąjunga), arba įmonės darbo taryba. Vadinasi, galima padaryti išvadą, kad siekiant naudotis socialinės partnerystės galimybėmis, darbuotojai yra skatinami steigti profesines sąjungas, prisijungti prie ekonominės veiklos šakos profesinės sąjungos arba kurti darbo tarybas (kai socialinė partnerystė pasireiškia įmonės lygiu). Visais atvejais, kai socialinė partnerystė pasireiškia aukštesniu nei įmonės lygiu, darbuotojus atstovauja profesinės sąjungos ar jų organizacijos/susivienijimai. Iš aukščiau paminėtų aplinkybių galima daryti išvadą, kad socialinė partnerystė tiesiogiai įtakoja profesinių sąjungų steigimąsi ir veiklą, taip pat įtakoja profesinių sąjungų teisinį statusą, kadangi suteikia profesinėms sąjungoms tam

tikras teises ir pareigas. Būtent socialinės partnerystės instituto egzistavimas suteikia profesinėms sąjungoms galimybę atstovauti ir ginti darbuotojų darbo, socialinius ir ekonominius interesus arba bent jau palengvina profesinių sąjungų teisių įgyvendinimą, ginant visų darbuotojų interesus. Jei neegzistuotų socialinės partnerystės institutas, profesinėms sąjungoms būtų sunkiau gerinti darbuotojų darbo ir darbo saugos bei kitas sąlygas, kadangi neturėtų teisinio mechanizmo priversti arba bent skatinti darbdavį bendradarbiauti. Egzistuojant skirtingiems darbuotojų ir darbdavių interesams ir nesant teisinio mechanizmo, kuris skatintų jų bendradarbiavimą, visada liktų tikimybė, kad darbuotojai ir darbdaviai net nemėgins susitarti. Galiausiai, socialinės partnerystės institutas išreiškia ir valstybės požiūrį į darbuotojų ir darbdavių problemų sprendimo ir bendradarbiavimo būtinybę, t.y. įstatymų leidėjas įtvirtindamas šį institutą išreiškė savo poziciją kaip įveikti konfliktus tarp darbuotojų ir darbdavių, o tam tikrais atvejais net jų išvengti. Todėl socialinės partnerystės institutas neatsiejamai veda prie kolektyvinių darbo santykių stiprinimo ir tobulinimo. Žinoma, socialinė partnerystė turi įtakos ir individualiems darbo santykiams, nes pasirašomi susitarimai ir kolektyvinės sutartys bei priimami teisės aktai, atsižvelgiant į socialinių partnerių interesus, paliečia kiekvieną darbuotoją asmeniškai. Tačiau socialinė partnerystė yra būtent ta priemonė, kuri padeda vystyti kolektyvinius santykius, reikštis profesinėms sąjungoms, darbo taryboms ir darbdavių organizacijoms. Kolektyvinių santykių metu profesinės sąjungos atstovauja darbuotojus be atskiro kiekvieno iš darbuotojų sutikimo, tai reiškia, kad pavienio darbuotojo nesutikimas dėl kolektyvinių derybų, susitarimų ir sutarčių sudarymo su darbdaviu nedaro įtakos atstovavimo santykiams. Taip yra todėl, kad kolektyviniai darbo santykiai yra skirti suderinti darbdavio ir darbuotojų interesus, o ne pavienio darbuotojo interesus, todėl svarbiausia šiuo atveju daugumos nuomonė. Todėl sudaryta kolektyvinė sutartis galios ir tam darbuotojui, kuris asmeniškai nepritarė jos sudarymui. Kolektyviniuose santykiuose profesinės sąjungos atstovauja ir gina ne tik savo narių interesus, bet ir kitų darbuotojų interesus, t.y. kolektyviniuose santykiuose galioja bendrasis atstovavimo principas. Žinoma, darbo įstatymai gali ir nustato reikalavimus, keliamus darbuotojų susirinkimo kvorumui, balsų daugumai nustatyti, pavyzdžiui, LR darbo kodekso 62 straipsnio 5 dalyje įtvirtinta, kad darbuotojų susirinkimas, kuriame sprendžiamas klausimas dėl įmonės kolektyvinės sutarties projekto pritarimo, laikomas teisėtu, kai jame dalyvauja ne mažiau kaip pusė įmonės (struktūrinio padalinio) darbuotojų, o konferencijoje – ne mažiau kaip du trečdaliai delegatų. Kolektyviniai darbo santykiai įgyvendinami keliais lygiais: įmonės, šakos, teritorijos ir nacionaliniu. Toks

išskyrimas yra praktiškas, nes įmonės lygiu atstovauti darbuotojams, dalyvauti kolektyvinėse derybose ir sudaryti įmonės kolektyvinę sutartį turi teisę ne tik profesinė sąjunga, bet ir darbo taryba (kuri įmonėje veikia laikantis LR darbo kodekso 19 straipsnio 1 dalies nuostatų). Darbo tarybos kaip kolektyvinių santykių subjektai ir darbuotojų atstovai egzistuoja tik įmonės lygyje<sup>73</sup>.

## 2. PROFESINĖS SAJUNGOS TEISINIS STATUSAS ĮMONĖS LYGIU

Kolektyviniai darbo santykiai įmonės lygiu turi savo specifiką ir tam tikrais elementais skiriasi nuo kitų trijų (nacionalinio, teritorinio ir šakos) lygių, todėl atskirai panagrinėsime kolektyvinius santykius įmonės lygyje. Kadangi kolektyvinėse derybose dalyvaujama su tikslu sudaryti kolektyvinę sutartį, tai svarbu atskleisti, kas yra įmonės kolektyvinė sutartis, kas šios sutarties šalys, dėl ko bandoma susitarti, kokios problemos kyla ir koks visame tame procese yra profesinės sąjungos vaidmuo.<sup>74</sup> Įmonės kolektyvinė sutartis yra rašytinis susitarimas tarp darbdavio ir įmonės darbuotojų kolektyvo dėl darbo, darbo apmokėjimo ir kitų socialinių bei ekonominių sąlygų. Įmonės kolektyvinė sutartis gali būti sudaroma visų rūšių įmonėse, įstaigose, organizacijose. Įmonės kolektyvinių sutarčių sudarymo ypatumus krašto apsaugos, policijos ir valstybės viešojo administravimo tarnybose nustato įstatymai, reglamentuojantys tų tarnybų veiklą.

Šiuo atveju svarbu, kad kolektyvinių santykių šalimis būtų įmonės lygiu kodeksas įvardina darbuotojų kolektyvą ir patį darbdavį. Pasirašant kolektyvinę sutartį darbuotojus<sup>75</sup> atstovauja įmonės profesinės sąjungos. Jeigu įmonėje nėra veikiančios profesinės sąjungos ir jeigu darbuotojų kolektyvo susirinkimas darbuotojų atstovavimo ir gynimo funkcijos neperdavė atitinkamos šakos profesinei sąjungai, darbuotojams atstovauja darbo taryba, išrinkta slaptu balsavimu visuotiniame darbuotojų kolektyvo susirinkime. Darbdavį atstovauja įmonės vadovas arba įgalioti administracijos pareigūnai. Tuo tarpu aukštesniame nei įmonės lygyje šalimi įvardijamos pačios profesinių sąjungų ir darbdavių organizacijos. Kokią reikšmę turi toks atskyrimas nelabai aišku, nes nepriklausomai nuo to, kokio lygio yra kolektyvinė sutartis, ji yra privaloma visiems darbuotojams ir darbdaviams, kurie dalyvavo sutarties sudaryme, t.y. jei sudaryta įmonės kolektyvinė sutartis, ji bus privaloma darbdaviui

<sup>73</sup> Plačiau žiūrėti darbo dalyje – „Profesinės sąjungos – darbuotojų atstovai ir jų palyginimas su darbo tarybomis“.

<sup>74</sup> LR Darbo kodeksas, 2006 09 01 redakcija, VšĮ “Mūsų Saulužė” – 59 str.

<sup>75</sup> LR Darbo kodeksas, 2006 09 01 redakcija, VšĮ “Mūsų Saulužė” – 19 str. 1 d., 60 str. 1 d. ir 4 d.

ir visiems tos įmonės darbuotojams, taip pat tos įmonės atstovybėms ir filialams (žinoma, atstovybės ir filialai turi teisę sudaryti ir savarankiškas kolektyvines sutartis, neviršijant bendros įmonės kolektyvinės sutarties apibrėžtų ribų), jei tai aukštesniu nei įmonės lygiu sudaryta kolektyvinė sutartis, ji privaloma visiems darbdaviams, kurie pasirašė sutartį ir tiems, kurie prie jos prisijungė vėliau ir visiems darbuotojams tų įmonių, kurių profesinės sąjungos ar jų susivienijimai pasirašė kolektyvinę sutartį.

Būtent darbuotojų kolektyvo kaip kolektyvinių darbo santykių subjekto/šalies įmonės lygiu įvedimas ir kelia daug diskusijų. Yra<sup>76</sup> autorių, manančių, kad įmonės lygiu reikia skirti šalį formaliąja ir materialia prasme. Materialiuoju kolektyvinių santykių subjektu/šalimi yra visi darbuotojai, kurie tiesiogiai yra šių santykių dalyviai, kaip LR darbo kodeksas įvardina - darbuotojų kolektyvas. Formaliuoju subjektu/šalimi yra profesinės sąjungos, atstovaujančios darbuotojų teisėms ir interesams. Bet tada klausimas kyla dėl aukštesnio nei įmonės lygio, LR darbo kodeksas šalimi įvardina pačias darbuotojų organizacijas, t.y. profesinių sąjungų susivienijimus ir darbdavių organizacijas. Vadinasi, anot aukščiau minėtos koncepcijos, šiuo atveju formaliuoju ir materialiuoju pagrindu šalys sutaptų. Be to, atskyrimas į šalis materialiuoju ir formaliuoju pagrindu daromas vadovaujantis tuo, kad darbuotojų kolektyvas yra šalis materialiąja prasme, nes būtent darbuotojų naudai sudaroma sutartis, o atstovai tik sudaro kolektyvinę sutartį. Tačiau ir aukštesniu nei įmonės lygiu sutartys sudaromos būtent darbuotojų naudai, t.y. sudaromos ne tik profesinių sąjungų kaip organizacijų interesams užtikrinti, bet užtikrinti visų darbuotojų interesus. Todėl tai neatrodo pakankamas atskyrimo pagrindas. Be to, tai, kad profesinė sąjunga savo vardu gali prisiimti teises ir pareigas, pasirašydama kolektyvines sutartis, dar vienas įrodymas, kad sutarties šalimi turėtų būti įvardijama pati profesinė sąjunga. Žinoma, dėl to, kad profesinė sąjunga savo vardu gali prisiimti teises ir pareigas, pasirašydama aukštesniu nei įmonės lygiu kolektyvines sutartis, niekam abejonių nekyla. Tačiau diskusijų yra dėl įmonės lygio, ar tokiu atveju profesinė sąjunga taip pat savarankiškai gali prisiimti teises ir pareigas, ar gali būti tik darbuotojų atstovas. Laikantis, jau išsakytos mano pozicijos, logiška išvada seka, kad profesinė sąjunga gali būti savarankišku subjektu ir įmonės lygiu.

TDO konvencijos apie darbuotojų kolektyvą kaip kolektyvinių darbo santykių šalį nieko neužsimena, pripažįsta kolektyvinių darbo santykių šalimi profesines sąjungas. Mano manymu, nėra tikslinga skirti šalis formaliuoju ir materialiuoju pagrindu, nes tai tik ینهتۇ

---

<sup>76</sup> N. Kasiliauskas. Disertacija: Profesinių sąjungų teisinio statuso problemos; K. W. Baran, L. Florek, T. Zielinskis (lenkijos mokslininkai, kurių koncepcija remiasi autorius).

dar daugiau painingos. Aišku, kad bet koku atveju profesinės sąjungos, o įmonės lygiu dar ir darbo tarybos dalyvauja kolektyvinėse derybose ir pasirašo kolektyvines sutartis, o jų nuostatos taikomos visiems darbuotojams. Todėl nesuprantamas įstatymo leidėjo įtvirtinimas tokios sąvokos kaip darbuotojų kolektyvas būtent kaip įmonės kolektyvinės sutarties šalis.

<sup>77</sup>Matyt ši sąvoka liko iš LR kolektyvinių sutarčių įstatymo, kuris neteko galios 2003 01 01, įsigaliojus LR darbo kodeksui. Minėto įstatymo 2 straipsnyje įtvirtinta: „Kolektyvinės sutarties šalių atstovai yra darbuotojų kolektyvo susirinkimo (konferencijos) įgaliota profsąjungos organizacija, esant kelioms profsąjungoms - jungtinė profsąjungų atstovybė, sudaroma tų profsąjungų susitarimu (visos profsąjungos dalyvauja lygiomis teisėmis nepriklausomai nuo narių skaičiaus), o nesant profsąjungų arba joms nesusitarus dėl jungtinės atstovybės sudarymo - kolektyvo išrinkti įgaliotiniai ir darbdavys ar jo įgalioti atstovai“. Tačiau tada buvo aiškumas todėl, kad buvo šalimi įvardintas darbdavys ir darbuotojų kolektyvas, o darbuotojų ir darbdavių organizacijos atstovais ir kolektyviniai darbo santykiai nebuvo išskaidyti į lygmenis. O įsigaliojęs LR darbo kodeksas įtvirtino kolektyvinius darbo santykius keturiais lygmenimis, ir matyt, buvo pamiršta suderinti tam tikras sąvokas. Jei darbuotojų kolektyvas yra kolektyvinės sutarties šalis įmonės lygiu, remiantis materialiuoju požiūriu ir suinteresuotumu, tai tokiu atveju turėtų būti ir aukštesniu lygiu, o profesinės sąjungos ir jų organizacijos visais lygiais turėtų būti įvardijamos kaip darbuotojų atstovai, sudarant šias sutartis. Tokiu atveju ir darbdavys turėtų būti visais lygiais kolektyvinės sutarties šalimi. Nes vienu atveju įvardinti kolektyvinės sutarties šalimi, tuos kurių naudai sudaroma sutartis ir kuriems bus taikoma (kaip įmonės lygiu), o kitais atvejais sutarties šalimi įvardinti ją pasirašančius subjektus, nėra logiška ir sistemiška. Apskritai, ką reiškia darbuotojų kolektyvo sąvoka. LR darbo kodekso 17 straipsnyje įtvirtinta, kad: „darbuotojų kolektyvą sudaro visi darbuotojai, darbo santykiais susiję su darbdaviu“. Kuo darbuotojų kolektyvas skiriasi nuo darbuotojų susirinkimo, kuriame taip pat dalyvauti turi teisę visi darbuotojai, darbo santykiais susiję su darbdaviu. Darbuotojų susirinkimas yra darbuotojų aukščiausias organas, jame turi teisę dalyvauti visi darbuotojai. Darbuotojų kolektyvas tiesiog apima visus darbuotojus, turinčius teisę dalyvauti darbuotojų susirinkime, t.y. tai visuma darbuotojų, dirbančių toje įmonėje ir susijusių darbo teisiniais santykiais su ta įmone. Todėl realiai darbuotojų kolektyvo sąvokos įvedimas kaip kolektyvinių darbo santykių subjekto yra perteklinis. Darbuotojų kolektyvas galėtų būti naudojamas kaip

---

<sup>77</sup> VŽ, 1991, Nr. 12-312.

sinonimas žodžiui darbuotojai, kalbant apie visus vienos įmonės darbuotojus. O tai, kad kolektyvinės derybos vedamos ir kolektyvinės sutartys pasirašomos visų darbuotojų naudai ir dėl visų interesų, nepriklausomai nuo pavienio darbuotojų nuomonės, tai yra visais lygmenimis užtikrintas demokratijos įgyvendinimas, atsižvelgiant į daugumos nuomonę, norint priimti kompromisinią sprendimą. Ne visai suprantama dėl kokios priežasties įmonės lygiu kolektyvinės sutarties šalimi turėtų būti ne profesinė sąjunga ar darbo taryba, o darbuotojai kaip kolektyvas. Ypač, kad derybose dalyvauti, pasirašyti sutartis, susitarimus, nesutarimų protokolus gali tik profesinė sąjunga ar darbo taryba, o ne darbuotojų kolektyvas kaip savarankiškas subjektas, be to, įmonės kolektyvinė sutartis įsigalioja tik tada, kai ją pasirašo profesinė sąjunga ar darbo taryba.

Atsižvelgiant į aukščiau paminėtas aplinkybes, galima daryti išvadą, kad būtų paprasčiau, jei LR darbo kodeksas kolektyvinių sutarčių šalimis pripažintų profesines sąjungas ar jų susivienijimus ar kitas jų organizacijas visais lygmenimis ir darbdavį įmonės lygiu bei darbdavių organizacijas kitais lygmenimis. Darbdavys įmonės lygiu yra tik vienas, todėl ir negali egzistuoti kažkokia organizacija, tuo tarpu darbuotojų yra daug, todėl įstatymai ir garantuoja jiems teisę jungtis į profesines sąjungas ar kurti darbo tarybas. Kadangi būtent šioms darbuotojų organizacijoms įstatymai suteikia įgaliojimus dalyvauti kolektyvinėse derybose, pasirašyti kolektyvines sutartis, kelti reikalavimus darbdaviui, todėl jos ir turėtų būti pripažįstamos įmonės kolektyvinės sutarties šalimi. Bet koku atveju sutarties galiojimas yra nukreiptas ne į atstovaujančias (pasirašančias sutartį) organizacijas, o į visus darbuotojus ir darbdavius, kuriuos atstovauja minėtos organizacijos, todėl kolektyvinės sutarties šalis neturėtų būti tapatinama su ratu subjektų, kuriems bus taikomos tokios sutartys.

Šalių problema egzistuoja ne tik kalbant apie kolektyvinių sutarčių sudarymą skirtingais lygmenimis, bet ir apie kolektyvinius darbo ginčus. Sudarant ir vykdant kolektyvines sutartis, kilusio kolektyvinio darbo ginčo šalimis turėtų būti laikomi tie patys kolektyvinių darbo santykių subjektai – atitinkamų kolektyvinių derybų ir kolektyvinių sutarčių šalys. LR darbo kodekso 68 straipsnis, apibrėžiantis kolektyvinio darbo ginčo sampratą, kartu įtvirtina ir kolektyvinio darbo ginčo šalis, tai įmonės profesinės sąjungos ir darbdavio ar teisę sudaryti kolektyvines sutartis turinčių subjektų nesutarimai. Vadinasi, kalbant apie įmonės lygį, kolektyvinių darbo ginčų šalimi yra įvardijama įmonės profesinė sąjunga (<sup>78</sup>LR darbo kodekso numatytais atvejais – darbo taryba). Ir tai atrodo logiška, nes

---

<sup>78</sup> LR Darbo kodeksas, 2006 09 01 redakcija, VšĮ “Mūsų Saulužė” – 69 str. 1 d. 1 p. ir 2 p.

būtent šie darbuotojų atstovai turi teisę dalyvauti kolektyvinėse derybose ir jas inicijuoti, pasirašyti kolektyvinę sutartį. Tik klausimas kyla, kodėl LR darbo kodekso 59 straipsnis ir 60 straipsnis įmonės kolektyvinės sutarties šalimi įvardija darbuotojų kolektyvą. Daktarė Daiva Petrylaitė savo disertacijoje tema :“Kolektyvinių darbo ginčų instituto teorinės ir praktinės problemos“ šią situaciją įvardino kaip dualistinį modelį. Toks nesutapimas tarp kolektyvinės darbo sutarties šalių ir kolektyvinių darbo ginčų šalių yra <sup>79</sup>vieningumo principo pažeidimas.

Be to, kolektyvinio darbo ginčo šalies nustatymas svarbus ir įgyvendinant LR konstitucijos 51 straipsnyje įtvirtintą teisę streikuoti (darbuotojai, gindami savo ekonominius ir socialinius interesus, turi teisę streikuoti. Šios teisės apribojimus, įgyvendinimo sąlygas ir tvarką nustato įstatymai). Tai visuotinai pripažinta darbuotojų teisė, pripažįstama daugumos tarptautinių teisės aktų – Europos socialinėje chartijoje, TDO rezoliucijose (tiesiogiai TDO konvencijose ir rekomendacijose nėra įtvirtinta), Europos Bendrijos pagrindinių darbuotojų socialinių teisių chartijoje, Europos Sąjungos pagrindinių teisių chartijoje, Europos Sąjungos konstitucijoje. Nors mokslininkai nesutaria ar teisė streikuoti yra kolektyvinė ar individuali teisė ir yra kelios skirtingos koncepcijos, tačiau bet kokių atveju šia teise galima pasinaudoti tik per darbuotojų atstovus – profesines sąjungas (Lietuvoje dar ir darbo tarybas įmonės lygiu). Todėl teisė streikuoti (įmonės lygiu) tiesiogiai priklauso profesinės sąjungos ar darbo tarybos prerogatyvai. Įmonėje veikianti profesinė sąjunga arba darbo taryba priėmusi sprendimą skelbti streiką, turi gauti darbuotojų pritarimą. <sup>80</sup>Skelbti streiką įmonėje turi pritariti du trečdaliai įmonės darbuotojų, įmonės struktūriniame padalinyje – du trečdaliai to padalinio darbuotojų ir ne mažiau kaip pusė visos įmonės darbuotojų. Būtent reikalavimai, keliami streiko organizavimui, kaip darbuotojų pritarimas, įspėjimo terminai ir kiti formalumai trukdo profesinėms sąjungoms ir darbo taryboms efektyviai naudotis savo teise streikuoti. Žinoma, šia teise negalima naudotis neprotingai ir nesąžiningai, nes streikai kenkia ekonomikai ir bendrai socialinei darbinei aplinkai. Tačiau net ir tais atvejais, kai streikas yra būtinas, kaip mažesnis blogis, nei darbdavio pareigų nevykdymas (kolektyvinės sutarties nesilaikymas), jį būna sunku, o kartais ir neįmanoma surengti. Kaip pavyzdys galėtų būti Alytaus tekstilės atvejis, kai šios įmonės darbuotojai jau apie pusę metų negauna savo darbo užmokesčio, o streiko nesurengė, nors ir grasino tai padaryti. Dažniausia tokiose situacijose viskas pasibaigia piketais.

---

<sup>79</sup> Daiva Petrylaitė. Disertacija : “Kolektyvinių darbo ginčų instituto teorinės ir praktinės problemos“- 55 psl.

<sup>80</sup> LR Darbo kodeksas, 2006 09 01 redakcija, Vėl “Mūsų Saulužė” – 77 str. 1 d.

Šalių problema svarbi profesinės sąjungos kaip darbuotojų atstovo ir kaip savarankiškos organizacijos statusui. Nes viena vertus, profesinė sąjunga dalyvaudama kolektyvinėse derybose ir pasirašydama sutartis bei už jų nevykdymą ar netinkamą vykdymą keldama reikalavimus ir inicijuodama kolektyvinius darbo ginčus visais atvejais atstovauja darbuotojų interesus ir juos gina, tai profesinės sąjungos kaip darbuotojų atstovo požymis, kita vertus, bendraudama su darbdaviais, valstybės institucijomis ir kitomis profesinėmis sąjungomis, profesinė sąjunga veikia kaip savarankiškas subjektas<sup>81</sup>. Kolektyvinių darbo santykių prasmė atsiskleidžia, pasirašant kolektyvinę sutartį, vadinasi, svarbus klausimas ir tai, dėl ko šalys gali susitarti.

Įmonės kolektyvinėje sutartyje šalys nustato papildomas darbo, profesines, socialines ir ekonomines sąlygas bei garantijas, kurios nereglamentuojamos įstatymais ir neblogina darbuotojų padėties. Kolektyvinių derybų metu galima derėtis dėl įvairių dalykų, pavyzdžiui, <sup>82</sup>skaidrios ir stabilios darbo užmokesčio sistemos (pagrindinio darbo užmokesčio, tarifinių atlyginimų, vienetinių įkainių dydžių ir t.t.); darbo laiko trukmės ir darbo grafiko; pertraukų poilsiui; užimtumo ir perkvalifikavimo garantijų; didesnių nei numato įstatymas paramos atleidimo iš darbo atveju; atlyginimo už metinius rezultatus; papildomo darbo apmokėjimo sąlygų; viršvalandinių darbų ir jų apmokėjimo; apmokėjimo už nukrypimus nuo normalių darbo sąlygų; atostogų grafiko sudarymo; papildomų atostogų (už didesnę darbo stažą, darbą pamainomis, vedybų, mirties atvejais, gimus vaikui ir kt.); paramos susirgus; papildomo sveikatos ar pensinio draudimo; terminuotų sutarčių sudarymo sąlygų; visiškos materialinės atsakomybės sutarčių sąlygų; konkrečių darbų ir pareigų sąrašo parengimo; nemokamų atostogų suteikimo sąlygų; ir įvairių kitų svarbių įmonei bei darbuotojams klausimų. Reikėtų atkreipti dėmesį į tai, jog šiuo metu galiojantis LR darbo kodeksas numato nemažai atvejų, kurie gali būti palankūs ir darbdaviui, ne tik darbuotojams, todėl turėtų būti aktyvus sudarant įmonės kolektyvines sutartis ne tik profesinės sąjungos ar darbo tarybos, bet ir pats darbdavys. Darbdaviui naudingų atvejų atsiradimui būtina, jog tokios sąlygos būtų aptartos įmonėje sudarytoje kolektyvinėje sutartyje. Pavyzdžiui, <sup>83</sup>darbdaviams patartina kolektyvinėje sutartyje nustatyti, į kokias vadovaujančiųjų darbuotojų ir specialistų pareigas gali būti skiriama tik konkurso būdu. Kolektyvinėje sutartyje taip pat reikėtų apibrėžti pareigas, kurias eiti gali asmenys, turintys tam tikrų gebėjimų, ar kuriems keliami ypatingi

---

<sup>81</sup> Plačiau žiūrėti darbo dalyje – „Profesinės sąjungos samprata ir pagrindiniai bruožai“ (prie funkcijų).

<sup>82</sup> <http://www.lrtt.lt/Methodika/KSutartis.htm>

<sup>83</sup> <http://verslas.banga.lt/patark.full/41384d2a56173?vbanga2=3421685bf30cff2081a9f6f36a2c903c>



intelekto, fiziniai, medicinos ar kiti reikalavimai. Tokiu atveju darbdaviai išvengtų kaltinimų dėl diskriminacijos, nesąžiningumo ir panašiai, priimant juos į darbą. Be to, jei paaiškėtų, kad darbuotojas melavo apie savo išsilavinimą ar specialius gebėjimus, kurie numatyti kolektyvinėje sutartyje kaip būtini tam tikrai profesijai, darbdaviui būtų paprasčiau atleisti tokį darbuotoją. Kitas pavyzdys - <sup>84</sup>galiojantys įstatymai draudžia sudaryti terminuotas darbo sutartis darbui iš esmės esant nuolatinio pobūdžio. Tačiau leista įmonės kolektyvinėje sutartyje nustatyti atvejus, kai net darbui esant nuolatinio pobūdžio gali būti sudaromos terminuotos darbo sutartys. Taip pat svarbi aplinkybė – darbuotojo materialinė atsakomybė, darbdavys negali sudaryti visiškos materialinės atsakomybės sutarties su tais savo darbuotojais, kurių atliekamas darbas ar užimamos pareigos nepatenka į konkrečių darbų ir pareigų, kurioms gali būti nustatyta visiška materialinė atsakomybė sąrašą. <sup>85</sup>Tokį sąrašą galima nustatyti tik įmonės kolektyvinėje sutartyje. Yra ir kitų atvejų, kai kolektyvinė sutartis gali būti naudinga ne tik darbuotojams, bet ir darbdaviui. Žinoma, tai kas naudinga darbdaviui, ne visada naudinga darbuotojams, todėl kolektyvinių derybų metu nebūtinai pavyks darbdaviui susitarti su profesine sąjunga ar darbo taryba. Tuo profesinės sąjungos kaip ir darbo tarybos įmonės lygiu vaidmuo svarbus kolektyviniuose darbo santykiuose, nes būtent šie darbuotojų atstovai nusprendžia priimti ar nepriimti darbdavio pasiūlymą dėl konkretaus klausimo, kada nusileisti darbdaviui, kada išsireikalauti, kad darbdavys priimtų jų poziciją.

### 3. PROFESINĖS SĄJUNGOS TEISINIS STATUSAS AUKŠTESNIU NEI ĮMONĖS LYGIU

Šioje darbo dalyje svarbu atskleisti kolektyvinės sutarties aukštesniu nei įmonės lygiu specifiką ir profesinės sąjungos svarbumą šiuose santykiuose. <sup>86</sup>“Nacionalinė, šakos ir teritorinė kolektyvinė sutartis yra rašytinis susitarimas, sudaromas tarp profesinių sąjungų organizacijų (susivienijimo, federacijos, centro ir kt.) ir darbdavių organizacijų (asociacijos, federacijos, konfederacijos ir kt.)“. Nacionalinės kolektyvinės sutarties šalimi LR darbo kodeksas įvardina centrinės (respublikinės) profesinės sąjungas ir darbdavių organizacijas, šakos – atitinkamos pramonės (gamybos, paslaugų, profesijos) šakos profesinių sąjungų ir

---

<sup>84</sup> LR Darbo kodeksas, 2006 09 01 redakcija, VšĮ “Mūsų Saulužė” – 109 str. 2 d.

<sup>85</sup> LR Darbo kodeksas, 2006 09 01 redakcija, VšĮ “Mūsų Saulužė” – 256 str. 1 d.

<sup>86</sup> LR Darbo kodeksas, 2006 09 01 redakcija, VšĮ “Mūsų Saulužė” – 50 str. 1 d.

darbdavių organizacijas, teritorinės – teritorijoje (savivaldybėje, apskrityje) veikiančias profesinių sąjungų ir darbdavių organizacijas. Šiuo atveju nėra skirtumo tarp kolektyvinės sutarties šalies ir šalies, kuri pasirašo kolektyvinę sutartį ir dalyvauja kolektyvinėse derybose, kaip yra įmonės lygiu (šalimi įvardijamas darbuotojų kolektyvas, tačiau tik profesinės sąjungos ar darbo tarybos gali dalyvauti kolektyvinėse derybose ir sudaryti, pasirašyti kolektyvines sutartis). Klausimas galėtų kilti dėl darbdavio pusės, kadangi LR darbo kodeksas įmonės lygiu kolektyvinės sutarties ir kolektyvinių darbo ginčų šalimi įvardina darbdavį, tuo tarpu aukštesniu lygiu – tai darbdavių organizacijos. Tačiau natūralu, kad vienoje įmonėje yra vienas darbdavys, todėl ir negali egzistuoti jokia organizacija, aukštesniu lygiu darbdaviai vienijasi į organizacijas, taigi atsiranda viseto požymis darbdavio pusėje. Didesnė problema tokiu atveju yra kolektyvinės sutarties laikymasis ir nesilaikymo pasekmės. Kada profesinių sąjungų organizacija, pasirašiusi teritorinę, šakos ar nacionalinę kolektyvinę sutartį, gali kelti reikalavimus ir inicijuoti streiką, kada laikoma, kad pažeista kolektyvinė sutartis. Ar kai pažeidžia bent vienas darbdavys ar visi tą kolektyvinę sutartį pasirašę darbdaviai, kokių atveju atsiranda pasekmės. Kaip reikėtų aiškinti LR darbo kodekso 78 straipsnio 3 dalį: „Kolektyvinės sutarties galiojimo metu draudžiama skelbti streiką, jeigu šios sutarties laikomasi“. Šiuo atveju <sup>87</sup>kolektyvinė sutartis suprantama plačiąja prasme ir esama tos nuomonės, kad darbuotojams streikuoti draudžiama ne tik, kai laikomasi įmonės kolektyvinės sutarties, bet ir kai darbdavys, būdamas darbdavių organizacijos, kuri yra pasirašiusi šakos, teritorinę ar nacionalinę kolektyvinę sutartį, nariu, laikosi šioje kolektyvinėje sutartyje nustatytą įsipareigojimą. Bet kaip turėtų būti praktiškai įgyvendinama streiko teisė, jei pagal LR darbo kodeksą kolektyvinių darbo ginčų šalimis aukštesniu nei įmonės lygiu yra sutartį pasirašiusios šalys, vadinasi, profesinių sąjungų ir darbdavių organizacijos. Iš to išplaukia, kad iškeltus reikalavimus galima pateikti tik darbdavių organizacijai, pasirašiusiai tą teritorinę, šakos ar nacionalinę sutartį. Įsivaizduokime situaciją, yra pasirašyta teritorinė kolektyvinė sutartis, kurią pasirašė profesinių sąjungų ir darbdavių organizacijos, o atskirų darbdavių yra dešimt, vienoje iš tų dešimt įmonių darbdavys nesilaiko kolektyvinės sutarties, kas gali kelti reikalavimus ir kam juos įteikti. LR darbo kodekso 69 straipsnyje įtvirtinta, kad reikalavimus gali kelti įmonės profesinė sąjunga arba įmonėje nesant profesinės sąjungos ir neperdavus atstovavimo ir gynimo teisių atitinkamos ekonominės veiklos šakos profesinei sąjungai – darbo taryba, arba profesinių sąjungų

---

<sup>87</sup> LR darbo kodekso komentaras I dalis ir II dalis. Vilnius: Justitia, 2003 – 246 psl.

jungtinė atstovybė, arba profesinių sąjungų organizacija. Ši straipsnį reikia aiškinti sistemiškai kartu su LR darbo kodekso 68 straipsniu, kuriame įtvirtinta, kad kolektyvinio darbo ginčo šalimi aukštesniu nei įmonės lygiu yra kolektyvinę sutartį pasirašę subjektai, t.y. profesinių sąjungų ir darbuotojų organizacijos. Vadinasi, mūsų aptariamoje situacijoje, reikalavimus gali kelti tik profesinių sąjungų organizacija, pasirašiusi tą teritorinę kolektyvinę sutartį ir gali ją įteikti tik tai darbdavių organizacijai, kuri buvo minėtos sutarties kita šalis. Kaip turėtų visa tai vykti, kai nesilaiko sutarties tik viena įmonė iš dešimties. Ar organizuoti reikalavimų iškėlimą ir vėliau streiką turėtų tos įmonės profesinė sąjunga, tik perduoti dokumentus ir oficialiai pateikti reikalavimus turėtų profesinių sąjungų organizacija. Kaip skaičiuoti darbuotojų susirinkimo pritarimą, ar užtenka, kad tos įmonės, kurios darbdavys nesilaiko kolektyvinės sutarties, darbuotojai pagal LR darbo kodekso 77 straipsnio 1 dalies reikalavimus slaptu balsavimu pritaris sprendimui skelti streiką, ar reikia gauti visų dešimties įmonių darbuotojų sutikimą. Bet tokiu atveju reikėtų, kad streiką skelbia visos dešimt įmonių, nors devyni darbdaviai kolektyvinės sutarties nuostatų laikosi. Bet kokiu atveju, tai tikrai nėra paprastai išsprendžiama situacija, kol nėra teisės normų, reglamentuojančių reikalavimų iškėlimą ir streiko skelbimą aukštesniu nei įmonės lygiu. Manau, kad tokiu atveju sprendimą skelbti streiką turėtų priimti tos įmonės, kurios darbdavys nesilaiko teritorinės kolektyvinės sutarties nuostatų, profesinė sąjunga, gaudama tos įmonės darbuotojų pritarimą. Tačiau pagal LR kodekso normas profesinių sąjungų ir darbdavių organizacijos, pasirašiusios tą teritorinę kolektyvinę sutartį, turėtų atlikti tarpininko vaidmenį. Tik klausimas kaip darbdavių organizacija gali paveikti vieną savo narį, ar turi kokių nors vidinių priemonių, priverčiančių nepaklusnų darbdavį laikytis teritorinės kolektyvinės sutarties. Gal būt bendras reikalų administravimas gali priversti nepaklusnų darbdavį patenkinti darbuotojų reikalavimus ir laikytis pasirašytos kolektyvinės sutarties nuostatų.

Kitas specifiškumas aukštesniu nei įmonės lygiu pasireiškia per kolektyvinės sutarties taikymo sritį. Nacionalinė, teritorinė ir šakos kolektyvinė sutartis yra taikoma ne tik ne tik darbdaviams, kurie buvo sutartį pasirašiusių darbdavių organizacijų/asociacijų nariai, bet ir prisijungę prie šių organizacijų/asociacijų po sutarties pasirašymo. Tai sąlygoja tai, kad prisijungus darbdaviui prie tam tikros darbdavių organizacijos/asociacijos, kuri yra pasirašiusi kolektyvinę sutartį, tos sutarties nuostatos pradeda galioti prisijungusio darbdavio įmonei, vadinasi, ir tos įmonės darbuotojams (nors jie gali ir neturėti nei profesinės sąjungos, nei būti prisijungę prie profesinės sąjungos organizacijos, pasirašiusios tą kolektyvinę

sutartį). LR darbo kodeksas numato galimybę išplėsti kolektyvinės sutarties taikymo sritį, kai jos nuostatos yra svarbios atitinkamai gamybos šakai ar profesijai. Tokiu atveju <sup>88</sup>socialinės apsaugos ir darbo ministras gali praplėsti šakos ir teritorinės kolektyvinės sutarties ar atskirų jos nuostatų taikymo sritį, nustatydamas, kad tas susitarimas taikomas visai šakai, profesijai, paslaugų sričiai ar tam tikrai teritorijai, jeigu tokį reikalavimą pateikė viena ar keletas dalyvaujančių šakos ar teritorinėje kolektyvinėje sutartyje darbuotojų arba darbdavių organizacijų.

Profesinės sąjungos vaidmuo aukštesniu nei įmonės lygiu yra ypač svarbus darbuotojams, nes tokiu atveju profesinių sąjungų organizacijos ir susivienijimai yra vieninteliai darbuotojų atstovai, turintys teisę ne tik atstovauti darbuotojus santykiuose su darbdaviu, tačiau ir dalyvauti trišalėje partnerystėje kartu su valdžios ir savivaldos institucijomis. Profesinės sąjungos dalyvauja ne tik darbuotojų atstovavimo procesuose, tačiau ir darbuotojų švietimo bei politiniuose procesuose. Socialinės partnerystės įgyvendinimas aukštesniu nei įmonės lygiu būtent ir reiškia tam tikrą politikos įgyvendinimą darbo, ekonominėje ir socialinėje srityje. Per teises ir pareigas bei funkcijas, kurias turi profesinių sąjungų organizacijos ir susivienijimai kolektyviniuose darbo santykiuose, atsispindi šių organizacijų teisinis statusas.

---

<sup>88</sup>LR Darbo kodeksas, 2006 09 01 redakcija, VŠĮ “Mūsų Saulužė” – 52 str. 2 d.

### III. PROFESINĖS SAJUNGOS INDIVIDUALIUOSE DARBO SANTYKIUOSE

#### 1. PROFESINIŲ SAJUNGŲ TEISINIS STATUSAS INDIVIDUALIUOSE DARBO SANTYKIUOSE

Profesinės sąjungos individualiuose darbo santykiuose gali būti ir darbuotojų atstovas, ir savarankiškas subjektas, nors dėl šios koncepcijos yra daug skirtingų nuomonių. Pavyzdžiui, kai darbdavys paduoda į teismą profesinę sąjungą, nes ji nedavė sutikimo atleisti savo renkamo organo narį, tai profesinė sąjunga yra vienintelis atsakovas teisme. Tačiau yra manančių, kad profesinė sąjunga neturi materialinio suinteresuotumo, todėl nėra atsakovas CPK prasme, o tik atstovas pagal CPK 56 straipsnio 1 dalies 5 punktą. Tačiau minėto pavyzdžio atveju priimti sprendimą duoti sutikimą atleisti darbuotoją, ar ne, gali priimti tik profesinė sąjunga ir darbdavys gali ginčyti tik šį sprendimą, jei jis pažeidžia jo kaip darbdavio <sup>89</sup>esminius interesus. Ir nors atleistas arba ne bus konkretus profesinės sąjungos renkamo organo narys - darbuotojas, tačiau šiuo atveju, būtent sutikimo prasme jo nesieja jokie santykiai su darbdaviu. Žinoma, teismo sprendimas, kad yra pažeisti esminiai darbdavio interesai, profesinei sąjungai nedavus sutikimo atleisti savo renkamo organo narį, suteikia teisę darbdaviui atleisti minėtą darbuotoją, kas rodo, kad teismo sprendimas daro įtaką būtent atleidžiamam darbuotojui, nors jis pats teisme šiuo atveju nedalyvauja. Atleistas darbuotojas vėliau gali pareikšti ieškinį darbdaviui dėl neteisėto atleidimo, tai tokiu atveju neabejotinai darbuotojas bus ieškovas CPK prasme, ir jei prašys profesinės sąjungos pagalbos, tai ši bus atstovas pagal pavedimą. Kai teismo priimamas sprendimas keičia pačios profesinės sąjungos turimų teisių ir pareigų apimtį, tai profesinė sąjunga yra ieškovas ar atsakovas, nes būna materialiai suinteresuota bylos baigtimi. Pavyzdžiui, profesinė sąjunga turi nuosavybės teisę pastatą, dėl kurio fizinis asmuo „A“ paduoda profesinę sąjungą į teismą, nes anot jo, į tą pastatą turi būti atkurtos nuosavybės teisės, nes jis priklausė jo proseneliui, iš kurio tą turtą atėmė ir nacionalizavo sovietų valdžia. Tokių ir panašių bylų teismuose yra, ir tokiu atveju profesinė sąjunga veikia kaip savarankiškas subjektas, nes jos kaip darbuotojų atstovo statusas nėra susijęs su tokia situacija. Be to, tai kad profesinė sąjunga gali ginti ne tik savo narių, bet ir pačios organizacijos teises bei interesus yra įtvirtinta ir LR profesinių sąjungų įstatymo 15 straipsnyje.

---

<sup>89</sup> Plačiau žiūrėti darbo dalyje – „Garantija profesinių sąjungų renkamų organų nariams atleidžiant juos iš darbo“.

Darbo teisės prasme profesinės sąjungos individualiuose darbo santykiuose yra atstovas. LR darbo kodekso 18 straipsnio 1 dalyje įtvirtinta, kad atstovavimą esant individualiems darbo santykiams reglamentuoja LR civilinis kodeksas, jeigu tai neprieštarauja LR darbo kodeksui. Vadinasi, negalima visiškai atskleisti profesinės sąjungos teisinio statuso, nepaliečiant civilinės teisės. Iš civilinės teisės išplaukia, kad atstovaujami tik tų darbuotojų interesai, kurie dėl to duoda sutikimą. Profesinės sąjungos kolektyviniuose darbo santykiuose atstovauja visiems darbuotojams, ne tik savo nariams, ir tai išplaukia iš įstatymų. Tuo tarpu individualiuose darbo santykiuose profesinės sąjungos pareigą atstovauti turi tik savo nariams. Darbuotojui, nepriklausančiam profesinei sąjungai, profesinė sąjunga jo prašymu gali atstovauti, bet neprivalo.<sup>90</sup> Profesinių sąjungų įstatymas, nustatydamas, kad profesinės sąjungos gina savo narius, neuždraudžia joms ginti darbuotojų, kurie nėra profesinės sąjungos nariai. Konstitucijos 50 straipsnio nuostata, jog profesinės sąjungos gina darbuotojų profesines, ekonomines bei socialines teises ir interesus, suteikia profesinėms sąjungoms teisę ir galimybę ginti visų darbuotojų, taip pat ir profesinių sąjungų narių teises bei interesus, o darbuotojams, kurie nėra profesinių sąjungų nariai, suteikia teisę patikėti profesinėms sąjungoms savo teisių gynimą ir atstovavimą jiems. LR profesinių sąjungų įstatymo 17 straipsnyje įtvirtinta: „Profesinės sąjungos turi teisę kontroliuoti, kaip darbdavys laikosi ir vykdo su jų atstovaujamų darbuotojų teisėmis ir interesais susijusius darbo, ekonominius ir socialinius įstatymus, kolektyvines sutartis ir susitarimus. Šiems tikslams profesinės sąjungos gali turėti inspekcijas, teisinės pagalbos tarnybas ir kitas institucijas“. LR konstitucinis teismas nurodytame nutarime konstatavo, kad<sup>91</sup> sąvoka „atstovaujamųjų darbuotojų“ reiškia ne tik profesinės sąjungos narius, bet ir kitus darbuotojus, kuriems profesinė sąjunga atstovauja (kaip jau buvo minėta kolektyvinių darbo santykių atveju profesinė sąjunga atstovauja visiems darbuotojams). Suprantama, jog darbdavio sprendimais gali būti pažeidžiamos ne tik profesinės sąjungos narių, bet ir nepriklausančių šiai organizacijai darbuotojų teisės. LR profesinių sąjungų įstatymo 18 straipsnyje įtvirtinta, kad: „Profesinės sąjungos turi teisę reikalauti iš darbdavio panaikinti jo sprendimus, kurie pažeidžia Lietuvos Respublikos įstatymų numatytas darbo, ekonomines bei socialines profesinių sąjungų narių teises“. Šiuo atveju profesinė sąjunga pati kreipiasi į

---

<sup>90</sup> 1999 01 14 KT nutarimas „Dėl Lietuvos Respublikos profesinių sąjungų įstatymo preambulės 2 dalies, 10 straipsnio 4 dalies, 17 straipsnio, 18 straipsnio 1 dalies, 21 straipsnio ir 23 straipsnio 2 dalies atitikimo Lietuvos Respublikos konstitucijai“.

<sup>91</sup> 1999 01 14 KT nutarimas „Dėl Lietuvos Respublikos profesinių sąjungų įstatymo preambulės 2 dalies, 10 straipsnio 4 dalies, 17 straipsnio, 18 straipsnio 1 dalies, 21 straipsnio ir 23 straipsnio 2 dalies atitikimo Lietuvos Respublikos konstitucijai“.

teismą dėl darbdavio sprendimų, kurie pažeidžia būtent profesinės sąjungos narių darbo, ekonomines bei socialines teises. Kadangi Konstitucijos 30 straipsnis garantuoja asmens teisę kreiptis į teismą, todėl nesantys profesinės sąjungos nariais darbuotojai darbdavio sprendimais pažeistas savo teises gali tiesiogiai ginti teisme. Pažymėtina,<sup>92</sup> kad ir Lietuvos teismų praktikoje laikomasi nuostatos, kad nepriklausantis profesinei sąjungai darbuotojas savo darbo teises gali ginti tiesiogiai teisme.

Nagrinėjant profesinės sąjungos teisinį statusą individualiuose darbo santykiuose, vienas iš svarbiausių šių santykių elementų yra garantijos profesinės sąjungos renkamu organų nariams, įtvirtintos LR darbo kodekse ir LR profesinių sąjungų įstatyme bei kituose teisės aktuose. Galima teigti, kad garantijos įtvirtintos įstatymais tam, kad darbdavys negalėtų persekioti ir kenkti darbuotojui vien už tai, kad jis veikia profesinėje sąjungoje gindamas darbuotojų interesus. Šios garantijos yra asociacijos laisvės principo ir konstitucinės teisės kurti profesines sąjungas garantas. Svarbiausios iš šių garantijų – išankstinis profesinių sąjungų sutikimas atleisti darbuotoją, pirmenybės teisė pasilikti darbe, kai mažinamas darbuotojų skaičius, drausminių nuobaudų skyrimas. Per šias garantijas pasireiškia profesinės sąjungos teisinis statusas ir vaidmuo individualiuose darbo santykiuose.

### 1.1 GARANTIJA PROFESINIŲ SĄJUNGŲ RENKAMŲ ORGANŲ NARIAMS ATLEIDŽIANT JUOS IŠ DARBO

LR darbo kodekso 134 straipsnyje yra įtvirtinta garantija, kad „<sup>93</sup>darbuotojai, išrinkti į darbuotojų atstovaujamuosius organus (šio kodekso 19 straipsnis), laikotarpiu, kuriam jie išrinkti, negali būti atleisti iš darbo pagal šio kodekso 129 straipsnį be išankstinio to organo sutikimo. Profesinės sąjungos ar darbo tarybos pirmininkas jų kadencijos laikotarpiu taip pat negali būti atleisti iš darbo pagal LR darbo kodekso 136 straipsnio 3 dalies 1 punktą be išankstinio profesinės sąjungos atstovaujamojo organo ar darbo tarybos sutikimo“. Šiame LR darbo kodekso straipsnyje įtvirtinta garantija gali pasinaudoti tik darbuotojų atstovai, kurie yra išrinkti į renkamuosius darbuotojų atstovaujamuosius organus, ir tik laikotarpiu, kuriam jie išrinkti. Vadinasi, ši garantija taikoma ne visiems profesinės sąjungos nariams, bet tik tiems, kurie yra išrinkti į profesinės sąjungos vadovaujančius (renkamus/atstovaujančius)

<sup>92</sup> Lietuvos Aukščiausiojo Teismo teisėjų senato 1996 m. birželio 21 d. nutarimas Nr. 42.

<sup>93</sup> LR Darbo kodeksas, 2006 09 01 redakcija, Vėli „Mūsų Saulužė“

organus (vadovybei) (toliau darbe – renkamas arba atstovaujамasis organas). Taip pat svarbu pabrėžti, kad sutikimas reikalingas būtent to organo, kurio nariu yra atleidžiamas darbuotojas. Kai atleidžiamas darbuotojų atstovas priklauso keliems renkamiems darbuotojų atstovaujамiesiems organams, yra reikalingas kiekvieno iš tų organų išankstinis sutikimas.

Darbdavys, norėdamas gauti sutikimą atleisti iš darbo darbuotojų atstovą, turi į atitinkamą darbuotojams atstovaujantį organą, šiuo mūsų nagrinėjamu atveju – į profesinę sąjungą - kreiptis raštu. Su rašytinės formos pareiškimu į profesinę sąjungą, kurios sutikimo reikia, atleidžiant darbuotojų atstovą, gali kreiptis įmonės, įstaigos, organizacijos vadovas ar jo įgaliotas asmuo. LAT senato nutarime Nr. 44 nurodė, kad „<sup>94</sup>darbdavio pareiškimas dėl sutikimo atleisti darbuotoją iš darbo turi būti motyvuotas, jame turi būti nurodytos konkrečios priežastys ir aplinkybės, kuriomis motyvuojamas darbo sutarties nutraukimas pagal LR darbo kodekso 129 straipsnį, atleidimo iš darbo data, atsiskaitymo su atleidžiamu darbuotoju tvarka (LR darbo kodekso 35 straipsnio 1 dalis, 9 straipsnio 1 dalis, 130 straipsnio 2 dalis). Prie pareiškimo turi būti pridėti įrodymai, kuriais darbdavys grindžia savo prašymą“. Darbdavio pareiškimą profesinė sąjunga turėtų svarstyti posėdyje ir priimti sprendimą per keturiolika kalendorinių dienų nuo darbdavio pareiškimo gavimo dienos. Keturiolikos dienų terminas yra naikinamasis, nes pasibaigus keturiolikos dienų terminui darbdavys įgyja teisę atleisti darbuotojų atstovą, išnyksta darbdavio pareiga gauti darbuotojus atstovaujančio organo sutikimą, išskyrus įstatymų ar kolektyvinių sutarčių numatytus atvejus. Tokiu atveju darbuotojas ir atstovaujамasis organas – profesinė sąjunga negali ginčyti atleidimo iš darbo teisėtumo, remdamiesi tuo, kad darbdavys nutraukė darbo sutartį, neatsižvelgdamas į pavėluotai priimtą ar pavėluotai pateiktą darbdaviui savo sprendimą neduoti sutikimo atleisti darbuotoją. Kadangi keturiolikos dienų terminas yra naikinamasis terminas, tai jis negali būti sustabdomas, pratęsimas ar atnaujinamas, o šio termino skaičiavimui yra taikomos LR darbo kodekso 26 straipsnyje nustatytos taisyklės. Sprendimas, kurį turi priimti profesinė sąjunga, turi būti priimtas motyvuotas ir kategoriškas, t. y. turi būti aiškiai parašyta, ar pritariama darbuotojo atleidimui iš darbo, ar toks sutikimas neduodamas. Profesinė sąjunga turi teisę pakeisti savo sprendimą, tačiau tik per keturiolikos dienų terminą (keturiolika dienų skaičiuojama nuo darbdavio pareiškimo gavimo dienos).

---

<sup>94</sup> LAT senato nutarimas Nr. 44 Dėl Darbo kodekso normų, reglamentuojančių darbo sutarties nutraukimą darbdavio iniciatyva, kai nėra darbuotojo kaltės (DK 129 straipsnis), taikymo teismų praktikoje, 2003 12 29, 11.5. punktas.



Darbdavys atleisdamas darbuotoją pagal LR darbo kodekso 129 straipsnį, dėl kurio atleidimo profesinė sąjunga davė sutikimą, yra saistomas priežasčių ir aplinkybių, kurias nurodė pareiškime, prašant sutikimo. Tai reiškia, kad darbdavys, norėdamas atleisti darbuotoją dėl kitų priežasčių ir aplinkybių, privalės vėl iš naujo prašyti darbuotojus atstovaujancio organo sutikimo, priešingu atveju, bus vertinamas toks darbdavio elgesys, kaip atleidimas be išankstinio profesinės sąjungos sutikimo. Toks sutikimas atleisti darbuotoją iš darbo galioja tol, kol galioja darbuotojui įteiktas įspėjimas apie darbo sutarties nutraukimą (LR darbo kodekso 134 straipsnio 5 d.). Jei darbuotojas atleidžiamas, pažeidus šį reikalavimą, darbo ginčus nagrinėjantys organai savo sprendimu turi grąžinti darbuotoją į darbą. Galimas ir toks atvejis, kai profesinė sąjunga neduos sutikimo atleisti darbuotojo dėl vienokių priežasčių ir aplinkybių, tačiau gali duoti sutikimą atleisti darbuotoją dėl kitokių priežasčių ir aplinkybių, nes darbdavys negavęs sutikimo vieną kartą gali kreiptis į darbuotojus atstovaujantį organą su prašymu atleisti tą patį darbuotoją kitu pagrindu.

Darbdavys turi teisę teismo tvarka ginčyti profesinės sąjungos atsisakymą duoti sutikimą atleisti darbuotoją – organo narį. LR darbo kodekse nėra nustatytas terminas, per kurį darbdavys gali kreiptis į teismą. Praktikoje šis terminas sutampa su įspėjimo apie darbo sutarties nutraukimą terminu, kadangi ir profesinės sąjungos sutikimas/atsisakymas duoti sutikimą galioja tik šį laikotarpį. Kai darbdavys, esant ginčui teisme, įrodo, kad profesinės sąjungos sprendimas atsisakyti duoti sutikimą atleisti darbuotoją iš esmės pažeidžia darbdavio interesus, teismas šiuo pagrindu gali panaikinti ne tik profesinės sąjungos, bet ir kitų organų (LR darbo kodekso 134 straipsnio 4 dalis) sprendimus (LR darbo kodekso 9 straipsnio 1 dalis, 134 straipsnio 3 dalis). Svarbiausia, norint teismui panaikinti profesinės sąjungos sprendimą, turi būti esminis darbdavio interesų pažeidimas. Esminio darbdavio interesų pažeidimo sąvokos nėra LR darbo kodekse, tai vertinamoji sąvoka, todėl labai svarbu kaip teismai ją supranta ir aiškina. „<sup>95</sup>Teismas, nagrinėdamas darbdavio reikalavimą panaikinti profesinės sąjungos sprendimą tuo pagrindu, kad sprendimas atsisakyti duoti sutikimą atleisti darbuotoją iš esmės pažeidžia darbdavio interesus, turi LR CPK nustatyta tvarka patikrinti ir įvertinti:

- a) darbdavio nurodyto intereso (interesų) buvimo faktą, intereso teisėtumą ir svarbą;
- b) ginčijamo sprendimo pagrįstumą;

---

<sup>95</sup> LAT senato nutarimas Nr. 44 Dėl Darbo kodekso normų, reglamentuojančių darbo sutarties nutraukimą darbdavio iniciatyva, kai nėra darbuotojo kaltės (DK 129 straipsnis), taikymo teismų praktikoje, 2003 12 29, 11.7. punktas.

c) darbdavio nurodytą jo intereso (interesų) esminio pažeidimo faktą ir šio fakto priežastinį ryšį su ginčijamu sprendimu“.

Vertinant aplinkybes svarbu nustatyti, kiek stipriai pažeidžiami darbdavio interesai, jei jis negali atleisti darbuotojo. Pavyzdžiui, darbuotoją norima atleisti mažinant darbuotojų skaičių dėl darbo organizavimo pakeitimų. LAT 2000 10 02 nutartimi civilinėje byloje Nr. 3K-3-934/2000 m. konstatavo, kad mažinant darbuotojų skaičių, panaikinant dviejų stalių, mūrininko, dažytojo, statybos inžinieriaus ir kt. pareigybes, t. y. keičiant darbo organizavimą įmonėje, negalima riboti darbdavio teisės dėl tokių pagrindų atleisti darbuotoją, t. y. darbuotojus atstovaujantis organas (profesinė sąjunga) tokiu atveju turėtų duoti sutikimą atleisti savo narį. Toje pačioje byloje teismas nustatė, kad profesinės sąjungos atsisakymas duoti sutikimą dėl jau minėtų pagrindų atleisti organo narį iš darbo „iš esmės pažeidžia darbdavio interesus ir šiuo atveju būtų ribojama Lietuvos Respublikos Konstitucijos 46 straipsnyje įtvirtinta asmens ūkinės veiklos laisvė ir iniciatyva, pažeidžiama akcinių bendrovių įstatyme numatyta darbdavio teisė savarankiškai vykdyti ūkinę veiklą“. Kitoje byloje, 2000 12 04 LAT nutartis civilinėje byloje Nr. 3 K-3-1313/2000 m., taip pat buvo keičiama darbo organizavimo tvarka, tačiau buvo nustatyta, kad pertvarkant gamybą ir darbo organizavimą, garų, suspausto oro ir karšto vandens tiekimo, kaip ūkinės veiklos rūšies, nebus atsisakoma. Tokiu būdu, išliks būtinumas valyti ventiliacijos įrengimus, kas reiškia, jog trečiojo asmens darbo funkcija išlieka, tik ji papildomai priskiriama šaltkalviams – remontininkams. Tuo skiriasi šios dvi nutartys, pirmoje buvo panaikintos tam tikros ūkinės veiklos rūšys, todėl nereikėjo kai kurių specialistų, tuo tarpu, antroje, buvo paliekama ūkinės veiklos rūšis, tačiau buvo norima valymo pareigas priskirti kitiems specialistams. Vadinas, pirmuoju atveju teismai turėtų tokį darbo organizavimą pripažinti kaip pagrįstą pagrindą atleisti darbuotojus, nes atsisakoma ūkinės veiklos rūšių, kurių specialistais jie buvo, žinoma, laikantis LR darbo kodekse nustatytų taisyklių. Antruoju atveju, atsižvelgiant į tai, kad kiti valytojai jau buvo atleisti bei darbdavio nurodomą ventiliacijos įrengimų valymo funkcijos būtinumą, bylą nagrinėję teismai turėtų išaiškinti aplinkybes, susijusias su šių darbinių funkcijų priskyrimu šaltkalviams – remontininkams ir jų vykdymu, t. y. reiktų konkrečiai išsiaiškinti kaip valymo pareigybės būtų priskirtos kitiems specialistams. Taip pat svarbu nustatyti, ar palikus valytojo kaip specialisto etatą darbdavys stipriai ekonomiškai

---

<sup>96</sup> LAT 2000 10 02 nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-934/2000 m.

nukentėtų, lyginant su situacija, kai šią pareigybę norima priskirti kitiems specialistams, t. y. vis tiek šios darbo funkcijos išliks kaip įmonės veikla.

Iš nagrinėtų pavyzdžių suprantame, kad kiekvienu atveju teismai turi vertinti visas aplinkybes, turinčias reikšmės aiškinantis, ar buvo pažeidžiami esminiai darbdavio interesai. Visais atvejais teismai privalo išnagrinėti visus darbdavio pateiktus rašytinius ir kitokius įrodymus bei esant neaiškumams, prašyti papildomų dokumentų. LAT nustatė, kad „<sup>97</sup>... teismas, laikydamasis rungimosi principo, turi aiškintis ne tik tas aplinkybes, kuriomis grindžiami šalių reikalavimai bei atsikirtimai, bet ir kitokias aplinkybes, turinčias reikšmės teisingam bylos išsprendimui (LR CPK 65 str. 1 d.), pasiūlydamas šalims ir kitiems dalyvaujantiems byloje asmenims pateikti papildomus įrodymus (LR CPK 58 str. 2 d.)“. Teismai, nagrinėdami tokias bylas, dažnai pamiršta šią savo pareigą ir neišsamiai nagrinėja pateiktus įrodymus, ir nesivargina reikalauti papildomų įrodymų. Taip pat teismų dažnai daroma klaida – tai kad jie atsižvelgia į darbuotojo, t. y. trečiojo asmens gyvenimo bei darbo aplinkybes, kas neturi jokios reikšmės, sprendžiant dėl darbdavio interesų pažeidimo. Ši garantija profesinės sąjungos renkamo organo nariui padeda atlikti savo kaip atstovo funkcijas ir būti tikram, kad nebus atleistas iš darbo diskriminaciniais motyvais vien dėl priklausymo profesinei sąjungai.

## 1.2 PIRMENYBĖS TEISĖ BŪTI PALIKTAM DIRBTI, KAI MAŽINAMAS DARBUOTOJŲ SKAIČIUS, PROFESINIŲ SAJUNGŲ RENKAMŲ ORGANŲ NARIAMS

Pirmenybės teisė būti paliktam darbe reiškia, kad vieni darbuotojai, dėl tam tikrų LR darbo kodekso 135 straipsnio 1 dalyje įtvirtintų priežasčių, turi teisę būti palikti dirbti lyginant su kitais darbuotojais. Pirmenybės teisės taikymas priklauso nuo pirmenybės teisę turinčių darbuotojų kvalifikacijos, palyginti su visų kitų tos pačios specialybės darbuotojų, dirbančių toje darbovietėje, kvalifikacija. Darbuotojo kvalifikaciją apibūdina jo turimos teorinės žinios, praktiniai įgūdžiai, patirtis, reikalingi dirbti tam tikrą darbą. Kvalifikacija nėra tapati išsilavinimui, nes išsilavinimas yra tik vienas iš kriterijų, apibūdinančių darbuotojo kvalifikaciją. LAT 2005 12 21 nutartimi civilėje byloje Nr. 3K-3-631/2005 m. pažymėjo, kad pirmenybė taikoma ne tik tos pačios specialybės, bet ir tas pačias pareigas einančių

---

<sup>97</sup> LAT 2000 12 04 nutartis civilinėje byloje Nr. 3 K-3-1313/2000 m

darbuotojų atžvilgiu. Kvalifikacijos reikalavimas nėra taikomas tik darbuotojams, kurie toje darbovietėje buvo sužaloti arba susirgo profesine liga ir darbuotojams, išrinktiems į profesinės sąjungos renkamuosius/atstovaujamuosius organus, t. y. profesinių sąjungų vadovybei.

Pirmenybės teise turi teisę pasinaudoti tik tie darbuotojų profesinės sąjungos atstovaujamųjų organų nariai, su kuriais darbo sutartis nutraukiama pagal LR darbo kodekso 129 straipsnį, ir tik tuo atveju, kai darbo sutartis nutraukiama dėl ekonominių ar technologinių priežasčių ar dėl darbovietės struktūrinių pertvarkymų mažinant darbuotojų skaičių. Taigi profesinės sąjungos atstovaujamųjų organų nariams, atsižvelgiant į jų atliekamas visuomenei naudingas funkcijas, ginant viešą interesą, nes gina silpnesnę darbo santykių šalį – darbuotojus, nėra taikomas kvalifikacijos reikalavimas. Ar ši įstatymų leidėjo nuostata nebus ydinga, parodys teismų praktika. Teismai turi teisę pripažinti atleidimą neteisėtu, kai darbdavys nepaisė pirmenybės teisės palikti darbe, pavyzdžiui, darbe paliko darbuotoją su mažesne kvalifikacija lyginant su atleistuojū. Tačiau nereikia pamiršti, kad jei atleidžiamas profesinės sąjungos renkamo/atstovaujančio organo narys, jam pirmenybės teisė turi būti taikoma, nepaisant kitų kriterijų, nes tokiu atveju pirmenybės teisė būti paliktiems dirbti nesiejama su jų turima kvalifikacija. Jie turi pirmenybės teisę likti dirbti visų kitų tos darbovietės darbuotojų atžvilgiu (ir darbuotojų, nurodytų LR darbo kodekso 135 straipsnio 1 dalies 2, 3, 4, 5 punktuose, atžvilgiu) net ir turėdami žemesnę kvalifikaciją. Vadinasi, profesinės sąjungos atstovaujamojo organo narys gali būti atleidžiamas pagal LR darbo kodekso 129 straipsnį dėl ekonominių ar technologinių priežasčių ar dėl darbovietės struktūrinių pertvarkymų mažinant darbuotojų skaičių tik tokiu atveju, kai apskritai darbovietėje naikinama tam tikra pareigybė ar specialybė. „<sup>98</sup>Ginčą nagrinėjantis teismas, tikrindamas, ar atleidžiant darbuotoją iš darbo nebuvo pažeisti LR darbo kodekso 135 straipsnio reikalavimai, turėtų nustatyti:

- a) ar darbuotojas turėjo pirmenybės teisę ir pagal kurią (kuriuos) LR darbo kodekso 135 straipsnio 1 dalies punktą;
- b) ar kiti atitinkami darbuotojai, palikti dirbti, turėjo pirmenybės teisę ir pagal kurią (kuriuos) LR darbo kodekso 135 straipsnio 1 dalies punktą ar jos neturėjo;

---

<sup>98</sup> LAT senato nutarimas Nr. 44 Dėl Darbo kodekso normų, reglamentuojančių darbo sutarties nutraukimą darbdavio iniciatyva, kai nėra darbuotojo kaltės (DK 129 straipsnis), taikymo teismų praktikoje, 2003 12 29, 12.8. punktas.

c) jeigu darbuotojui pirmenybė taikoma kvalifikacijos kriterijaus pagrindu (LR darbo kodekso 135 straipsnio 1 dalies 2, 3, 4, 5 punktai ir 2 dalis), tai kokia buvo jo kvalifikacija, lyginant su paliktų dirbti tos pačios specialybės darbuotojų kvalifikacija;

d) ar darbuotojui turėjo būti taikoma jo turima pirmenybė ir prieš kuriuos paliktus dirbti darbuotojus. Teismas negali apsiriboti vien tik darbdavio atliktų ar neatliktų, atleidžiant darbuotoją iš darbo, veiksmų konstatavimu. Nustatęs, kad darbuotojas iš darbo atleistas pažeidžiant LR darbo kodekso 135 straipsnio reikalavimus, teismas turi atleidimą iš darbo pripažinti neteisėtu (LR darbo kodekso 297 straipsnio 3, 4 dalys)“. Taigi, galima situacija, kai atleidžiant darbuotojus iš darbo keli iš jų turės pirmenybės teisę pagal skirtingus LR darbo kodekso 135 straipsnio punktus. Tokiu atveju, jei vienas iš darbuotojų yra profesinės sąjungos renkamo/atstovaujančio organo narys arba asmuo, kuris toje darbovietėje buvo sužeistas arba susirgo profesine liga, tai tokie asmenys turi pirmenybės teisę ir prieš kitus pirmenybės teisę turinčius darbuotojus. Jei darbuotojai, kurie turi būti atleidžiami, turi pirmenybės teisę pagal tą patį LR darbo kodekso 135 straipsnio punktą, tai darbe turėtų būti paliktas darbuotojas, kurio aukštesnė kvalifikacija. Jei tokiu atveju abiejų darbuotojų kvalifikacija taip pat yra vienoda, darbdavys turi teisę pasirinkti, kuri darbuotoją palikti dirbti.

## 2. DRAUSMINĖS NUOBAUDOS PROFESINIŲ SĄJUNGŲ RENKAMŲ ORGANŲ NARIAMS

Drausminės nuobaudos skiriamos už darbo drausmės pažeidimą ir tai yra drausminės atsakomybės išraiška. Darbo drausmės pažeidimas yra darbo pareigų nevykdymas arba netinkamas vykdymas dėl pačio darbuotojo kaltės (LR darbo kodekso 234 straipsnis). LR darbo kodekso 240 straipsnio 2 dalyje yra numatyta, kad „įstatymų numatytais atvejais prieš skiriant drausminę nuobaudą reikia gauti išankstinį atitinkamo organo sutikimą“. LR darbo kodekse nėra tiesiogiai įtvirtinta, kad, norint drausminę nuobaudą skirti darbuotojų atstovaujančio organo nariui, reikalingas išankstinis sutikimas. LR darbo kodekso 240 straipsnio 2 dalyje šiuo atveju yra įtvirtinta tik blanketinė norma, kuri nukreipia į įstatymus. Tai reiškia, kad, kalbant apie darbuotojų atstovaujamųjų organų narius, kuriems norima skirti drausminę nuobaudą, reikia vadovautis LR profesinių sąjungų ir LR darbo tarybų įstatymais. LR darbo tarybų įstatymo 18 straipsnyje yra įtvirtintos darbo tarybos nariams taikomos garantijos, tarp kurių nėra garantijos prieš skiriant drausminę nuobaudą darbo tarybos nariui, gauti išankstinį darbo tarybos sutikimą. Tuo tarpu LR profesinių sąjungų įstatymo 21

straipsnyje yra įtvirtinta garantija, kad skiriant drausmines nuobaudas, yra reikalingas išankstinis profesinės sąjungos renkamojo organo sutikimas.

Kalbant apie drausminių nuobaudų skyrimo tvarką, visų pirma, reikia pažymėti, kad darbdavys prieš skiriant drausminę nuobaudą turi pareikalauti, kad darbuotojas raštu pasiaiškintų dėl darbo drausmės pažeidimo (LR darbo kodekso 240 straipsnio 1 dalis). Darbuotojas, nesutinkantis su drausminės nuobaudos skyrimu, turi teisę skusti šį darbdavio sprendimą darbo ginčų nagrinėjimo tvarka. Tačiau, jeigu darbuotojas yra profesinės sąjungos renkamo organo narys, prieš skiriant jam drausminę nuobaudą, darbdavys turi prašyti išankstinio profesinės sąjungos sutikimo.

Teismų praktikoje yra atveju, kai profesinės sąjungos sutikimo darbdavys neprašė ir profesinė sąjunga kreipėsi į teismą, prašydama panaikinti darbdavio sprendimą, kuriuo jis skiria drausminę nuobaudą profesinės sąjungos renkamo organo nariui. Tokiu atveju darbdaviai motyvuoja tuo, kad tai individualus darbo ginčas ir kad darbuotojas pats turėtų kreiptis į darbo ginčų komisiją ir kad profesinė sąjunga neturi tokios teisės (LAT 2006 03 15 nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-181/2006 m.). Tačiau minėtoje byloje LAT konstatavo, kad LR profesinių sąjungų įstatymo 15 straipsnio 1 dalyje nustatyta, jog profesinės sąjungos atstovauja savo nariams ir įstatymų nustatyta tvarka gina savo narių teises ir teisėtus interesus valstybės organuose. „<sup>99</sup>Vykdydamos šią nuostatą, profesinės sąjungos savo narių teises ir teisėtus interesus civilinėse bylose teisme dažniausiai gina šiais būdais: 1) reiškia ieškinius profesinių sąjungų narių teisėms ir teisėtiems interesams ginti (LR CPK 49 straipsnio 1 dalis, LR darbo kodekso 22 straipsnio 1 dalies 8 punktas, LR profesinių sąjungų įstatymo 18 straipsnio 3 dalis); 2) atstovauja profesinės sąjungos nariams – dalyvaujantiems byloje asmenims – darbo teisinių santykių bylose (LR CPK 56 straipsnio 1 dalies 5 punktas)“. Profesinių sąjungų įstatymo 18 straipsnyje įtvirtinta profesinių sąjungų teisė reikalauti panaikinti darbdavio sprendimus bei šios teisės realizavimo tvarka, t. y. darbdavys šiuos reikalavimus turi išnagrinėti ne vėliau kaip per 10 dienų, dalyvaujant juos pateikusios profesinės sąjungos atstovams; jeigu darbdavys laiku neišnagrinėja profesinių sąjungų reikalavimo panaikinti tokį sprendimą arba atsisako jį patenkinti, profesinė sąjunga turi teisę kreiptis į teismą. Vadinasi, profesinės sąjungos turi teisę reikalauti iš darbdavio panaikinti jo sprendimus, kurie pažeidžia Lietuvos Respublikos įstatymų numatytas darbo, ekonomines ir socialines profesinių sąjungų narių teises. Todėl tuo atveju, kai darbdavys nesikreipė į

---

<sup>99</sup> LAT 2006 03 15 nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-181/2006 m.

profesinę sąjungą dėl išankstinio jos sutikimo prieš skiriant drausminę nuobaudą profesinės sąjungos renkamo organo nariui, profesinė sąjunga turi teisę kreiptis į teismą, prašant panaikinti tokį darbdavio sprendimą.

Kitas svarbus praktinis klausimas, darbdavio teisė kreiptis į teismą, prašant pripažinti profesinės sąjungos atsisakymą duoti sutikimą skirti drausminę nuobaudą profesinės sąjungos renkamo organo nariui neteisėtu. Tokiu atveju teismas, sprenddamas ginčą, turi vertinti ar profesinės sąjungos sprendimas iš<sup>100</sup> esmės pažeidė darbdavio interesus ir ar apribojo jo teisę taikyti drausminio poveikio priemones trečiųjų asmenų atžvilgiu, ar tokiu atsisakymu duoti sutikimą skirti darbuotojui nuobaudas, nevaržoma galimybė darbdaviui vykdyti pagrindines įmonės funkcijas. Sprenddamas tokį ginčą, teismas neturi nagrinėti drausminių nuobaudų skyrimo pagrįstumo. Teismas gali panaikinti profesinės sąjungos sprendimą neduoti sutikimo skirti drausminę nuobaudą, jeigu darbdavys įrodo, kad šis sprendimas iš esmės pažeidžia jo interesus. Panagrinėsime vieną pavyzdį, t. y. LAT 2000 10 16 nutartį civilinėje byloje Nr. 3K-3-1001/2000 m., kurioje darbdavys norėjo skirti drausminę nuobaudą darbuotojams dėl jų atsisakymo dirbti. Visų pirma, tai atsisakymas dirbti nėra besąlygiškas pagrindas drausminei nuobaudai skirti. Šioje byloje darbuotojai atsisakė dirbti dėl jų pavojaus sveikatai, tokią jų teisę numato Žmonių saugos darbe įstatymas. Darbovietėje – „...<sup>101</sup> taros paruošimo bare veikė I ir II linijos, prie kurių privalėjo dirbti po tris darbuotojus. Kadangi darbo sąlygos prie I linijos yra kenksmingos, o buvo tik du darbuotojai, jie atsisakė dirbti, kol nebus paskirtas dar vienas darbuotojas. Nors prie I-os linijos dirbo keturi darbuotojai, jiems nebuvo įsakmia forma nurodyta, kuris konkrečiai darbuotojas privalo pereiti dirbti prie III-os linijos“.<sup>102</sup> Žmonių saugos darbe įstatymo 38 str. 4 p. numato darbuotojo teisę atsisakyti dirbti esant pavojui sveikatai, gyvybei, taip pat dirbti tuos darbus, kuriuos saugiai atlikti nėra apmokyti. Minėto įstatymo 39 str. 2 d. numato nesutarimų (ginčų) dėl darbuotojo atsisakymo dirbti nagrinėjamo tvarką. Profesinė sąjunga, pateikdama atsisakymą duoti sutikimą, rekomendavo darbdaviui spręsti šį ginčą būtent Žmonių saugos darbe įstatymo numatyta tvarka, tuo profesinė sąjunga teigia neatimanti iš darbdavio teisės skirti drausmines nuobaudas. Tai, kad šiuo atveju darbuotojai atsisakė dirbti, teismai mano, kad tai ne tik nepažeidžia darbdavio interesų, tačiau juos saugo, kadangi tinkamai organizuoti darbą ir užtikrinti saugias darbo sąlygas - darbdavio pareiga.

<sup>100</sup> Plačiau žiūrėti darbo dalyje – „Garantija profesinių sąjungų renkamų organų nariams atleidžiant juos iš darbo“.

<sup>101</sup> LAT 2000 10 16 nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-1001/2000 m.

<sup>102</sup> VŽ, 1993, Nr. 55-1064, negalioja nuo 2003 07 16.

## IŠVADOS

- 1) Asociacijos laisvė reiškia kiekvieno asmens teisę jungtis į bet kokios teisinės formos ar struktūros junginius – politines partijas, asociacijas, bendrijas ir kitokias. Tačiau LR konstitucijos 35 straipsnio 1 dalyje įtvirtinta: „Piliečiams laidojama teisė laisvai vienyti į ....., jei .....,“ siaurina šį suvokimą. Tuo tarpu nei LR asociacijų įstatyme, nei LR profesinių sąjungų įstatyme pilietybės kriterijaus nėra. Norint paneigti prieštaravimą tarp įstatymų ir užtikrinti asociacijos laisvės principo laikymąsi ir nediskriminavimą, galima pasinaudoti LR konstitucijos jau minėto straipsnio 3 dalimi, kuri yra banketinė norma ir nukreipia mus dėl organizacijų steigimo ir veiklos į specialius įstatymus.
- 2) Profesinių sąjungų steigimo ir registravimo procedūra yra reglamentuota neaiškiai ir neišsamiai. Viena iš problemų tai, kad LR civilinio kodekso 2.38 straipsnio 3 dalyje įtvirtinta nuostata ne tik neatitinka LR profesinių sąjungų įstatymo, bet ir prieštarauja LR konstitucijos 50 straipsniui (atimanti teisę teisėtai dirbantiems Lietuvoje asmenims, kurie nėra LR piliečiai, ir kurie neturi leidimo nuolat gyventi Lietuvoje, steigti profesines sąjungas). Kita problema – neišsamus LR profesinių sąjungų įstatymas, nepritaikytas prie šiandieninės situacijos, t. y. pagal LR profesinių sąjungų įstatymo 8 straipsnį profesines sąjungas, atsižvelgiant į teritoriją, kurioje ji steigiama, gali registruoti savivaldybės vykdomoji institucija, apskrities viršininkas ir teisingumo ministerija, nors nuo 2004 01 01 veikia juridinių asmenų registras, perėmęs registravimo funkcijas iš visų prieš tai buvusių registro ir rejestro institucijų. Problema ir tai, kad neaiškūs kriterijai, kuriais remiantis juridinių asmenų registras nutaria, kad pateikti steigimo dokumentai atitinka įstatymų reikalavimus ir kad yra įvykdytos visos reikalingos prievolės. Šias ir kitas darbe minėtas problemas būtų galima išspręsti patobulinus LR profesinių sąjungų įstatymą, suderinus tarpusavyje prieštaraujančius teisės aktus.
- 3) Profesinių sąjungų ir darbo tarybų santykis nėra problema. Darbo tarybų kaip alternatyvaus darbuotojo atstovo įmonės lygiu įvedimas sveikintinas. Tačiau LR darbo tarybų įstatyme įtvirtintos garantijos dėl narių kvalifikacijos, apmokymų ir kitos, kurios darbdaviui nemažai kainuos, ir kurių profesinių sąjungų renkamų organų nariai neturi, yra viena iš priežasčių, stabdančių darbo tarybų kūrimą. Profesinės sąjungos ir darbo tarybos santykio problema atsiranda tokiu atveju, kai įmonėje



- baigiantis darbo tarybos kadencijai yra įsteigiama profesinė sąjunga. Tuomet, mano manymu, darbo taryba neturėtų būti perrenkama.
- 4) Analizuojant kolektyvinių sutarčių šalis visais lygmenimis, susiduriame su problema – painiu reglamentavimu. Įmonės lygiu sutarties šalimi LR darbo kodeksas įvardija darbuotojų kolektyvą. Visų pirma, tai apskritai neaiškus subjektas, antra, teisę vesti kolektyvines derybas, pasirašyti kolektyvines sutartis ir kelti reikalavimus turi profesinė sąjunga (arba darbo taryba), bet ne darbuotojų kolektyvas kaip subjektas. Kita problema – streikai. Visų pirma, įstatymo nuostatos nereglementuoja procedūros kaip turėtų būti organizuojamas streikas aukštesniu nei įmonės lygiu, antra, streikų dėl jų sudėtingų organizavimo procedūrų darbuotojai bijo rengti net tada, kai darbuotojų interesai yra neginami ilgą laiką ir daro didelę žalą (kaip darbo užmokesčio nemokėjimas pusę metų).
  - 5) Apibendrinę teismų praktiką ir teisės aktų analizę, galima teigti, kad profesinės sąjungos turi gan plačias teises, ginant savo narius individualiuose darbo santykiuose. Taip pat turi teisę savo noru būti atstovais ir kitų darbuotojų, ne profesinės sąjungos narių. Profesinė sąjunga gali dalyvauti individualiuose darbo santykiuose ir kaip savarankiškas subjektas. Teismai yra linkę aiškinti profesinės sąjungos teises plačiai, ne siaurai, kas užtikrina šios organizacijos stabilumą ir tvirtesnę statusą visuomenėje. Todėl pritariu teismų požiūriui ir manau, kad profesinė sąjunga pati turi teisę sutikti arba atsisakyti ginti kitus darbuotojus individualiuose darbo santykiuose. O nesutikus darbuotojo teisės nebus pažeistos, nes jis gali pasinaudoti LR konstitucijos garantuojama teise kreiptis į teismą (30 straipsnis).

## LITERATŪRA

### SPECIALIOJI LITERATŪRA

1. Г. Н. Андреева. Конституционное право зарубежных стран. Москва, 1994.
2. Tarptautinė laisvųjų profesinių sąjungų konfederacija. Profesinių sąjungų teisės pavojuje. Vilnius, 1996.
3. A. Dambrauskas, V. Nekrašas, I. Nekrošius. Darbo teisė. Vilnius: Mintis, 1990.
4. Iš Lietuvos profsąjungų istorijos. Metodinė medžiaga profesinės sąjungos pirmininkui. Lietuvos ryšių darbuotojų profesinė sąjunga. Vilnius, 1996.
5. B. Simanavičius. Nepriklausomos profesinės sąjungos. Straipsnių ir dokumentų rinkinys. Vilnius, 1992.
6. V. Tiažkijus. Darbo teisė: teorija ir praktika. Vilnius: Justitia, 2005.
7. Lietuvos komercijos ir kooperacijos darbuotojų profesinė sąjunga. Kaip įsteigti profesinę sąjungą.
8. Deakin Simon, Gillian S. Morris. Labour law. Oxford, 2005.
9. N. Kasiliauskas. Socialinė partnerystė: kolektyvinės derybos ir kolektyvinės sutartys Lietuvoje. Vilnius: Trišalės tarybos sekretoriatas, 2006.
10. LR darbo kodekso komentaras I, II dalis, Vilnius: Justitia, 2003.
11. N. Kasiliauskas. Disertacija: „Profesinių sąjungų teisinio statuso problemos“.
12. Daiva Petrylaitė. Disertacija: „Kolektyvinių darbo ginčų instituto teorinės ir praktinės problemos“.

### TEISĖS NORMINIAI AKTAI

1. LR konstitucija, priimta 1992 m. spalio 25 d., VŽ, 1992, Nr. 33-1014, aktuali redakcija nuo 2006 04 25.
2. LR darbo kodeksas. Vilnius: Mūsų saulužė“, 2006, VŽ, 2002, Nr. 64-2569.
3. LR civilinis kodeksas, VŽ, 2000, Nr. 74-2262.
4. LR civilinio proceso kodeksas, VŽ, 2002, Nr. 36-1340.
5. LR asociacijų įstatymas, VŽ, 2004, Nr. 25-745.
6. LR profesinių sąjungų įstatymas, VŽ, 1991, Nr. 34-933, aktuali redakcija 2003 11 03.
7. LR Darbo tarybų įstatymas, VŽ, 2004, Nr. 164-5972, aktuali redakcija - 2005 11 17.
8. Europos darbo tarybų įstatymas, VŽ, 2004, Nr. 39-1271.
9. LR užsieniečių teisinės padėties įstatymas, VŽ, 2004, Nr. 73-2539.

10. LR kolektyvinių sutarčių įstatymo, VŽ, 1991, Nr. 12-312.
11. Žmonių saugos darbe įstatymas, VŽ, 1993, Nr. 55-1064, negalioja nuo 2003 07 16.
12. LR labdaros ir paramos įstatymo, VŽ, 1993, Nr. 21-506.
13. LR krašto apsaugos sistemos organizavimo ir karo tarnybos įstatymo, VŽ, 1998, Nr. 49-1325.
14. 1989 m. LTSR įstatymas "Dėl Lietuvos TSR ekonominio savarankiškumo pagrindų", Žin., 1989 Nr. 15 - 168.
15. 2001 m. birželio 7 d. LR vyriausybės nutarimas „Dėl LR garantinio fondo įsteigimo“ Nr. 685.
16. „Dėl Lietuvos Respublikos sanatorinių-kurortinių įstaigų ir poilsio namų, valdytų buvusių Lietuvos TSR valstybinių profesinių sąjungų, nuosavybės nustatymo“ (Žin., 1995, Nr.51-1248).
17. Lietuvos Respublikos profesinių sąjungų turto paskirstymo įstatymas (2000 m. liepos 20 d. redakcija) (Žin., 2000, Nr. 67-2018).
18. 1990 m. liepos 30 d. nutarimas „Dėl paramos besisteigiančioms profsąjungoms ir buvusių valstybinių profsąjungų organizacijų turto“.
19. 1991 m. gruodžio 31 d. nutarimas Nr. 603 „Dėl buvusių valstybinių profsąjungų kai kurių įstaigų bei organizacijų ir jų turto“.
20. 1990 m. kovo 13 d. nutarimas „Dėl Lietuvos teritorijoje esančių sąjunginio ir sąjunginio-respublikinio pavaldumo įmonių, įstaigų ir organizacijų statuso“.
21. LR Vyriausybės nutarimas Dėl juridinių asmenų registro įsteigimo ir juridinių asmenų registro nuostatų patvirtinimo, VŽ, 2003, Nr. 107-4810, aktuali redakcija nuo 2006 04 14.
22. LR Vyriausybės 1996 05 24 nutarimas Nr. 618 „ Dėl Užimtumo tarybos prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos ir Trišalių komisijų prie Lietuvos Respublikos darbo biržos nuostatų patvirtinimo“.
23. 1994 m. vasario 17 d. nutarimas „Dėl Specialiojo fondo veikiančioms ir besisteigiančioms profesinėms sąjungoms remti nuostatų patvirtinimo“.
24. 1989 m. lapkričio 2 d. LTSR Aukščiausiosios Tarybos nutarimas. Lietuvos TSRS Aukščiausiosios Tarybos ir Vyriausybės žinios, 1989, Nr. 32 – 422.
25. 1990 m. liepos 30 d. LR AT nutarimas "Dėl paramos besisteigiančioms profsąjungoms ir buvusių valstybinių profsąjungų organizacijų turto", Žin., 1990 Nr. 23 - 567.

26. LR teisingumo ministro 2006 07 01 įsakymas Nr. 1R-204.
27. Trišalės tarybos nutarimu patvirtinti Trišalės tarybos nuostatai, 1998 11 19, nauja redakcija 2004 06 29.

#### TARPTAUTINIAI TEISĖS NORMINIAI AKTAI

1. 1948 m. Visuotinė žmogaus teisių deklaracija.
2. 1950 m. Europos žmogaus teisių ir pagrindinių laisvių apsaugos konvencija.
3. 1961 m. Europos socialinė chartija.
4. 1966 m. Tarptautinis pilietinių ir politinių teisių paktas.
5. 1966 m. Tarptautinis ekonominių, socialinių ir kultūrinių teisių paktas.
6. 1989 m. Europos Bendrijos darbuotojų pagrindinių socialinių teisių chartija.
7. Konvencija „Dėl asociacijų laisvės ir teisės jungtis į organizacijas“, Nr. 87.
8. Konvencija „Dėl teisės jungtis į organizacijas ir dalyvauti kolektyvinėse derybose“, Nr. 98.
9. Žmogaus teisių ir pagrindinių laisvių apsaugos konvencijos Protokolas Nr. 11.
10. Konvencija „Dėl kolektyvinių derybų skatinimo“, Nr. 15.
11. Konvencija „Dėl darbuotojų atstovų gynimo ir jiems teikiamų galimybių įmonėje“, Nr. 135.
12. Konvencija „Dėl darbuotojų atstovų“, Nr. 143.
13. Konvencija „Dėl kolektyvinių derybų“, Nr. 163.
14. 1948 m. konvencija „Dėl įdarbinimo tarnybų organizavimo“, Nr. 88.
15. Konvencija „Dėl trišalių konsultacijų tarptautinėms darbo normoms įgyvendinti“, Nr. 144.
16. Konvencija „Dėl kolektyvinių derybų skatinimo“, Nr. 154.
17. TDO rekomendacija Nr. 163 „Dėl kolektyvinių derybų“.
18. 1994 m. rugsėjo 22 d. Tarybos direktyva 94/45/EB dėl Europos darbų tarybos steigimo arba Bendrijos mastu veikiančių įmonių ir Bendrijos mastu veikiančių įmonių grupių darbuotojų informavimo bei konsultavimosi su jais tvarkos nustatymo.
19. 2002 m. kovo 11 d. Europos parlamento ir tarybos direktyva 2002/14/EB dėl bendros darbuotojų informavimo ir konsultavimosi su jais sistemos sukūrimo Europos Bendrijoje.

## PRAKTINĖ MEDŽIAGA

1. LR KT 1999 01 14 nutarimas „Dėl Lietuvos Respublikos profesinių sąjungų įstatymo preambulės 2 dalies, 10 straipsnio 4 dalies, 17 straipsnio, 18 straipsnio 1 dalies, 21 straipsnio ir 23 straipsnio 2 dalies atitikimo Lietuvos Respublikos Konstitucijai”. VŽ, 1999, Nr. 9-199.
2. LR konstitucinio teismo 2003 m. rugsėjo 30 d. nutarimas „Dėl teisės aktų, kuriais buvo sprendžiami iki Lietuvos nepriklausomybės valstybės atkūrimo Lietuvoje veikusių valstybinių profesinių sąjungų valdyto turto klausimai, atitikties Lietuvos Respublikos Konstitucijai“, VŽ, 2003, Nr. 93-4223.
3. Lietuvos profesinių sąjungų konfederacija. Išvada „Dėl profesinių sąjungų turto“, 2003 m. spalio 15d.
4. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo teisėjų senato 1996 m. birželio 21 d. nutarimas Nr. 42.
5. LAT senato nutarimas Nr. 44 Dėl Darbo kodekso normų, reglamentuojančių darbo sutarties nutraukimą darbdavio iniciatyva, kai nėra darbuotojo kaltės (DK 129 straipsnis), taikymo teismų praktikoje, 2003 12 29.
6. LAT 2000 10 02 nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-934/2000 m.
7. LAT 2000 12 04 nutartis civilinėje byloje Nr. 3 K-3-1313/2000 m.
8. LAT 2005 12 21 nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-631/2005 m.
9. LAT 2006 03 15 nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-181/2006 m.
10. LAT 2000 10 16 nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-1001/2000 m.

## INTERNETINIAI ADRESAI

1. [www.europarl.europa.eu/meetdocs/2004\\_2009/documents/cm/618/618798/618798lt.pdf](http://www.europarl.europa.eu/meetdocs/2004_2009/documents/cm/618/618798/618798lt.pdf) –
2. [http://www.acas.org.uk/media/pdf/b/j/A02\\_1.pdf](http://www.acas.org.uk/media/pdf/b/j/A02_1.pdf)
3. [www.direct.gov.uk/en/Employment/Employees/TradeUnions/DG\\_10027544 - 28k -](http://www.direct.gov.uk/en/Employment/Employees/TradeUnions/DG_10027544-28k)
4. <http://www.lrtt.lt/Metodika/KSutartis.htm>
5. <http://verslas.banga.lt/lt/patark.full/41384d2a56173?vbanga2=3421685bf30cff2081a9f6f36a2c903c>
6. [www.solidarumas.lt](http://www.solidarumas.lt)
7. [www.lpsk.lt](http://www.lpsk.lt)
8. [www.lsdps.lt](http://www.lsdps.lt)

## SANTRAUKA

Profesinių sąjungų teisinis statusas svarbus ne tik pačiai profesinei sąjungai kaip savarankiškam subjektui, ne tik kaip darbuotojų atstovui, bet ir kaip organizacijai, darančiai įtaką teisės aktų leidybai ir dalyvaujančiai politiniuose procesuose. Šio darbo įžangoje nurodomas temos aktualumas, originalumas ir naujumas, pagrindinis tikslas, tyrimo objektas bei metodai, naudota literatūra. Darbą sudaro trys skyriai: I Profesinių sąjungų padėtis, II Profesinių sąjungų statusas kolektyviniuose darbo santykiuose, III Profesinių sąjungų statusas individualiuose darbo santykiuose.

I skyrių sudaro šešios dalys. Svarbiausia trumpai aptarti profesinės sąjungos teisinio statuso raidą, naudojant istorinį metodą, lyginant šios organizacijos statuso kitimą ne tik Lietuvoje, bet ir tarptautiniu mastu. Asociacijos laisvės principą, kuris yra tarptautiniu mastu pripažintas kaip vienas iš pamatinių svarbiausių principų, įtvirtintas pagrindiniam Lietuvos teisės akte – LR konstitucijoje ir sudarantis įstatyminių pagrindą kurtis profesinėms sąjungoms. Norint atskleisti šio darbo temą, analizuojama profesinės sąjungos samprata ir pagrindiniai bruožai, atskleidžiantys šios organizacijos statusą ir vietą darbo teisės sistemoje. Steigimo ir registravimo procedūros trūkumai, reglamentavimo nesutapimai. Kadangi profesinė sąjunga yra ribotos civilinės atsakomybės juridinis asmuo, disponuojantis savo turtu, tai ne mažiau svarbus klausimas – turto padalijimas tarp profesinių sąjungų, atkūrus Lietuvos nepriklausomybę. Taip pat svarbu palyginti profesines sąjungas su darbo tarybomis, kurios yra alternatyvus darbuotojus atstovaujantis organas įmonės lygiu.

II skyrių sudaro 3 dalys. Šiame skyriuje analizuojama socialinė partnerystė ir jos įtaka profesinėms sąjungoms. Kaip skiriasi profesinės sąjungos statusas įmonės ir aukštesniu lygiais. Kokios problemos iškyla, nustatant kolektyvinių derybų, kolektyvinių sutarčių ir kolektyvinių darbo ginčų šalis, kas gali skelbti streikus, kuo skiriasi profesinių sąjungų ir darbo tarybų vaidmuo.

III skyrių sudaro 4 dalys. Šiame skyriuje analizuojamas profesinės sąjungos statusas individualiuose darbo santykiuose, nustatant, kad profesinė sąjunga yra ne tik darbuotojų atstovas, bet ir savarankiškas subjektas, galintis būti ieškovu ir atsakovu teisme. Taip pat analizuojamos garantijos profesinių sąjungų renkamų organų nariams, kaip parodančios išskirtinį šių asmenų vaidmenį ir kartu sustiprinančios pačios profesinės sąjungos statusą darbdavių ir visuomenės požiūriu.

## **The legal status of the trade unions**

### **SUMMARY**

The legal status of the trade unions is essential not only in its capacity of an independent body or the one of an employees representative but also as to an organization that affects the legislative acts issuance and participates in the political process. The opening part of this paper covers this topic's actuality, originality and novelty, its main objective, research domain and methods and the literature referred to. The paper is comprised of three parts: 1. The Trade Union Status; 2. The Trade union Status in relation to collective labor; 3. The trade Union Status in relation to individual labor.

The first part consists of six sections. It is important to discuss in short the evolution of a trade union legal status using historical methodology and comparing the changes of this organization's status both in Lithuania and internationally. The freedom of associations recognized internationally as one the major principles is affirmed in the fundamental legislative act of Lithuania – the Constitution of Lithuania - which forms the basis to set up trade unions. In order to outline this topic the analysis of the concept and main characteristics elaborates on the organization's status and place in the labor law system. Founding and registration procedures drawbacks as well as regulations' inconsistencies are also covered by this analysis. Since the trade unions being a juridical organization with limited civil responsibilities dispose of their property, the issue of property disbursement after the restoration of Lithuanian independence is no less important. It is also necessary to compare the trade unions to the labor councils that are alternative employee representative body within an enterprise/company.

The second part consists of three sections. The social partnership and its influence on the trade unions are analyzed in this part. The differences in the trade union status at the level of enterprise and above; the problems that arise in the process of defining the parties in collective talks, agreements and disputes as well as who has the right to announce a strike and what is the difference between the roles of trade unions and the labor councils – these are the issues of the second part.

The third part consists of four sections. The analysis of the trade union status in the individual labor partnership is presented in this part. It is stated that the trade union is not only a representative of the employees but also an independent body enabled to be a plaintiff

and a defendant in the court of justice. Also, analyzed are the guarantees given to members of the trade union elected bodies, the special role of these members, and the growing status of the trade union from the employers' and public viewpoints.