

**Vilniaus universiteto Teisės fakulteto  
Darbo teisės katedra**

Karolinos Baronaitės,  
V kurso, darbo teisės  
studijų atšakos studentės

**Magistro darbas**

**Asociacijos laisvė ir darbuotojų bei darbdavių atstovavimas**

Vadovas: doc. dr. Viktoras Tiažkijus

Recenzentas: doc. dr. Tomas Davulis

Vilnius 2007

## Turinys

Ivadas .....	2
1. Asociacijų laisvės principas. Samprata, reikšmė, įtvirtinimas tarptautiniuose teisės aktuose .....	5
2. Asociacijų laisvės principo turinys. Asociacijų laisvės principo negatyvusis ir pozityvusis aspektai .....	7
3. Asociacijų laisvės principo ribojimai.....	12
4. Asociacijų laisvės principo įtvirtinimas ir įgyvendinimas Lietuvoje .....	13
5. Darbuotojų atstovavimas. Samprata. ....	24
5.1. Darbuotojų atstovai .....	25
5.2. Darbuotojo atstovavimas individualiuose darbo santykiuose.....	28
5.3. Darbuotojų atstovavimas kolektyviniuose darbo santykiuose. ....	33
5.4. Darbo taryba, kaip darbuotojus atstovaujantis subjektas. Samprata. Reikšmė.....	36
5.5. Darbuotojų atstovų garantijos atleidimo iš darbo atveju .....	46
6. Darbdavių atstovavimas. Samprata ir raida. ....	49
7. Trišalė taryba, kaip darbuotojų ir darbdavių interesų atstovavimo/derinimo subjektas .	56
Išvados .....	60
Šaltiniai .....	61
Santrauka.....	79
Summary .....	80

## Ivadas

**Temos aktualumas.** Šiame darbe nagrinėjama asociacijų laisvės principo samprata, reikšmė, įtvirtinimas tarptautiniuose bei nacionaliniuose teisės aktuose. Asociacijų laisvės principas yra fundamentalus teisės principas, pripažįstamas visiems asmenims be išimties. Būtent asociacijų laisvės principas sudaro prielaidą efektyviam visuomenės struktūrizavimui ir funkcionavimui. Nepaneigiama šio principo reikšmė darbo teisėje, kadangi tik asociacijų laisvės principas suponuoja prielaidą tinkamai socialinei partnerystei, kai darbuotojas tampa lygiaverčiu partneriu darbdaviui. Nepaisant to, praktikoje kyla nemažai problemų siekiant tinkamai realizuoti asociacijų laisvės principą tiek užsienio valstybėse, tiek ir Lietuvos Respublikoje. Netinkamas šio principo įgyvendinimas suponotų prielaidą socialinės partnerystės nebuvimui.

Kaip vienas iš pagrindinių asociacijų laisvės principo tikslų galėtų būti įvardijamas darbuotojų ir darbdavių atstovavimas. Praktikoje pastaruoju metu itin dažnai susiduriama su problema, kas tam tikrose situacijose turėtų atstovauti darbuotojus ar darbdavius. Palyginus neseniai (2002 metais) Lietuvoje buvo įsteigtos Darbo tarybos bei Europos darbo tarybos. Šie nauji darbo teisės institutai itin išplėtė darbuotojų atstovavimo galimybes, todėl įvertinti situaciją darbuotojų atstovavimo srityje būtina. Darbdavių organizacijos nors įsikūrusios ir veikia nuo maždaug 1993 metų, tačiau nei teisinėje literatūroje, mokslo darbuose, periodikoje nebuvo išsamiai ir sistemingai analizuotos.

Šiuo metu tiek Lietuvoje, tiek ir Europoje yra akcentuojama vis didėjanti socialinio dialogo, socialinės partnerystės reikšmė. Valstybė yra linkusi mažinti intervenciją į darbo santykius, leidžiant daug ką susitarti patiems partneriams. Be tinkamo socialinių partnerių (darbuotojų ir darbdavių) atstovavimo nebūtų įmanomas tarpusavio susitarimas, todėl būtina išsamiai analizuoti tiek darbdavių, tiek darbuotojų atstovų statusą, kompetenciją ir atstovavimo galimybes.

**Darbo tikslas.** Šio darbo tikslas ir yra, naudojantis užsienio valstybių patirtimi nagrinėjamu klausimu išanalizuoti Lietuvos asociacijų laisvės principo, darbuotojų ir darbdavių atstovavimo reglamentavimą, teismų praktiką bei doktriną, išaiškinant galimas Lietuvos teisinio reguliavimo spragas, nubrėžiant asociacijų laisvės principo bei darbdavių ir darbuotojų atstovavimo tendencijas Europoje ir Lietuvoje, pateikiant tam tikrus situacijų sprendimo variantus.

**Darbo tyrimo objektas.** Darbo tyrimo objektas yra Lietuvos ir užsienio valstybių asociacijų laisvės principo bei darbuotojų ir darbdavių atstovavimo teisinis reguliavimas, teismų praktika bei autoritetinga doktrina. Didžiausias dėmesys skiriamas Lietuvos teisiniam asociacijų laisvės principo bei darbuotojų ir darbdavių atstovavimo teisiniam reguliavimui, o užsienio valstybių teisinis reguliavimas, teismų praktika ir doktrina nagrinėjami tik tiek, kiek reikalinga pasiekti aukščiau nurodytus darbui keliamus tikslus.

Pirmajame darbo skyriuje nagrinėjama asociacijų laisvės principo samprata, reikšmė ir įtvirtinimas tarptautiniuose teisės aktuose. Daugiausia dėmesio skiriama Tarptautinės darbo organizacijos konvencijoms Nr. 87 ir Nr. 98 bei tarptautinei asociacijų laisvės principo sampratai lygiagrečiai lyginant su asociacijų laisvės samprata Lietuvoje bei užsienio valstybėse. Antrajame skyriuje pateikiamas asociacijų laisvės principo turinys. Šis principas nagrinėjamas pozityviuoju ir negatyviuoju aspektu, aptariama Lietuvos praktikoje neaptinkamų profesinių sąjungų ir darbdavių organizacijų užtikrinimai, pilietybės kriterijaus taikymas įgyvendinant asociacijų laisvės principą. Sekančiame skyriuje nagrinėjama asociacijų laisvės principo ribojimai pasitaikantys tiek užsienio valstybių praktikoje, tiek ir sutinkami Lietuvoje. Ketvirtame skyriuje analizuojamas asociacijų laisvės principo įtvirtinimas ir įgyvendinimas Lietuvoje, pateikiant istorinę lyginamąją šio instituto analizę, iškeliant aktualiausias problemas, kylančias įgyvendinant asociacijų laisvės principą bei pateikiant galimus jų sprendimo būdus. Po atskirą skyrių darbe yra skiriama tiek darbuotojų, tiek ir darbdavių atstovavimui, detalai analizuojant galimų atstovavimo subjektų ratą, remiantis užsienio valstybių patirtimi, plačiau nagrinėjant darbo tarybų vaidmenį, profesines sąjungas bei darbdavių organizacijas, kadangi pastarosios tiesiogiai siejasi su asociacijų laisvės principo realizavimu bei yra susijusios ir su pirmąja darbo dalimi. Paskutiniame skyriuje aptariama Trišalė taryba, kaip darbuotojų, darbdavių ir valstybės interesų derinimo, o taip pat ir atstovavimo subjektas. Pateikiama trumpa Trišalės tarybos istorinė vystymosi raida, analizuojama veikla bei veiklos tendencijos.

**Tyrimo metodai.** Siekiant darbe užsibrėžtų tikslų naudojamas pagrindinis – lyginamasis metodas. Lyginant skirtingų teisės tradicijos sistemų valstybių ar atskirų tos pačios sistemos valstybių patirtį, reguliuojant asociacijų laisvės principo įgyvendinimą bei darbuotojų ir darbdavių atstovavimą, pasinaudojus loginiu metodu, daromos pagrįstos išvados ir siūlymai kaip spręsti vieną ar kitą probleminę situaciją ar teikiant siūlymus, kaip galima būtų pakeisti reguliavimą. Istorinis tyrimo metodas naudojamas norint geriau suprasti

ir atskleisti dabartinio reguliavimo ypatumus bei išvengti ar atvirksčiai, perimti ankstesnio teisinio reguliavimo patirtį.

**Darbo originalumas.** Lietuvos teisės doktrinoje asociacijų laisvės principas nebuvo išsamiai nagrinėtas. Teisinėje literatūroje galima aptikti atskirų fragmentų susijusių su asociacijų laisvės principo samprata ir įgyvendinimu. Teisinėje periodikoje buvo publikuoti darbai susiję su tam tikru nagrinėtos temos aspektu, tokie kaip N. Kasiliausko straipsnis „Asociacijų laisvės įgyvendinimo valstybės tarnyboje, policijoje ir kariuomenėje ypatumai“, T. Davulio straipsnis „Kai kurios darbdavių organizacijų teisinės problemos“, 2006 metais Vilniaus universiteto teisės fakultete buvo apginta disertacija „Lietuvos profesinių sąjungų teisinio statuso problemos“. Tačiau koncentruotas dėmesys asociacijų laisvės principui siejant jį su darbuotojų ir darbdavių atstovavimu skiriamas nebuvo. Ta pati tendencija pastebima ir užsienio teisės doktrinoje, tačiau čia jau galima rasti atskirų darbų, tyrimų nagrinėjant darbdavių organizacijas, profesines sąjungas tiek Europos valstybėse, tiek ir pasauliniu mastu. Vienintelis šaltinis konceptualiai apžvelgiantis asociacijų laisvės principo reglamentavimą, įgyvendinimą Tarptautinės darbo organizacijos valstybėse narėse galėtų būti pripažįstamas Tarptautinės darbo organizacijos oficialioje internetinėje svetainėje publikuota informacija, tačiau reikia pažymėti, jog minėtoje publikacijoje nepateikiama darbdavių organizacijų statuso, veiklos išsami analizė. Todėl reikia pabrėžti, kad šis darbas pasižymi originalumu savo nagrinėjamos tematikos, apimties, bei darbui keliamų tikslų atžvilgiu.

**Svarbiausi šaltiniai.** Darbe naudojami šaltiniai labai įvairūs: pradedant užsienio valstybių teisės aktais, monografijomis, kitomis knygomis darbo teisės klausimais, straipsniais teisinėje periodikoje ir baigiant straipsniais Tarptautinės darbo organizacijos, darbdavių ir profesinių sąjungų organizacijų internetinėse svetainėse bei kituose tinklapiuose. Nepaisant naudotos literatūros gausos, pagrindiniai ir dažniausiai darbe naudojami šaltiniai yra autoritetingų teisininkų, bei žinomų teisinės literatūros leidyklų išleistos monografijos ar kitos knygos, bei šaltiniai, kurie nagrinėja vien tik asociacijų laisvės principą ir su juo siejamą darbdavių ir darbuotojų atstovavimą, didelė dalis duomenų yra panaudota iš Europos pramonės santykių observatorijos duomenų bazės.

## 1. Asociacijų laisvės principas. Samprata, reikšmė, įtvirtinimas tarptautiniuose teisės aktuose

Asociacijų laisvės principas – vienas svarbiausių teisės principų. Teisė jungtis į organizacijas ir asociacijų laisvė yra ne tik pripažįstamos daugumos valstybių nacionalinės teisės, bet ir priskiriamos prie pagrindinių žmogaus teisių ir laisvių, kurios įtvirtintos daugelyje teisės aktų ir garantuojamos valstybių išipareigojimais visai tarptautinei bendrijai. Tarptautinė darbo organizacija pažymi, jog asociacijų laisvės principas yra vienas iš fundamentalių teisės principų, itin reikšmingas rinkos ekonomikos vystymuisi bei dabartiniam jos egzistavimui. Neįmanoma tikroji demokratija, rinkos ekonomikos vystymasis, jei daugumos teisė jungtis į organizacijas ir taip užtikrinti savo interesų efektyvią apsaugą yra paneigiama. Teisės mokslininkai asociacijų laisvės principą apibrėžia kaip principą, leidžiantį pagal interesus struktūruoti visuomenę ir užtikrinti atskirų visuomenės grupių subjektų interesų pusiausvyros galimybę<sup>1</sup>.

Darbo teisės kontekste, asociacijų laisvės principu grindžiama darbuotojų ir darbdavių teisė vienytis į organizacijas ir kitus junginius. Asociacijų laisvė dažnai tapatinama su teise jungtis į organizacijas, tačiau šių teisių turinys nėra tapatus, nors abi jos iš tiesų yra glaudžiai susijusios. Asociacijų laisvės principas yra platesnės apimties; darbuotojų bei darbdavių teisė vienytis į organizacijas ir kitus junginius tėra tik vienas iš asociacijų laisvės turinio aspektų.

Asociacijų laisvės principas yra įtvirtintas daugelyje tarptautinių teisės aktų. Šis principas yra įtvirtintas bendro pobūdžio tarptautiniuose teisės aktuose, tokiuose kaip Europos žmogaus teisių ir pagrindinių laisvių apsaugos konvencija<sup>2</sup>, Europos socialinė chartija (Pataisyta)<sup>3</sup>, Tarptautinis pilietinių ir politinių teisių paktas<sup>4</sup>. Asociacijų laisvės principas yra taip pat įtvirtintas ir Tarptautinės darbo organizacijos (toliau – „TDO“) konvencijose ir rekomendacijose, skirtose būtent šio principo įgyvendinimui užtikrinti.

TDO konvencijos sudarė pagrindą asociacijų laisvės principo universaliai apsaugai ir pripažinimui TDO valstybėse narėse<sup>5</sup>. Visų pirma asociacijų laisvės principas buvo įtvirtintas

---

<sup>1</sup> TIAŽKIJUS, Viktoras. *Darbo teisė. I tomas*. Vilnius, 2005, p.178.

<sup>2</sup> Žmogaus teisių ir pagrindinių laisvių apsaugos konvencija, iš dalies pakeista protokolu. Nr. 11. (Valstybės žinios, 2000, Nr. 96–3016).

<sup>3</sup> Europos socialinė chartija (pataisyta). (Valstybės žinios, 2001, Nr. 49-1704).

<sup>4</sup> Tarptautinis pilietinių ir politinių teisių paktas (Valstybės žinios, 2002, Nr. 77-3288).

<sup>5</sup> TIAŽKIJUS, Viktoras. *Darbo teisė. I tomas*. Vilnius, 2005, p. 180.

TDO Konstitucijos preambulėje<sup>6</sup>. Asociacijų laisvės principas buvo įtvirtintas ir 1998 m. Fundamentalių principų (Filadelfijos) deklaracijoje<sup>7</sup>. Ši deklaracija įtvirtina, jog valstybės narės turi gerbti, skatinti bei realizuoti asociacijų laisvės ir kolektyvinių derybų laisvės principus, neatsižvelgiant į tai, ar valstybė narė ratifikavo tam tikrą šiuos principus įtvirtinančią konvenciją, ar ne. Šis įpareigojimas valstybei narei kyla narystės TDO pagrindu. Įtvirtindama minėtas nuostatas 1998 m. Fundamentalių principų deklaracijoje, TDO išreiškė poziciją šių principų reikšmės atžvilgiu. Pripažįstama, jog iš esmės valstybė net neturi įtvirtinti asociacijų laisvės principą, tam, jog privalėtų jį garantuoti. Ši pareiga kyla iš pačio principo, kaip fundamentalaus ir vieno iš pagrindinių teisės principų.

Viena pagrindinių konvencijų, įtvirtinančių asociacijų laisvės principo įgyvendinimą yra TDO konvencija Nr. 87 "Dėl asociacijų laisvės ir teisės jungtis į organizacijas gynimo"<sup>8</sup> (toliau – „C87“). Šioje konvencijoje įtvirtintas asociacijų laisvės principo turinys bei nustatytos pagrindinės gairės, kaip šis principas turėtų būti reglamentuojamas ir įgyvendinamas nacionaliniu mastu. Šios konvencijos turinys išsamiau aptariamas trečiame šio darbo skyriuje.

Kita itin svarbi TDO konvencija asociacijų laisvės principo įgyvendinimui yra konvencija Nr. 98 "Dėl teisės jungtis į organizacijas ir vesti kolektyvines derybas principų taikymo" (toliau – „C98“)<sup>9</sup>. Ši konvencija dažnai įvardijama, kaip konvencija, skirta garantuoti praktinį C87 numatytų teisių įgyvendinimą ir nustato pareigą valstybei garantuoti įstatymais įgyvendinimą bei užtikrinti praktinį diskriminacijos eliminavimą. Kaip pagrindinis atsakovas už netinkamą asociacijų laisvės principo įgyvendinimą nurodoma valstybė, o ne darbdavys. Asociacijų laisvės komitetas, formuluodamas sprendimus, susijusius su asociacijų laisvės principo įgyvendinimu, ne kartą pabrėžė, jog valstybė turi imtis visų įmanomų priemonių, idant užtikrintų tinkamą asociacijų laisvės principo įgyvendinimą ir užkirstų kelią šio principo pažeidimams<sup>10</sup>. Minėtoje konvencijoje numatoma, jog darbuotojai yra tinkamai ginami nuo diskriminacijos veiksmų, neleidžiančių jiems jungtis į organizacijas. Ši

<sup>6</sup> Žiūrėta [2007-01-15]. Prieiga per internetą <<http://www.ilo.org/public/english/about/iloconst.htm>>.

<sup>7</sup> Žiūrėta [2007-01-20]. Prieiga per internetą <[http://www.ilo.org/dyn/declaris/DECLARATIONWEB.static\\_jump?var\\_language=EN&var\\_pagename=DECLARATIONTEXT](http://www.ilo.org/dyn/declaris/DECLARATIONWEB.static_jump?var_language=EN&var_pagename=DECLARATIONTEXT)>.

<sup>8</sup> Tarptautinės darbo organizacijos konvencija Nr.87 "Dėl asociacijų laisvės ir teisės jungtis į organizacijas gynimo" (Valstybės žinios, 1996, Nr. 27-653)

<sup>9</sup> Tarptautinės darbo organizacijos konvencija Nr.98 "Dėl teisės jungtis į organizacijas ir vesti kolektyvines derybas principų taikymo", (Valstybės žinios, 1996, Nr. 28-674)

<sup>10</sup> Žiūrėta [2007-02-01]. Prieiga per internetą <<http://www.ilo.org/public/english/dialogue/ifpdial/llg/noframes/ch2.htm>>.

konvencija taip pat numato, jog darbuotojų ir darbdavių organizacijos yra tinkamai ginamos nuo bet kokio kišimosi į jų steigimo, veiklos bei valdymo reikalus iš jų pačių, jų agentų arba narių pusės. Kaip kišimosi veiksmai turėtų būti suprantami veiksmai, kuriais skatinama steigti darbuotojų organizacijas, vadovaujamas darbdavių arba jų organizacijų, taip pat remti darbuotojų organizacijas finansiškai ar kitokiu būdu siekiant, kad šios organizacijos taptų darbdavių arba jų organizacijų kontroliuojamos. Tačiau konvencijoje C98 taip pat numatoma, jog šios konvencijos nuostatos netaikomos valstybės tarnautojams, dalyvaujantiems valstybės valdyme. Taip pat išskiriamos ginkluotosios pajėgos ir policija bei numatoma, jog asociacijų laisvės principo ribojimus policijai ir ginkluotosioms pajėgoms gali numatyti nacionaliniai įstatymai.

Asociacijų laisvės principas yra įtvirtintas taip pat TDO konvencijoje Nr.135 "Dėl darbuotojų atstovų gynimo ir jiems teikiamų galimybių įmonėje"<sup>11</sup> (toliau – „C135“), kurioje įtvirtinama darbuotojų atstovų įmonėje efektyvaus gynimo nuo bet kokių veiksmų, kurie gali padaryti jiems žalą dėl jų narystės profesinėse sąjungose, teisė.

## **2. Asociacijų laisvės principo turinys. Asociacijų laisvės principo negatyvusis ir pozityvusis aspektai**

Pagal TDO konvencija C87, asociacijų laisvės principo turinį sudaro:

- 1) darbuotojų ir darbdavių teisė be išimties pasirinkti ir be išankstinio leidimo steigti ir stoti į organizacijas, vadovaujantis tik tų organizacijų taisyklėmis;
- 2) darbuotojų ir darbdavių organizacijų teisė parengti savo įstatus ir taisykles;
- 3) darbuotojų ir darbdavių organizacijų teisė laisvai rinkti savo atstovus, organizuoti valdymą ir veiklą;
- 4) apsauga nuo valstybinės valdžios institucijų kišimosi, galinčio apriboti asociacijų laisvės teisę;
- 5) apsauga nuo darbuotojų ar darbdavių organizacijų paleidimo arba laikino uždraudimo administracine tvarka;
- 6) darbuotojų ir darbdavių organizacijų teisė steigti federacijas ir konfederacijas ir stoti į jas;

---

<sup>11</sup> Tarptautinės darbo organizacijos konvencija Nr.135 "Dėl darbuotojų atstovų gynimo ir jiems teikiamų galimybių įmonėje", (Valstybės žinios, 1996, Nr. 30-737)



7) apsauga nuo suvaržymų darbdavių ir darbuotojų organizacijoms siekiant juridinio asmens statuso.

TDO konvencijoje C87 taip pat įtvirtintas ir pagarbos nacionaliniams įstatymams principas, įgyvendinant asociacijų laisvės principą.

Teisė steigti arba jungtis į organizacijas yra pripažįstama kaip asociacijų laisvės principo pagrindas. Teisė laisvai steigti ar jungtis į organizacijas reiškia, jog kiekvienas darbdavys ar darbuotojas be jokių ribojimų ar prievartos gali laisvai pasirinkti steigti ar jungtis į organizaciją. Sprendimas turi būti grindžiamas ir priimamas pačių asmenų apsisprendimu, o ne valstybės įstatymais, darbdavio ar kitų įmonės darbuotojų nurodymais. Teisė steigti ar jungtis į organizacijas turi būti valstybės garantuojama visiems be išimties asmenims, įskaitant valstybės tarnautojus ar asmenis dirbančius įmonėse, kurių veiklos sustabdymas gali sukelti pavojų visuomenės saugumui, žmonių gyvybei ir sveikatai. Asociacijų laisvės komitetas pažymi, jog teisės jungtis į organizacijas ypatumai gali būti nustatomi išimtinai tik itin mažam ratui asmenų: policijai, karinėms pajėgoms, įstaigų vadovams<sup>12</sup>.

Darbdavių ir darbuotojų teisės įgyvendinant asociacijų laisvės principą yra įtvirtinamos nacionaliniuose įstatymuose. Visos šios teisės buvo numatytos Tarptautinės darbo organizacijos kaip rekomendacinės. Darbdavių ir darbuotojų teisės yra įtvirtinamos dažniausiai darbo teisės kodeksuose (pavyzdžiui, Vengrija, Nigerija, Salvadoras<sup>13</sup>), tačiau kartais valstybės jas numato specialiuose įstatymuose (pavyzdžiui, Argentina – Profesinių sąjungų įstatyme, Italija – specialiame teisės akte užtikrinančiame asociacijų laisvės principo įgyvendinimą<sup>14</sup>). Lietuvoje darbuotojų ir darbdavių teises numato Lietuvos Respublikos darbo kodeksas<sup>15</sup> (toliau – „**Darbo kodeksas**“), Lietuvos Respublikos profesinių sąjungų įstatymas<sup>16</sup> (toliau – „**Profesinių sąjungų įstatymas**“), Lietuvos Respublikos asociacijų įstatymas<sup>17</sup> (toliau – „**Asociacijų įstatymas**“). Šios teisės taip pat gali būti įtvirtinamos profesinių sąjungų ir asociacijų įstatuose bei kolektyvinėse sutartyse.

Asociacijų laisvės principas suprantamas pozityviu ir negatyviu aspektu. Pozityvusis aspektas pasireiškia kaip kiekvieno asmens teisė laisvai stoti į profesines sąjungas ar

---

<sup>12</sup> Žiūrėta [2007-02-01]. Prieiga per internetą

<http://www.ilo.org/public/english/dialogue/ifpdial/llg/noframes/ch2.htm>

<sup>13</sup> daugiau informacijos žr. <<http://www.ilo.org/public/english/dialogue/ifpdial/llg/noframes/ch2.htm>>.

<sup>14</sup> *Ibidem*

<sup>15</sup> Lietuvos Respublikos darbo kodeksas (Valstybės žinios, 2002, Nr. 64-2569)

<sup>16</sup> Lietuvos Respublikos profesinių sąjungų įstatymas (Valstybės žinios, 1991, Nr. 34-933)

<sup>17</sup> Lietuvos Respublikos asociacijų įstatymas (Valstybės žinios, 2004, Nr. 25-745)

darbdavių organizacijas. Manytina, jog pozityvusis aspektas turėtų būti suvokiamas taip pat, kaip ir galimybė pasirinkti į kurią profesinę sąjungą ar darbdavių organizaciją stoti (ko nebuvo Sovietų Sąjungoje). Negatyvusis aspektas pasireiškia tuo, jog niekas negali būti verčiamas stoti į profesinę sąjungą ar darbdavių organizaciją ir bet kada gali iš jos išstoti.

Lietuvos Respublikoje šis principas visų pirma įtvirtintas Lietuvos Respublikos Konstitucijoje<sup>18</sup> (toliau – „**Konstitucija**“), taip pat ir Darbo kodekse. Šis principas reiškiasi įvairiose visuomenės funkcionavimo srityse: politikoje, ekonomikoje, socialinėje bei kitose. Remiantis asociacijų laisvės principu, darbuotojai jungiasi į profesines sąjungas, darbdaviai į asociacijas. Įdomu paminėti, jog Konstitucija garantuoja teisę jungtis į organizacijas Lietuvos Respublikos piliečiams. Tačiau Profesinių sąjungų bei Asociacijų įstatymai šio kriterijaus nenumato. Konstitucijoje įtvirtintas ribojimas, neturėtų būti taikomas, priešingu atveju valstybė, užtikrinusi laisvą darbo judėjimą, neužtikrintų darbuotojams taikomų teisių bei garantijų. Formaliai nagrinėjant, esant tokiai teisės aktų kolizijai, be abejonės turėtų būti taikoma Konstitucija, kadangi remiantis Konstitucijos 7 straipsniu „Negalioja joks įstatymas ar kitas aktas priešingas Konstitucijai.“ Tačiau kol kas ši kolizija nebuvo sprendžiama Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo (toliau – „**Konstitucinis Teismas**“). Remiantis tarptautiniais teisės aktais bei nacionaliniais įstatymais, tokiais kaip Profesinių sąjungų įstatymas, teisė steigti bei stoti į profesines sąjungas buvo ir yra užtikrinama ne tik Lietuvos Respublikos piliečiams, bet ir visiems dirbantiems asmenims Lietuvos Respublikoje. Ta pati taisyklė yra taikoma ir darbdaviams. Pilietybės kriterijaus taikymas ganėtinai komplikuočių padėti, kadangi dauguma darbdavių yra juridiniai asmenys. Fizinis asmuo kaip darbdavys yra pakankamai retas reiškinys Lietuvoje.

Kai kurių užsienio valstybių darbo teisę reglamentuojančiuose teisės aktuose yra įtvirtintas profesinių sąjungų užtikrinimas, kuriuo siekiama:

- sustiprinti profesinių sąjungų poziciją *in a hostile environment*
- padėti profesinėms sąjungoms atlikti darbo santykių sistemoje savo funkcijas, grindžiamas kolektyvinėmis derybomis ir tiesioginėmis diskusijomis tarp darbdavio ir darbuotojo.

Profesinių sąjungų apsaugos formos yra 3:

---

<sup>18</sup> Lietuvos Respublikos Konstitucija (su pakeitimais ir papildymais) (Valstybės žinios, 1992, Nr. 33-1014)

- 1) uždaras cechas (angl. *closed shop*) – darbdavys gali samdyti darbuotojus tik iš profesinės sąjungos, kuriai jau priklauso šiam darbdaviui dirbantys asmenys, narių tarpo.
- 2) sąjungos cechas (angl. *union shop*) – asmenys, kurie nepriklauso jokiai profesinei sąjungai, privalo įstoti priėmus į įmonę, kurioje taikomas šis principas
- 3) agentūrinis cechas (angl. *agency shop*) – darbuotojai priimti į darbą, privalo mokėti profesinei sąjungai nario mokestį, bet nebūtinai būti jos nariu. Šis mokestis, pasak Asociacijų laisvės komiteto yra naudojamas labdaros tikslais, o ne profesinės sąjungos veiklai.

Šie ribojimai kelia grėsmę, jog darbuotojai bus įtakojami stoti į profesines sąjungas norėdami gauti darbą. Jau aptarta TDO konvencija C87 garantuoja darbuotojams teisę nestoti į profesines sąjungas o taip pat teisę valstybės narėms, jei reikia, reguliuoti profesinių sąjungų užtikrinimo sąlygas. Tokiu ribojimu tiesiogiai būtų pažeidžiama teisė laisvai pasirinkti darbą. Nepaisant to, kai kuriose užsienio valstybėse tokie suvaržymai yra pripažįstami. Asociacijų laisvės komitetas yra pasisakęs, jog tokie suvaržymai galimi ir pripažįstami tuomet, kai jie yra įtvirtinti laisvo ir savanoriško susitarimo tarp darbdavio ir darbuotojų organizacijos. Šie ribojimai jokių būdu negali būti įtvirtinami įstatyminiu lygmeniu. Užsienio valstybių praktikoje tokie ribojimai paprastai yra įtvirtinami kolektyvinėse sutartyse arba arbitražiniuose sprendimuose. Pavyzdžiui, Kanados Darbo teisės kodeksas įtvirtina galimybę sudaryti kolektyvines sutartis, kuriose būtų numatyta sąlyga priimant į darbą būti tam tikros profesinės sąjungos nariu. Filipinuose taikomas agentūrinio cecho principas – darbuotojas, nesantis profesinės sąjungos nariu privalo mokėti nario mokestį profesinei sąjungai, bet neprivalo į ją stoti. Šis mokestis grindžiamas tuo, jog darbuotojas, nesantis profesinių sąjungų narys, naudojasi tokiomis pačiomis teisėmis, atstovavimu ir gynyba, kaip ir asmuo priklausantis profesinei sąjungai ir mokantis nario mokestį. Jungtinėse Amerikos valstijose taikomas uždaro cecho principas. Europoje ši praktika yra plačiai taikoma Didžiojoje Britanijoje<sup>19</sup>. Rusijos darbo teisės ekspertų manymu, profesinių sąjungų masiškumas ir įtakingumas yra vieni iš svarbiausių veiksnų įtakojančių profesinių sąjungų efektyvią gynybą ne tik savo narių, bet ir pačių profesinių sąjungų tuo pačiu. Kadangi efektyvią gynybą gali užtikrinti tik ta organizacija, su kuria skaitosi

---

<sup>19</sup> Plačiau apie užsienio valstybėse asociacijų laisvės principo taikymą žr. <<http://www.ilo.org/public/english/dialogue/ifpdial/llg/noframes/ch2.htm>>.

darbdavys ir kuri gali apginti teisėtus savo interesus. Tačiau toks profesinių sąjungų užtikrinimas (uždaras, sąjungos ar agentūrinis cechai) prilygsta profesinių sąjungų veiklos monopolizacija<sup>20</sup>. Lietuvoje šie ribojimai nėra įtvirtinti nei kolektyvinių sutarčių, nei kitokių susitarimų tarp darbdavio ir darbuotojų. Tokio profesinių sąjungų užtikrinimo galimybės nenumato ir Darbo kodeksas. Kol kas tokios praktikos Lietuvoje nėra.

Tam tikru klausimu dėl asociacijų laisvės principo yra pasisakęs ir Konstitucinis Teismas. Paminėtina, jog Konstitucinis Teismas nutarime „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>21</sup> konstatavo, jog Konstitucijos 50 straipsnio 1 dalies nuostata, įtvirtinanti kad profesinės sąjungos gina darbuotojų profesines, ekonomines bei socialines teises ir interesus, iš esmės išreiškia dvejopą profesinių sąjungų paskirtį bei funkcijas:

- 1) atstovauti profesinės sąjungos narius ir juos ginti;
- 2) įstatymo nustatytais atvejais bei būdais ginti visus atitinkamos įmonės, įstaigos ar organizacijos darbuotojus.

Taigi, iš esmės tokiu išaiškinimu numatoma galimybė profesinėm sąjungom ginti darbuotojus, kurie nėra jų nariai, bet dirba įmonėje, kurioje tam tikri darbuotojai yra profesinių sąjungų nariai. Tačiau būtina paminėti, jog ginti įmonės darbuotojus, kurie nėra profesinių sąjungų nariai, yra profesinių sąjungų teisė, o ne pareiga. Darbuotojas, nepriklausantis profesinei sąjungai, kilus ginčui neturi teisės reikalauti, jog jis būtų atstovaujamas profesinės sąjungos. Tačiau, kreiptis į profesinę sąjungą, o šiai sutikus, šio darbuotojo interesai gali būti ginami ir jis gali būti atstovaujamas profesinės sąjungos. Kyla klausimas, ar po tokio išaiškinimo profesinė sąjungą galėtų ginti darbuotoją, kuris nėra jos narys ir nesikreipė dėl pagalbos ginant pažeistas teises? Manytina, šiuo atveju atsakymas vienareikšmiškai turėtų būti neigiamas, kadangi priešingu atveju būtų iš esmės pažeidžiamas negatyvusis asociacijų laisvės principas – darbuotojas, nepriklausantis ir galbūt netgi nenorintis priklausyti profesinei sąjungai, dėl nepriklausančių nuo jo aplinkybių staiga taptų profesinės sąjungos atstovaujamoju, taigi, kaip ir nariu.

---

<sup>20</sup> *Ежегодник трудовое право*. Москва, 2006, p. 205-210.

<sup>21</sup> LR Konstitucinio Teismo 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.“ (Valstybės žinios, 1999, Nr. 9-199).

Užsienio valstybėse tokia praktika retai kada yra taikoma. Dažniausiai yra numatoma, jog profesinės sąjungos atstovauja ir gina tik savo narius. Iš esmės, Konstituciniam Teismui šitaip išplėtus atstovaujamojų ratą, susidarė gana kontraversiška situacija :

- 1) asmuo, nesantis profesinių sąjungų nariu, nemokantis nario mokesčio yra atstovaujamas lygiai taip pat, kaip ir profesinių sąjungų narys;
- 2) toks atstovaujamojų rato išplėtimas iš esmės kertasi su negatyviuoju asociacijų laisvės principo aspektu (teise neprisijungti prie profesinės sąjungos), kadangi suponuojama tokia situacija, kai be asmens sutikimo jis gali būti atstovaujamas. Tokiu atveju, asmuo, neišreikšdamas savo valios tampa faktine sutarties šalimi.

Paminėtina, jog Lietuvos Aukščiausiasis Teismas (toliau – „LAT“) taip pat išsakė savo poziciją, kada profesinės sąjungos galėtų tinkamai atstovauti savo narius. 2001 m. lapkričio 21d. LAT priėmė nutartį, kurioje konstatavo, tam, kad profesinė sąjunga galėtų atstovauti savo narius, ji turi būti įgaliota atstovaujamojų. Įgaliojimams atstovauti profesinės sąjungos narius turi būti taikomos Lietuvos Respublikos civilinio proceso kodekso (toliau – „CPK“) normos reglamentuojančios atstovavimą pagal pavedimą. CPK 48 straipsnio 1 dalies 4 punkte nurodyta, kad profesinių sąjungų įgaliotiniai savo narių bylose laikomi atstovais pagal pavedimą, jų įgalinimai pagal CPK 49 straipsnio 1 dalį, turi būti išreikšti įgaliojime, išduotame ir įformintame sutinkamai su įstatymu<sup>22</sup>.

### 3. Asociacijų laisvės principo ribojimai

Asociacijų laisvės principas nėra absoliutus. Kaip ir dauguma teisės principų jis gali būti ribojamas. Šis ribojimas įmanomas tik tarptautinių dokumentų ar nacionalinių įstatymų pagrindu. Kaip ir minėta, asociacijų laisvės principas yra vienas svarbiausių darbo teisės principų bei įtvirtintas kaip viena pagrindinių asmens teisių, todėl kitokio lygio ribojimas (pavyzdžiui, poįstatyminių teisės aktų lygiu) neturėtų būti pateisinamas. Asociacijų laisvės komitetas pabrėžė, jog visi ribojimai turėtų būti tiksliai apibrėžti įstatymo, tiksliai įvardijama ribojimų apimtis ir asmenys, kuriems šie ribojimai yra taikomi<sup>23</sup>. Pavyzdžiui, Kanada yra pasirinkusi tokį reguliavimo modelį, jog ir valstybės tarnautojams leidžiama būti profesinių

<sup>22</sup> LAT CBS 2001-11-21 nutartis c.b. *Klaipėdos darbininkų sąjunga "Maistas" v. AB "Klaipėdos maistas"*, Nr. 3K-3-1184/2001 m., kat. 5.1; 10; 117.

<sup>23</sup> Žiūrėta [2007-02-01]. Prieiga per internetą

<<http://www.ilo.org/public/english/dialogue/ifpdial/llg/noframes/ch2.htm>>.

sajungų nariu ir dalyvauti teisėtoje šių profesinių sąjungų, kurių nariais jie yra, veikloje<sup>24</sup>. Tačiau dauguma valstybių vis dėlto nustato tam tikrus ribojimus, susijusius su asociacijų laisvės principo įgyvendinimu bei šio principo teikiama garantija – streikais.

Kaip jau minėta, pagal bendrą taisyklę asociacijų laisvės principas turėtų būti garantuojamas visiems asmenims. Klausimas tik kokia apimtimi. Streikai yra viena iš asociacijos laisvės principo garantijų, tačiau išanalizavus nacionalinius teisės aktus matoma, jog streikuoti yra draudžiama vidaus reikalų, krašto apsaugos ir krašto saugumo sistemose (išskyrus asmenims, ten dirbantiems pagal darbo sutartis), greitosios medicinos pagalbos tarnybose. Draudžiama streikuoti stichinės nelaimės zonose, taip pat regionuose, kuriuose nustatyta tvarka paskelbta karo, nepaprastoji padėtis, kol bus likviduojami stichinės nelaimės padariniai ar atšaukta karo, nepaprastoji padėtis.

Asmenims, dirbantiems geležinkelių ir miesto visuomeninio transporto, civilinės aviacijos, ryšių, energetikos, medicinos ar farmacijos, maisto, vandens, kanalizacijos ir atliekų išvežimo, centralizuoto elektros energijos, šilumos tiekimo ir dujų tiekimo, naftos perdirbimo, nepertraukiamos gamybos ir kitose įmonėse, kurių sustabdymas susijęs su sunkiais ir pavojingais padariniais visuomenei arba žmonių gyvybei ar sveikatai taikomas ilgesnis įspėjimo apie streiką terminas (14 kalendorinių dienų, o ne 7).

#### **4. Asociacijų laisvės principo įtvirtinimas ir įgyvendinimas Lietuvoje**

Kaip jau ir minėta, asociacijų laisvės principas užsienio valstybėse dažniausiai yra įtvirtinamas konstitucijoje arba pagrindiniuose įstatymuose. Asociacijų laisvės principo įgyvendinimo sąlygos nėra itin detalizuojamos. Detalesnis asociacijų laisvės principo reglamentavimas numatomas žemesnės grandies teisės aktais. Pavyzdžiui, Suomijoje asociacijų laisvės principas yra įtvirtintas Konstitucijoje, tačiau jo detalų reglamentavimą numato atskiras Parlamento aktas<sup>25</sup>. Įmanomas ir visiškai kitoks reglamentavimas, kai asociacijų laisvės principas yra įtvirtinamas atskiru teisės aktu, be įtvirtinimo konstitucijoje. Pavyzdžiui, Belgijoje asociacijų laisvės principas yra įtvirtintas atskirame Asociacijų laisvės užtikrinimo akte<sup>26</sup>.

---

<sup>24</sup> *Ibidem*

<sup>25</sup> *Ibidem*

<sup>26</sup> *Ibidem*

Tarybinėje darbo teisėje asociacijų laisvės principas nebuvo minimas. Teisės principai apskritai buvo suvokiami kaip pagrindiniai teisės nuostatai (arba pradai), kurie išreiškia visuomeninių santykių teisinio reguliavimo dėsningumus, svarbiausius jo bruožus ir vystymosi tendencijas. Vyravusi teisės doktrina numatė, kad „teisės principai yra išreiškiami teisės normomis“<sup>27</sup>. Ši nuostata suponuoja išvadą, jog, jei teisės principas nebuvo įtvirtintas teisės norma, jis neegzistavo arba tiksliau nereguliavo socialinių santykių.

Tarybinė darbo teisė itin didelį dėmesį skyrė profesinėms sąjungoms. Tarybinės teisės doktrinoje profesinės sąjungos buvo apibrėžiamos kaip „masinė visuomeninė organizacija, savanoriškumo pagrindais jungianti visų profesijų darbininkus ir tarnautojus, taip pat didelę dalį kolūkiečių.“<sup>28</sup> Iš esmės egzistavo profesinės sąjungos šakiniu lygmeniu, vienijančios tam tikros šakos darbuotojus, tačiau iš jau minėto apibrėžimo yra aišku, jog tokiu pagrindu sudarytos profesinės sąjungos buvo sujungtos į „masinę visuomeninę organizaciją“, taip kad veikė kaip viena jėga ir buvo valdomos centralizuotai (buvo centrinė valdyba). Tarybų Sąjungos Konstitucijos 51 straipsnyje buvo įtvirtinta teisė visiems darbininkams ir tarnautojams jungtis į profesines sąjungas. Prievartos, bent jau deklaruojamos, dėl nenoro stoti į profesinę sąjungą nebuvo (visiškai kitokia situacija buvo su nenoru dirbti). Asmuo galėjo laisvai pasirinkti stoti į profesinę sąjungą ar ne. Mechanizmas, skatinantis jungimąsi į profsąjungą, buvo užtikrintas socialinėmis lengvatomis bei garantijomis – profesinių sąjungų nariai gaudavo kelialapius į poilsio namus, priklausant tam tikrai profesinei sąjungai galima buvo „gauti“ ir gyvenamąjį būstą. Tačiau problema buvo ta, jog asmuo iš esmės negalėjo pasirinkti profesinės sąjungos į kurią norėtų įstoti. Kaip jau buvo minėta, visos profesinės sąjungos buvo steigiamos šakiniu principu ir vieną šaką atstovavo viena profesinė sąjunga, beje bet koku atveju jos visos buvo masinė visuomeninė organizacija, tai yra lyg ir viena profesinė sąjunga. Toks ribojimas nėra pagrįstas ir neatitinka asociacijų laisvės principo turinio aiškinimo. Iš kitos pusės, vienijant visus darbuotojus į vieną organizaciją, buvo sukuriama iš tiesų itin stipri politinė, ekonominė jėga, ir tai atitiko Sovietų Sąjungos politinę ideologiją. Visapusiškai buvo deklaruojama valstybės parama profesinėms sąjungoms, kliudymas teisėtai profesinių sąjungų veiklai galėjo užtraukti baudžiamąją atsakomybę. Kaip pastebi ir teisės mokslininkai, Tarybų Sąjungos šalių profesinių sąjungų organizacijos buvo

---

<sup>27</sup> DAMBRAUSKAS; NEKRAŠAS, V; NEKROŠIUS, I. *Darbo teisė*. 1990, p. 26.

<sup>28</sup> *Ibidem*, p. 45.

paverstos valstybinio aparato dalimi ir didesnės įtakos darbo santykių reguliavimui neturėjo<sup>29</sup>. Demokratinėje valstybėje toks modelis iš esmės nėra įmanomas dėl ribojimo pasirinkti profesinę sąjungą (gali tik pasirinkti stoti arba ne), be to visiškai pamiršti lieka darbdaviai. Lietuvos Tarybų Sąjungos Respublikoje tokia problema nebuvo iškilus, kadangi darbdavys buvo vienintelis – valstybė. Iš dalies pakankamai patrauklus modelis darbuotojams (išskyrus tai, jog nebuvo galima pasirinkti profesinės sąjungos), visiškai negalėjo būti taikomas darbdaviams.

Šiuo metu Lietuvoje asociacijų laisvės principas yra įtvirtintas Konstitucijoje bei kituose teisės aktuose. TDO konvencija C87 Lietuvoje įsigaliojo 1994 birželio 23 d. Šios konvencijos 1 straipsnyje nurodyta, jog kiekviena tarptautinės darbo organizacijos narė, kuriai galioja ši konvencija, įsipareigoja įgyvendinti šioje konvencijoje įtvirtintas nuostatas. Minėtoje konvencijoje nurodyta, jog nereikalingas išankstinis leidimas, norint steigti ar stoti į organizaciją. Tačiau valstybė gali ir nustato atitinkamus reikalavimus steigėjams ar organizacijų nariams. Visų pirma paminėtinas amžiaus cenzas – asmuo norintis steigti profesinę sąjungą ar darbdavių organizaciją turi būti pilnametis, t.y. jam turi būti sukakę 18 metų. Norintiems stoti į profesines sąjungas taikomas taip pat amžiaus cenzas – pagal Profesinių sąjungų įstatymo 1 straipsnį asmeniui norinčiam stoti į profesinę sąjungą turi būti sukakę 14 metų. Tai aiškintina tuo, jog jaunesni nei 14 metų asmenys pagal Lietuvoje galiojančius teisės aktus neturi teisės dirbti, o vienas iš reikalavimų profesinių sąjungų nariams yra darbas pagal darbo sutartį ar kitais įstatymų numatytais pagrindais. Pagal Asociacijų įstatymą, steigėjas turi būti fizinis asmuo, sulaukęs 18 metų, arba juridinis asmuo.

Jau anksčiau buvo aptartas pilietybės kriterijus, kuris nėra taikomas Lietuvoje asmenims, norintiems steigti ar stoti į profesines sąjungas ar asociacijas.

Lietuvoje asociacijų laisvės principo turinys yra suvokiamas analogiškai įtvirtintajam tarptautiniuose teisės aktuose. Svarbu paminėti, jog Lietuvoje taip pat draudžiama darbuotojų diskriminacija, sąlygojant priėmimą į darbą arba siūlant išlaikyti darbo vietą, reikalaujant, jog darbuotojas nestotų į profesines sąjungas arba išstotų iš jų. Taip pat įtvirtintas svarbus draudimas darbdaviui finansuoti ar kurti organizacijas, kurios trukdytų profesinių sąjungų veiklai, siektų ją nutraukti ar kontroliuoti. Ši nuostata suponuoja profesinių sąjungų nepriklausomumą bei yra papildoma garantija jų veiklai, kadangi tik būdamos nepriklausomos nuo darbdavio profesinės sąjungos gali tinkamai atstovauti darbuotojus.

---

<sup>29</sup> MACULEVIČIUS, Jurijus; TIAŽKIJUS, Viktoras. *Darbo santykių teisinis reguliavimas: pasaulinė patirtis ir Lietuvos praktika*. Vilnius, 1997. p. 32.



Visuotinai pripažįstama, jog profesinių sąjungų dydis ir įtaka, kaip darbuotojų atstovų, yra vieni svarbiausių faktorių įgyvendinant darbuotojų interesų įgyvendinimą ir gynimą<sup>30</sup>. Problematiška tampa suskaičiuoti kiek vis dėlto narių vienija profesinės sąjungos. Viena iš šios problemos priežasčių būtų tai, jog pačios profesinės sąjungos nepateikia duomenų arba pateikia netikslius duomenis. Kaip kita priežastis galėtų būti įvardinta tai, jog daugelis profesinių sąjungų vienija ne tik darbuotojus, bet jungia ir kitas profesines sąjungas. Tokiu atveju iš viso problematiška būtų įvardinti, kiek tokia profesinė sąjunga turi narių, ir kaip juos skaičiuoti. Tačiau iš pateiktos statistikos matoma narystės mažėjimo profesinėse sąjungose tendencija (žiūrėti priedą Nr. 1). Analizuojant pateiktus duomenis, pastebima, jog senose Europos sąjungos valstybėse narėse narystė profesinėse sąjungose sumažėjo 5%, tačiau naujose valstybėse narėse, buvusiose Sovietų Sąjungos valstybėse, narystė sumažėjo net iki 50%<sup>31</sup>.

Apibendrinant būtų galima paminėti, jog asociacijų laisvės principo įtvirtinimas nacionaliniuose teisės aktuose iš esmės atitinka tarptautinį reglamentavimą. Asociacijų laisvės principas nėra daugiau ribojamas lyginant su užsienio valstybių praktika. Tačiau problema vis dėlto išlieka. Lietuvoje profesinės sąjungos jungia apytiksliai 5-10% darbuotojų. Lyginant su Vakarų Europa tai iš tiesų itin maža dalis. Neturinčios daug narių profesinės sąjungos nėra aktyvios, jų veikla nesidomi visuomenė ir patys darbuotojai, potencialūs profesinių sąjungų nariai.

Lietuvoje susiklostė gana kontraversiška situacija – sukūrus teisinę bazę asociacijų laisvės principui įgyvendinti, kuri iš esmės atitinka tarptautinius kriterijus, vis dėlto nėra pasiektas pats principo tikslas – efektyvus darbuotojų ir darbdavių teisių gynimas.

Ši situacija susiklostė dėl keleto priežasčių. Visų pirma, būtina paminėti, jog Lietuvoje vyrauja smulkus ir vidutinis verslas (žiūrėti priedą Nr. 2). Įmonėse dažniausiai dirba 10-15 darbuotojų. Darbdaviui visuomet palankiau bendrauti ne su visu darbuotojų kolektyvu, o su šio kolektyvo atstovu, dažniausiai profesine sąjunga. Lietuvoje problema yra ta, jog stambių įmonių, turinčių 100 ir daugiau darbuotojų yra tik vienetai. Įmonėje, kurioje dirba apie dešimt darbuotojų, darbdaviui nėra sunku bendrauti su jais tiesiogiai. Tokiu atveju darbdavys nėra suinteresuotas, jog jo darbuotojus atstovautų profesinė sąjunga, galinti kelti didesnius reikalavimus, ir kuri, ko gero, sieks sudaryti kolektyvinę sutartį. Darbdaviui

---

<sup>30</sup> Žiūrėta [2007-02-11]. Prieiga per internetą <<http://eurofound.europa.eu/eiro/2004/03/update/tn0403105u.html>>.

<sup>31</sup> *Ibidem*

parankesni yra individualūs santykiai. Vakarų Europoje (Vokietijoje) pastebimas netgi toks reiškinys, kai iš kolektyvinių darbo santykių pereinama į individualius darbo santykius. Darbuotojai atsisako kolektyvinių interesų atstovavimo. Einama individualizmo linkme, kiekvienas darbuotojas siekia individualių darbo sąlygų. Dažnas reiškinys, kai įmonėje tą patį darbą dirbantys asmenys gauna skirtingus atlyginimus. Tačiau nei vienas iš toje įmonėje dirbančių asmenų, nežino bendradarbio atlyginimo dydžio. Klausimas dėl darbo sąlygų ir apmokėjimo nekyla, kadangi darbuotojai neturi informacijos apie kolegų atlyginimus. Kiekvienas yra suinteresuotas ginti tik savo interesus. Informaciją, susijusią su darbo santykiais, darbo sąlygomis, darbo apmokėjimu laikoma konfidencialia – žinoma tik darbdaviui ir konkrečiam darbuotojui.

Dar viena priežastis, kodėl darbuotojai nestoja į profesines sąjungas (netgi jei darbdavys pažeidžia jo teises ir darbuotojas neapsiima pats jų gintis) – dabartinių profesinių sąjungų neefektyvumas. Darbdavys nesiskaitydamas su darbuotoju lygiai taip pat nesiskaitys ir su profesine sąjunga, jei profesinė sąjunga nebus pakankamai efektyvi. Užsienio valstybėse darbuotojų atstovavimo pagrindas dažniausiai yra kolektyvinė sutartis. Šiuo metu Lietuvoje kol kas įregistruota vienintelė kolektyvinė sutartis. Todėl manyčiau, jog apie profesinių sąjungų darbuotojų atstovavimą ginčiuose su darbdaviu, kalbėti būtų dar anksti. Lietuvoje kol kas dauguma darbo santykių egzistuoja kaip žemiausios grandies – individualūs darbo santykiai. Darbo santykiai nepakyla iki kolektyvinių santykių lygio, nors rengiant Darbo kodeksą buvo orientuotasi būtent į tokius santykius. Kolektyviniai santykiai ir taip pat efektyvus asociacijų laisvės principo įgyvendinimas būdingas pramoninėms valstybėms, kuriose vyrauja stambios įmonės, turinčios didelius darbuotojų kolektyvus arba tose valstybėse, kuriose yra stiprios profesinės sąjungos ir yra senos socialinio dialogo tradicijos. Lietuvoje situacija yra kitokia. Būtent dėl šios priežasties buvo padarytas Darbo kodekso pakeitimas ir panaikinta išimtinė profesinių sąjungų teisė skelbti streiką. Iš vienos pusės, tokiu pakeitimu buvo susilpninta profesinių sąjungų padėtis – darbuotojai nebeprivalo stoti į profesinę sąjungą, idant taikinimo komisijai neišsprendus ginčo, galėtų būti skelbiamas streikas. Tačiau iš kitos pusės toks pakeitimas buvo būtinas atsižvelgiant į realią situaciją Lietuvoje – kaip minėta, manoma, jog profesinės sąjungos šiuo metu vienija tik apie 10% darbuotojų. Nepakeitus Darbo kodekso būtų praktiškai eliminuota darbuotojų teisė efektyviai ginti savo interesus – darbuotojai nepriklausantys profesinei sąjungai negalėtų pasinaudoti teise streikuoti. Tačiau prioritetas atstovauti darbuotojų interesus vis dėlto suteikiamas profesinėms sąjungoms - darbo taryba gali būti sudaroma tik tose įmonėse, kuriose nėra

veikiančios profesinės sąjungos ir jeigu darbuotojų kolektyvo susirinkimas darbuotojų atstovavimo ir gynimo funkcijos neperdavė atitinkamos ekonominės veiklos šakos profesinei sąjungai.

Dar viena priežastis – dabartinė profesinių sąjungų padėtis ir įvaizdis visuomenėje. Darbuotojų profesinės sąjungos jungia darbuotojus sukurdamos pagrindą socialinei partnerystei, kai darbuotojas gali diskutuoti su darbdaviu kaip lygus su lygiu. Tačiau dabartinė situacija yra visiškai kitokia. Profesinių sąjungų įtaka yra praktiškai darbdaviui neįtariama. Visuomenėje formuojasi visiškai neefektyvių „darbuotojų gynėjų“ – profesinių sąjungų – įvaizdis. Šiuo metu profesinės sąjungos yra visiškai praradusios autoritetą visuomenėje ir tai tik dar labiau silpnina jų poziciją. Į profesines sąjungas žvelgiama kaip į Sovietų Sąjungos relikta, bet ne kaip į realiai egzistuojantį, socialinį kompromisą užtikrinantį reiškinį. Neturėdamos pakankamai įtakos, profesinės sąjungos negali efektyviai veikti bei užtikrinti darbuotojų interesų gynimo. Iš didžiausių profesinių sąjungų Lietuvoje paminėtina – Lietuvos profesinių sąjungų konfederacija<sup>32</sup> (toliau – „**LPSK**“), Lietuvos profesinė sąjunga „Solidarumas“<sup>33</sup> (toliau – „**Solidarumas**“), Lietuvos darbo konfederacija<sup>34</sup> (toliau – „**LDF**“). Šios paminėtos profesinės sąjungos taip pat yra Trišalės tarybos nariai. Paminėtina dar viena itin svarbi ir manytina viena aktyviausiai veikiančių profesinių sąjungų Lietuvoje – Lietuvos maistininkų profesinės sąjunga<sup>35</sup> (toliau – „**LMPS**“). Nors LMPS ir nėra oficialiai Trišalės tarybos narys, tačiau ši profesinė sąjunga priklauso LPSK ir per ją dalyvauja Trišalės tarybos veikloje. Jau iš šio pavyzdžio aišku, kad profesinių sąjungų pateikiamais duomenimis apie statistiką, vargu, ar galima pasikliauti. Vienos profesinės sąjungos kartais įeina į konfederacijų sudėtį, o tai visiškai suklaidina statistiką. Tačiau paskutiniu metu ši statistika nėra džiuginanti. Profesinės sąjungos ne tik nepritraukia naujų narių, bet ir praranda jau esamus. 2005 metais Lietuvos profesinių sąjungų konfederacija naujų narių pritraukimui skyrė beveik pusę milijono litų. Rezultatas – narystė konfederacijoje sumažėjo 16 500 narių<sup>36</sup>.

Kaip vienos didžiausių Lietuvoje veikiančių darbdavių organizacijų galėtų būti įvardijamas: Lietuvos verslo darbdavių organizacija (toliau – „**LVDK**“) ir Lietuvos pramoninkų konfederacija (toliau – „**LPK**“). LVDK šiuo metu vienija 2000 narių ir 49

---

<sup>32</sup> daugiau informacijos apie šią profesinę sąjungą žr. <<http://www.lpsk.lt/>>.

<sup>33</sup> daugiau informacijos apie šią profesinę sąjungą žr. <<http://www.lps.lt/>>.

<sup>34</sup> daugiau informacijos apie šią profesinę sąjungą žr. <<http://www.ldf.lt/>>.

<sup>35</sup> daugiau informacijos apie šią profesinę sąjungą žr. <<http://www.maistprofsajunga.lt/>>.

<sup>36</sup> Žiūrėta [2007-01-15]. Prieiga per internetą <<http://www.lprofsajungos.lt/?lang=lt&mID=3&id=15>>.

regionines ir šakines asociacijas<sup>37</sup>, LPK – 38 šakines ir 8 regionines asociacijas, kas sudaro 2700 narių<sup>38</sup>. Kaip pažymi LPK, jos nariais gali būti tik 1-2 darbuotojus įdarbines darbdavys. Tokios statistikos pateikimu, LPK tik apsunkina ir taip jau problematišką situaciją, vertinant, kokio dydžio yra darbdavių organizacijos Lietuvoje. Tačiau paminėtina, jog šios dvi darbdavių organizacijos vienareikšmiškai pripažįstamos kaip didžiausią įtaką bei daugiausia narių turinčios darbdavių organizacijos. Paminėtina, jog šios abi organizacijos yra Lietuvos Respublikos Trišales tarybos nariais. Iš internetinėse svetainėse publikuojamų pasiūlymų Lietuvos Respublikos Vyriausybei darytina išvada, kad minėtos darbdavių organizacijos aktyviai veikia nacionaliniu lygiu atstovaudamos savo narių teises. Tačiau pasigendama dvišalių susitarimų. Jų minėtų organizacijų internetinėse svetainėse nėra paskelbta nei vieno. Darytina išvada, jog, kad ir kaip aktyviai darbdavių organizacijos bendradarbiautų su Lietuvos Respublikos Vyriausybe, su profesinėmis sąjungomis jos dirbti nelinkusios. Tokia tendencija nėra vertintina teigiamai ir atsižvelgiant į užsienio šalių praktika laikytina itin negatyvia. Užsienio valstybėse, ypač Vakarų Europoje, dvišaliai susitarimai užima itin reikšmingą vietą darbo santykių reguliavime. Lietuvoje socialiniai partneriai laikydami tokios pozicijos, eliminuoja save, kaip subjektus, galinčius susitarti dėl palankesnio teisinio režimo, ir tokiu būdu tik apsunkina situaciją. Įstatymų leidėjo geranoriškumas ir siekis palikti kuo daugiau erdvės ir laisvės socialiniams partneriams susitarti lieka įtvirtintas tik įstatymais, o praktiškai nerealizuojamas.

Istoriškai profesinės sąjungos susikūrė kaip darbuotojų interesų gynėjos ir prieš kelis dešimtmečius dėl minėtų priežasčių buvo itin veiklios ir stiprios organizacijos, tačiau šiai dienai situacija yra visiškai priešinga. Profesinės sąjungos vienija itin mažai darbuotojų, nėra veiklios ir negali efektyviai bei tinkamai atstovauti darbuotojų interesus. Darbdavys nesiskaito nei su darbuotoju, nei su profesine sąjunga. Dėl šių priežasčių nėra jokios motyvacijos darbuotojams stoti į profesines sąjungas. Darbo kodeksas buvo parengtas daugiau orientuojantis į kolektyvinius darbo santykius. Bet vien reglamentavimo nepakanka norint sukurti santykius. Jei santykiai jau egzistuoja kaip socialiniai santykiai, priėmus atitinkamas teisės normas ir suregulius šiuos santykius, socialinius santykius paverčiame teisiniais santykiais. Tačiau, jei santykiai iš viso neegzistuoja, jų neįmanoma dirbtinai sukurti priimant vieną ar kitą teisės normą. Iš teisės aktų analizės matyti, jog nacionalinė teisinė bazė, reglamentuojanti asociacijų laisvės principo įgyvendinimą, atitinka tarptautinę teisinę bazę.

---

<sup>37</sup> Žiūrėta [2007-02-04]. Prieiga per internetą <<http://www.ldkonfederacija.lt/index.php?-1772434317>>.

<sup>38</sup> Žiūrėta [2007-02-05]. Prieiga per internetą <<http://www.lpk.lt/Default.asp?DL=L&TopicID=63>>.

Tačiau realybė lieka tokia, kad visuomenė galėdama tinkamai realizuoti asociacijų laisvės principą, to nedaro.

Kaip jau buvo minėta, dauguma užsienio valstybių valstybės tarnautojams numato tam tikrus ypatumus įgyvendinant asociacijų laisvės principą. Nors kartais valstybė neišskiria valstybės tarnautojų, kaip specialų statusą ir iš to išplaukiančius apribojimus turinčių darbuotojų. Pavyzdžiui, Pietų Afrikoje yra įstatymas, numatantis darbuotojų teisę steigti ir jungtis į profesines sąjungas – Darbo santykių įstatymas. Šis įstatymas apibrėžia darbuotoją, kuriam ir numatoma (tame pačiame įstatyme) teisė jungtis ir steigti profesines sąjungas. Darbuotojas čia apibrėžiamas kaip bet kuris asmuo (išskyrus nepriklausomą civilinės sutarties šalį), kuris dirba kitam asmeniui ar valstybei ir turi teisę arba gauna atlyginimą. Taigi, valstybės tarnautojai nėra išskiriami, jiems garantuojamos tokios pat teisės kaip ir asmenims dirbantiems ne valstybės tarnyboje<sup>39</sup>. Asociacijų laisve valstybės tarnautojai Pietų Afrikoje naudojasi be jokių apribojimų ar įgyvendinimo ypatumų.

Užsienio valstybių praktikoje randamas ir kitoks reglamentavimas, kai valstybės tarnautojams asociacijų laisvės principas taikomas ne taip pat kaip ne valstybės tarnautojams. Venesueloje, yra išskiriama valstybės tarnautojų grupė ir numatoma, jog jų darbo santykius ir su tuo susijusius santykius reguliuoja atskiras įstatymas. Šie darbuotojai turi teisę steigti ar jungtis į profesines sąjungas, streikuoti, tačiau tik tokia apimtimi, kuri suderinama su teikiamų paslaugų prigimtimi. Teigiama, jei asmuo dirba įmonėje, kurioje streikas, laikinas veiklos sustabdymas darbuotojų iniciatyva, galėtų sukelti grėsmę žmonių gyvybei ar sunkiems ir pavojingiems padariniams visuomenei atsirasti, tokiems asmenims streikuoti nėra leidžiama<sup>40</sup>. Europoje iš esmės vadovaujamosi panašia praktika.

Lietuvoje yra pasirinktas panašus reguliavimo modelis. Profesinių sąjungų įstatymo 1 straipsnis numato, jog „šio įstatymo taikymo ypatybės krašto apsaugos, policijos, valstybės saugumo ir kitose organizacijose gali būti nustatytos šių organizacijų veiklą reglamentuojančiuose įstatymuose“. Valstybės tarnybos įstatymas reglamentuoja pagrindinius valstybės tarnybos principus, valstybės tarnautojo statusą, atsakomybę, darbo užmokestį, socialines ir kitas garantijas, valstybės tarnybos valdymo teisinius pagrindus<sup>41</sup>. Taip pat šis įstatymas numato, jog darbo santykius ir socialines garantijas

---

<sup>39</sup> Žiūrėta [2007-02-01]. Prieiga per internetą  
<<http://www.ilo.org/public/english/dialogue/ifpdial/llg/noframes/ch2.htm>>

<sup>40</sup> *Ibidem*

<sup>41</sup> Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatymas (su pakeitimais ir papildymais) (Valstybės žinios, 1999, Nr. 66-2130);

reglamentuojantys įstatymai bei kiti teisės aktai valstybės tarnautojams taikomi tiek, kiek jų statuso ir socialinių garantijų nereglamentuoja šis įstatymas. Asociacijų laisvė turėtų būti garantuojama visiems dirbantiems asmenims, tačiau 16 straipsnio 1 dalies 7 punkte yra įtvirtinta teisė valstybės tarnautojui būti profesinių sąjungų, organizacijų ar susivienijimų nariais, taip pat politinių partijų ar organizacijų nariais, ne tarnybos (darbo) laiku, išskyrus valstybės tarnautojus, atliekančius savivaldybės tarybos nario pareigas.

TDO konvencijose yra numatyta, jog valstybės pačios pasirenka, kokia apimtimi garantuoti asociacijų laisvę policijos pareigūnams ir kariams. Asociacijų laisvės komiteto duomenimis, daugumoje valstybių yra apribota teisė kariams jungtis į profesines sąjungas. Yra garantuojama teisė į taikius susirinkimus, su tam tikrais apribojimais ar be jų. Kitose valstybėse yra pripažįstama teisė steigti ar jungtis į profesines sąjungas policijos pareigūnams. Sąlygos bei ypatumai, norint policijos pareigūnams ar kariams steigti ar jungtis į profesines sąjungas, gali būti numatyti bendruose įstatymuose, valstybės tarnybą reglamentuojančiuose teisės aktuose ar netgi specialiai asociacijų laisvės įgyvendinimui policijoje ar karinėse pajėgose skirtuose teisės aktuose.

Lietuvos Respublikoje policijos pareigūnams teisė steigti ir jungtis į profesines sąjungas reglamentuoja specialūs teisės aktai.

Remiantis Policijos įstatymo 8 straipsniu, kuris iki 2003 balandžio 1 d. reglamentavo policijos pareigūnų teisė steigti ar stoti į profesines organizacijas, policijos pareigūnai galėjo steigti draugijas, klubus, profesines sąjungas ir kitus susivienijimus, tenkinančius jų profesinius, kultūrinius ir socialinius poreikius<sup>42</sup>. Šių organizacijų veiklą reglamentavo įstatymo numatyta tvarka priimti ir užregistruoti įstatai (nuostatai). Tačiau policijos pareigūnams buvo draudžiama streikuoti. Taigi, policininkams remiantis nacionaliniai teisės aktais asociacijų laisvė bei teisė steigti ar stoti į profesines sąjungas buvo garantuojama, tačiau ne visa apimtimi. Buvo paliktas ribojamas – šio principo garantuojama teisė streikuoti. Tai aiškintina tuo, jog remiantis nacionalinių teisės aktų analize yra draudžiama streikuoti asmenims, dirbantiems vidaus reikalų, krašto apsaugos ir krašto saugumo sistemose (išskyrus asmenis, ten dirbančius pagal darbo sutartis), greitosios medicinos pagalbos tarnybose. Reikalavimai, keliami šių sistemų pareigūnų sprendžiami kitokia tvarka. Šių asmenų reikalavimus sprendžia Vyriausybė, atsižvelgdama į Trišalės tarybos išvadą. Analogiškas draudimas numatytas ir užsienio valstybių teisės aktuose. Jis kaip jau minėta yra numatomas

---

<sup>42</sup> Lietuvos Respublikos policijos įstatymas (su pakeitimais ir papildymais) (Valstybės žinios, 1991, Nr. 2-22)

ir tarptautiniuose teisės aktuose. Europos socialinės chartijos 5 straipsnyje minima, jog mastą, kuriuo taikomos asociacijų laisvės principo garantijos turi būti taikomos policijai, nustato vidaus įstatymai arba kiti teisės aktai. Europos žmogaus teisių ir pagrindinių laisvių konvencija taip pat numato, jog asociacijų laisvės įtvirtinimas šiame tarptautiniame teisės akte nekliudo įvesti teisėtų naudojimosi šiomis teisėmis apribojimų asmenims, tarnaujantiems ginkluotosiose pajėgose, policijoje ar valstybės tarnyboje. Tačiau remiantis dabartiniu reglamentavimu, pagal Vidaus tarnybos statutą, kuris taikomas vidaus reikalų sistemoje dirbantiems pareigūnams<sup>43</sup>. Remiantis šiuo statutu vidaus reikalų įstaigos yra:

- 1) vidaus reikalų centrinės įstaigos (Policijos departamentas prie Vidaus reikalų ministerijos (toliau – Policijos departamentas); Valstybės sienos apsaugos tarnyba prie Vidaus reikalų ministerijos (toliau – Valstybės sienos apsaugos tarnyba); Priešgaisrinės apsaugos ir gelbėjimo departamentas prie Vidaus reikalų ministerijos (toliau – Priešgaisrinės apsaugos ir gelbėjimo departamentas); Finansinių nusikaltimų tyrimo tarnyba prie Vidaus reikalų ministerijos (toliau – Finansinių nusikaltimų tyrimo tarnyba); Vadovybės apsaugos departamentas prie Vidaus reikalų ministerijos (toliau – Vadovybės apsaugos departamentas); Bendrasis pagalbos centras prie Vidaus reikalų ministerijos (toliau – Bendrasis pagalbos centras);
- 2) Policijos viešojo saugumo dalinys (tarnyba) ir kitos vidaus reikalų įstaigos (vidaus reikalų centrinėms įstaigoms pavaldžios teritorinės, specializuotos ir kt. įstaigos);
- 3) Vidaus reikalų profesinio mokymo įstaigos)

Kaip vienas iš apribojimų yra nustatytas profesinių sąjungų veiklos vykdymas darbo metu. Pastebėtina, jog statusas nedraudžia vidaus reikalų sistemoje dirbantiems pareigūnams stoti ar jungtis į profesines sąjungas, ribojimas tik šių profesinių sąjungų veiklos vykdymas darbo metu. Taip pat šiems pareigūnams yra draudžiama streikuoti. Vidaus tarnybos statuto taip pat yra nustatytas ribojimas Vidaus reikalų įstaigos vadovui ir jo pavaduotojui būti vidaus reikalų įstaigoje veikiančios profesinės sąjungos nariais. Šis ribojimais aiškinamas tuo, jog profesinių sąjungų veikla vidaus reikalų įstaigoje šios vidaus reikalų įstaigos vadovo teikimu įstatymų nustatyta tvarka gali būti sustabdyta ar nutraukta, jeigu jos vykdoma veikla prieštarauja įstatymams ir trukdo įgyvendinti funkcijas siekiant užtikrinti žmogaus teises ir

---

<sup>43</sup> Lietuvos Respublikos vidaus tarnybos statusas (su pakeitimais ir papildymais) (Valstybės žinios, 2003, Nr. 42-1927)

viešąjį saugumą. Akivaizdu, jog jei įstaigos vadovas bus taip pat sąjungos narys, profesinių sąjungų veiklos kontrolė taptų ganėtinai problematiška. Tokia praktika yra plačiai taikoma užsienio valstybių. Apribojimas vadovui tapti profesinės sąjungos nariu yra taikomas tiek privačiame, tiek valstybiniame sektoriuje, t.y. privačios įmonės direktorius lygiai taip pat negali priklausyti profesinei sąjungai, kaip ir valstybinės įstaigos vadovas. Tokia praktika yra taikoma pavyzdžiui, Meksikoje<sup>44</sup>. Tačiau Europoje pastebimas ir kitoks reiškinys, kuriasi vadinamosios *managerial* (vadovų lygmen) profesinės sąjungos<sup>45</sup>. Įmonių vadovams tiek valstybiniame, tiek ir privačiame sektoriuje leidžiama dalyvauti minėtų profesinių sąjungų veikloje ir būti šių profesinių sąjungų nariais.

Lietuvoje vidaus reikalų sistemos pareigūnams, esantiems profesinių sąjungų nariais, pagal vidaus tarnybos statutą yra taikomos panašios garantijos, kokias nustato profesinių sąjungų įstatymas profesinių sąjungų nariams santykiuose su darbdaviu - profesinių sąjungų nariams negali būti taikomos tarnybinės nuobaudos ir atleidimas iš tarnybos dėl jų narystės profesinėse sąjungose, dėl atstovavimo vidaus reikalų įstaigų profesinių sąjungų nariams arba dėl veiklos profesinėse sąjungose. Skiriant drausmines nuobaudas, išskyrus drausminę nuobaudą – atleidimą iš darbo, taip pat reikalingas išankstinis profesinės sąjungos renkamojo organo sutikimas. Taip pat yra numatoma, jog pareigūnas, išrinktas į renkamuosius vidaus reikalų įstaigos profesinės sąjungos organus, atleidžiamas iš vidaus tarnybos, jei su juo ši profesinė sąjunga sudaro darbo sutartį. Tačiau pasibaigus renkamųjų pareigų įgaliojimams, šie pareigūnai yra grąžinami į vidaus tarnybą šio Statuto nustatyta tvarka.

Pažymėtina, jog prieš tai egzistavęs reglamentavimas policijos pareigūnų narystei profesinėse sąjungose buvo palankesnis. Pagal TDO konvenciją C87 bet kuri organizacijos narė, ratifikuojanti šią konvenciją, neturi paveikti galiojančių įstatymų, privilegijų, papročių bei susitarimų, suteikiančių ginkluotųjų pajėgų nariams arba policijos darbuotojams bet kokią teisę, kurią garantuoja ši Konvencija. Šios normos atžvilgiu Lietuva pažeidė įsipareigojimą, tačiau iš kitos pusės pati konvencija nustato leidimą valstybėms narėms nustatyti ypatumus vidaus reikalų sistemų pareigūnams asociacijų laisvės principo įgyvendinimo atžvilgiu.

Krašto apsaugos sistemoje asociacijų laisvės principas yra įgyvendinamas taip pat ne visa apimtimi. Pagal galiojantį Krašto apsaugos sistemos organizavimo ir karo tarnybos

---

<sup>44</sup> Žiūrėta [2007-02-01]. Prieiga per internetą <<http://www.ilo.org/public/english/dialogue/ifpdial/llg/noframes/ch2.htm>>.

<sup>45</sup> Žiūrėta [2007-01-25]. Prieiga per internetą <[http://www.etui-rehs.org/social\\_dialogue/reports\\_and\\_discussion\\_papers/report\\_85\\_representativeness\\_of\\_public\\_sector\\_trade\\_unions\\_in\\_europe](http://www.etui-rehs.org/social_dialogue/reports_and_discussion_papers/report_85_representativeness_of_public_sector_trade_unions_in_europe)>.



įstatymą, kariai naudojami Lietuvos Respublikos Konstitucijos garantuojamomis žmogaus teisėmis ir laisvėmis<sup>46</sup>. Karių naudojimas teisėmis į privataus gyvenimo apsaugą, tarnybos vietos garantijas, poilsį ir laisvalaikį, susivienijimų laisves, gyvenamosios vietos pasirinkimą ir laisvą kilnojimąsi, tarnybinio būsto neliečiamybę, susirinkimų, grupinių peticijų, žinių skleidimo ir nuomonės reiškimo būdus įstatymais ir įstatymų patvirtintais statutais gali būti apriojamas tik tiek, kiek yra būtina kario pareigoms atlikti, karinei drausmei ir paklusnumui bei tarnybos tikslams užtikrinti.

Iš pateiktos nacionalinių aktų analizės matyti, jog dažniausiai asociacijų laisvė nėra draudžiama ar ribojama policijoje, karinėse pajėgose ar vidaus reikalų sistemoje. Ribojama tik jos suteikiama garantija – streikuoti bei nustatomi tam tikri šios teisės įgyvendinimo ypatumai.

## 5. Darbuotojų atstovavimas. Samprata.

Teisinių terminų enciklopedijose, darbuotojo atstovas apibrėžiamas kaip profesinė sąjunga (įmonėje ir ne įmonėje veikianti organizacija) arba asmuo, įstatymų nustatyta tvarka įgaliotas atstovauti darbuotojo interesams darbo ginčų komisijoje<sup>47</sup>.

Darbuotojų teisių ir interesų atstovavimą ir gynimą esant darbo santykiams gali įgyvendinti profesinės sąjungos. <...> Esant individualiems darbo santykiams darbuotojo atstovavimą reglamentuoja ir Civilinis kodeksas<sup>48</sup>. Kaip matyti iš pateiktų apibrėžimų darbuotojo atstovavimo sąvoka yra pateikiama itin siaura ir nebeatitinka dabartinio įstatyminio reglamentavimo.

Dabartinės lietuvių kalbos žodynas atstovavimą apibrėžia kaip veikimą kieno nors vardu, įgaliojimu<sup>49</sup>.

Tarybinėje teisės doktrinoje darbuotojo atstovavimas individualiuose santykiuose nebuvo minimas. Atstovavimo institutas individualiuose santykiuose nebuvo plėtojamas. Tam įtakos galėjo turėti itin stiprios profesinės sąjungos bei didelės darbuotojų dalies priklausymas joms. Kita priežastis galėtų būti ta, jog darbdavys tuo momentu buvo vienas – valstybė. Esant komunistinei santvarkai, profesinės sąjungos veikė išvien su politine valdžia,

<sup>46</sup> Lietuvos Respublikos krašto apsaugos sistemos organizavimo ir karo tarnybos įstatymas (su pakeitimais ir papildymais) (Valstybės žinios, 1998, Nr. 49-1325)

<sup>47</sup> ABRAMAVIČIUS, Armanas *et al.* *Namų advokatas*. Vilnius, 2002, p.210

<sup>48</sup> *Ibidem*, p.212

<sup>49</sup> KEINYS, S. *et al.* *Dabartinės lietuvių kalbos žodynas*. III pataisytas ir papildytas leidimas. Vilnius, 1993, p.59

o pavienių darbuotojo su darbdaviu konfliktų praktiškai nebuvo arba jų baigtis būdavo iš anksto nulemta.

Lietuvoje darbuotojų atstovavimo samprata yra įtvirtinta Darbo kodekse. Darbo kodekso 18 straipsnyje numatyti atstovavimo pagrindai. Darbuotojai ir darbdaviai darbo teises ir pareigas gali įgyti, pakeisti, jų atsisakyti ar jas apginti per jiems atstovaujančius subjektus. Darbuotojai ir darbdaviai gali būti atstovaujami esant tiek kolektyviniams, tiek individualiems darbo santykiams. Atstovavimą esant kolektyviniams darbo santykiams reglamentuoja Darbo kodeksas, o atstovavimą esant individualiems darbo santykiams – Civilinis kodeksas, jeigu toks reglamentavimas neprieštarauja darbo kodeksui.

Atstovavimas esant kolektyviniams darbo santykiams, remiantis galiojančiais darbo įstatymais, atsiranda be atskiro darbuotojo valios išreiškimo, jeigu toks subjektas ar asmuo atstovauja darbuotojų daugumos valiai. Tokio atstovavimo metu priimti bendri įsipareigojimai yra privalomi visiems darbuotojams, patenkantiems į tokių įsipareigojimų veikimo sritį, nors atskirai ir nesuteikusiems specialių įgaliojimų kolektyvinio atstovavimo subjektui.

Kaip matyti iš pateiktų atstovavimo apibrėžimų, atstovauti darbuotojus galima:

- Individualiuose darbo santykiuose
- Kolektyviniuose darbo santykiuose.

Darbo sutarties įstatymo 20 straipsnis numatė, jog darbuotojas neturi teisės be darbdavio ar jo įgalioto asmens sutikimo pavesti atlikti savo darbą kitam asmeniui<sup>50</sup>. Analogišką reglamentavimą numato ir Darbo kodekso 118 straipsnis. Minėtuose straipsniuose reglamentuojama darbo teisių ir pareigų, kurias darbuotojas įgijo sudarydamas darbo sutartį, vykdymas. Tačiau santykiuose su darbdaviu darbuotojas gali dalyvauti per savo atstovą, tam nei Darbo kodeksas, nei kiti teisės aktai nenumato jokių ribojimų.

## **5.1. Darbuotojų atstovai**

Darbuotojų atstovų samprata visų pirma yra įtvirtinama Darbo kodekso 19 straipsnyje. 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

---

<sup>50</sup> Lietuvos Respublikos darbo sutarties įstatymas (su pakeitimais ir papildymais) (Valstybės žinios, 1991, Nr. 36-973)

funkcijos neperdavė atitinkamos ekonominės veiklos šakos profesinei sąjungai, darbuotojams atstovauja darbo taryba, išrinkta slaptu balsavimu visuotiniame darbuotojų kolektyvo susirinkime. Šiame Darbo kodekso straipsnyje nustatomas darbuotojų atstovavimo subjektų ratas. Pažymėtina, jog darbuotojų atstovų sąrašas, numatytas Darbo kodekso 19 straipsnyje yra baigtinis ir negali būti plečiamas. Istoriskai darbuotojų atstovais visuomet buvo ir yra profesinės sąjungos. Tačiau, kaip pažymi ir Darbo kodekso komentaro autoriai, susiklosčiusi praktika Lietuvos Respublikoje, parodė, jog išimtinės teisės atstovauti darbuotojų teisėms ir interesams bei juos ginti suteikimas profesinėms sąjungoms nėra visiškai veiksmingas<sup>51</sup>. Kaip jau buvo minėta, profesinės sąjungos vienija tik nedidelę dalį darbuotojų, todėl neišvengiamai reikėjo ieškoti būdų, kaip galima būtų užtikrinti darbuotojų atstovavimą esant tokiai situacijai. Šiam tikslui buvo įtvirtintas naujas darbuotojų atstovavimo subjektas – darbo taryba. Darbo tarybos atsiradimas buvo neišvengiamas, siekiant, jog darbo santykiai nuo individualių pakiltų iki kolektyvinių darbo santykių lygio. Darbo kodeksas bei kiti darbo įstatymai daug erdvės palieka darbdaviams ir darbuotojams susitarti, jei yra pasirašoma kolektyvinė sutartis arba susitarimas yra suderinamas su darbuotojų atstovais (pavyzdžiui, suminės darbo laiko apskaitos įvedimas). Lietuvoje susiklostė tokia praktika, jog nebuvo kam iš darbuotojų pusės pasirašyti kolektyvinės sutarties, kadangi nebuvo darbuotojų atstovų. Esant tokiai situacijai, darbuotojai negalėjo tinkamai vesti derybų su darbdaviu, tam tikrais atvejais darbdavys galėdavo primesti savo valią, tačiau tam tikrose situacijose nukentėjusios likdavo abi pusės. Darbo kodeksas ir kiti darbo įstatymai numato galimybę nustatyti palankesnes sąlygas tiek darbuotojam, tiek ir darbdaviui esant kolektyvinei sutarčiai. Valstybinė darbo inspekcija parengė pranešimą, kodėl naudinga darbdaviui ir darbuotojui pasirašyti kolektyvinę sutartį (žiūrėti priedą Nr. 3). Tačiau kaip jau buvo minėta, darbuotojai su darbdaviais negalėjo susitarti, kadangi nebuvo, kam pasirašyti susitarimo iš darbuotojų pusės. Šią nišą turėtų užpildyti atsiradusios darbo tarybos. Remiantis užsienio šalių praktika, darbo tarybos sėkmingai veikia daugelyje Europos valstybių. Tačiau pabrėžtina, jog pirmenybė atstovauti darbuotojus vis dėlto paliekama profesinėms sąjungoms. Tačiau išimtinė teisė atstovauti buvo panaikinta.

TDO konvencijos C135 3 straipsnis numato, jog šioje konvencijoje terminas "darbuotojų atstovai" reiškia asmenis, kurie tokiais pripažinti pagal nacionalinius įstatymus arba praktiką, tai:

---

<sup>51</sup> BUŽINSKAS, Gintautas, *et al.* *Darbo kodekso komentaras. I-II dalys*. Vilnius, 2003, p. 87.

- 1) profesinių sąjungų atstovai, tai yra profesinių sąjungų narių paskirti arba išrinkti atstovai;

arba

- 2) renkami atstovai, tai yra įmonės darbuotojų pagal nacionalinių įstatymų ar kitų norminių aktų arba kolektyvinių susitarimų nuostatas laisvai išrinkti atstovai, į kurių funkcijas neįeina veikla, kuri atitinkamose šalyse pripažinta kaip profesinių sąjungų išimtinė prerogatyva.

Kaip matyti, TDO taip pat pripažįsta tokį darbuotojų atstovavimą, kai jiems atstovauja nebūtinai profesinė sąjunga. Vienintelis keliamas reikalavimas yra tas, jog darbuotojų atstovai, t.y. ne profesinės sąjungos, o kiti subjektai, turi būti įtvirtinti nacionaliniais įstatymais. TDO numato taip pat galimybę nustatyti kolektyvinėse sutartyse ir kitus darbuotojų atstovavimo subjektus, tačiau tokia praktika Lietuvoje nėra įtvirtinta nacionaliniais įstatymais bei nėra praktiškai įgyvendinama. Priežastis vėlgi ta pati – kolektyvinės sutartys yra vis dar retas reiškinys Lietuvoje palyginus su užsienio valstybių praktika. Šiuo metu Socialinės apsaugos ir darbo ministerijoje yra įregistruotos tik 2 šakinės kolektyvinės sutartys. Tuo labiau, kaip jau minėta, Darbo kodeksas apibrėžia konkretų darbuotojų atstovų ratą.

Dar vienas ypatumas numatomas konvencijoje C135, tai nacionaliniuose įstatymuose ar kituose norminiuose aktuose, kolektyviniuose susitarimuose, arbitražo arba teismų sprendimuose nustatyta darbininkų atstovų kategorija arba kategorijos, kuriems pripažįstama teisė į numatytą gynimą ir šioje konvencijoje numatytas galimybes. Pažymėtina, jog tokia praktika Lietuvoje nėra kol kas įgyvendinama, nors atsižvelgiant į kolektyvinių derybų santykių plėtojamą bei prerogatyvą plėtoti kolektyvinius darbo santykius apskritai tokia galimybė turėtų būti svarstyta.

Darbo kodekso 19 straipsnio 2 dalis numato, jog darbuotojų ir darbdavių interesams negali atstovauti ir jų ginti tas pats atstovas. Šis ribojimas taikomas abiem pusėm, tiek darbuotojams, tiek ir darbdaviams. Toks ribojimas yra visiškai pateisinamas, kadangi iš principo, darbuotojų ir darbdavių interesai yra priešingi vienas kitam, todėl neįmanoma, jog kas nors galėtų veikti atstovaudamas abiejų pusių interesus ir siekdamas abiem pusėm naudos. Kompromisas turėtų būti surandamas bendru sutarimu, tačiau atstovauti darbuotojus ir darbdavius turi skirtingi atstovai. Nesant tokio draudimo būtų įmanomas darbdavio dalyvavimas, pavyzdžiui, steigiant darbo tarybą įmonėje, kas iš esmės prieštarautų

darbuotojų atstovo nešališkumui bei taip pat asociacijų laisvės principui: darbdavys negali daryti įtakos darbuotojų teisių ir interesų atstovavimui ir gynimui.

## **5.2. Darbuotojo atstovavimas individualiuose darbo santykiuose.**

Kaip jau buvo minėta anksčiau, darbuotojas individualiuose santykiuose gali būti atstovaujantis remiantis Civilinio kodekso normomis reglamentuojančiomis atstovavimą bei būti atstovaujamas kitų subjektų, kuriems galimybę atstovauti darbuotoją numato Lietuvos Respublikos įstatymai.

Civiliniame kodekse atstovavimas reglamentuojamas Antros knygos III dalyje<sup>52</sup>. Paminėtina, jog Civilinis kodeksas darbo teisėje yra taikomas subsidiariai, t.y. tiek, kiek jis neprieštarauja Darbo kodeksui. Civilinio kodekso 2.132 straipsnio 2 dalyje numatoma, jog atstovauti galima sandorio, įstatymų, teismo sprendimo ar administracinio akto pagrindu. Darbuotojo atstovavimo pagrindu dažniausiai būna įgaliojimas arba atstovavimo sutartis. Atstovavimo sutartis sudaroma su advokatu darbuotojui kreipiantis į teismą. Darbo kodeksas nenumato ribojimo atstovauti darbuotoją ir darbo ginčų komisijoje. Tačiau atstovavimas įgyvendinant darbo teises ir pareigas, kaip jau minėta anksčiau nėra leistinas. Darbuotojo atstovas manytina, jog galėtų atstovauti darbuotoją, derantis dėl darbo sutarties sąlygų. Fizinis asmuo, kaip darbuotojo atstovas, išskyrus advokatus teisme bei darbo ginčų komisijoje, nėra praktikoje sutinkamas.

Paminėtina dar viena atstovavimui svarbi nuostata įtvirtinta Civilinio kodekso 2.132 straipsnio 4 dalyje - atstovais nelaikomi asmenys, kurie veikia savo vardu, nors ir dėl kito asmens interesų. Reikėtų skirti, kai kreipiasi asmuo, atstovaujantis darbuotojo interesus, darbuotojo vardu bei kai kreipiamasi savo vardu, nors ir atstovaujant darbuotoją. Toks atstovavimas būdingas profesinėm sąjungom.

Darbuotoją net ir individualiuose darbo santykiuose galėtų atstovauti profesinė sąjunga. Darbo kodekso 295 straipsnio 2 dalyje numatyti keli atvejai, kokie darbo ginčai nagrinėjami tiesiogiai teismuose:

- tarp profesinių sąjungų ar kitų darbuotojų atstovų ir darbdavio dėl įstatymuose ar sutartyje nustatytų pareigų ir prievolių nevykdymo;

---

<sup>52</sup> Lietuvos Respublikos civilinis kodeksas (su pakeitimais ir papildymais) (Valstybės žinios, 2000, Nr. 74-2262);

- pagal profesinių sąjungų ieškinius, kai darbdavys laiku neišnagrinėja ar nepatenkina profesinės sąjungos reikalavimo panaikinti darbdavio sprendimus, kurie pažeidė įstatymų nustatytas darbo, ekonomines ir socialines profesinių sąjungų narių teises.

Teisės doktrinoje diskutuotina, ar šie darbo ginčai laikytini individualiais ar kolektyviniais. Vis dėlto šie kreipimosi į teismą atvejai yra įtvirtinti XIX Darbo kodekso skyriuje „Individualūs darbo ginčai“, todėl darytina išvada, jog remiantis lingvistiniu, sisteminiu aiškinimo metodais šie ginčai būtų priskirti individualiems ginčams.

Lietuvos Vyriausiasis Administracinis Teismas (toliau – „LVAT“) 2004 m. balandžio 13 d. nutartyje<sup>53</sup>. Priėmė nutartį, kurioje pasisakė dėl profesinių sąjungų procesinės padėties ginant savo narius. Profesinė sąjunga kreipėsi į teismą nurodydama save pareiškėju, o savo atstovaujimą T. J. – trečiuoju suinteresuotu asmeniu. Skundą pasirašė profesinės sąjungos pirmininkas. Pirmosios instancijos teismas bylą išnagrinėjo paminėtų asmenų procesinės padėties nekeisdamas.

Administracinių bylų teisenos įstatymo 5 straipsnio 1 dalyje nustatyta, kad kiekvienas suinteresuotas subjektas turi teisę įstatymų nustatyta tvarka kreiptis į teismą, kad būtų apginta pažeista ar ginčijama jo teisė arba įstatymų saugomas interesas<sup>54</sup>. Iš šios teisės normos išplaukia, kad pareiškėjo, kaip ginčo (administracinės bylos) šalies ir administracinės bylos proceso šalies (Administracinių bylų teisenos įstatymo 48 straipsnio 1 ir 2 dalys), požymis yra materialinis teisinis suinteresuotumas, t. y. pareiškėjas turi turėti aiškiai identifikuojamą suinteresuotumą apginti materialiosios teisės normų saugomą teisę ar interesą. Iš skundo dalyko bei pagrindo matyti, kad profesinė sąjunga skundu gina jos nario T. J. subjektyviąją teisę nebūti nepagrįstai ir neteisėtai nubaustam tarnybine nuobauda. Skundo patenkinimas profesinei sąjungai nesukelia teisinių pasekmių – nepakeičia profesinės sąjungos turimų teisių ir pareigų apimties. Skundo reikalavimo patenkinimas sukelia teises pasekmes tik profesinės sąjungos nariui T. J. Tokiu būdu teismas konstatavo, kad šioje byloje profesinė sąjunga neturi savarankiško materialinio – teisinio suinteresuotumo.

Teismas, taip pat pasisakė, jog Profesinių sąjungų įstatymo 10 straipsnio 4 dalyje nustatyta, kad profesinės sąjungos atstovauja profesinės sąjungos nariams santykiuose su

<sup>53</sup> LVAT nutartis 2004-04-13 a. b. *Vilniaus miesto Vyriausiojo policijos komisariatas v. Vilniaus apskrities ikiteisminio tyrimo įstaigų profesinei sąjungai*, Nr. A<sup>3</sup>-170-04, kat. 19.4;

<sup>54</sup> Lietuvos Respublikos administracinių bylų teisenos įstatymas (su pakeitimais ir papildymais) (Valstybės žinios, 1999, Nr. 13-308);

darbdaviu, jo įgaliojotuju atstovu, profesinės sąjungos gina savo narių darbo ir ekonomines socialines teises bei interesus. Administracinių bylų teisenos įstatymo 5 straipsnio 3 dalies 2 punkte teismui nustatyta teisė imtis nagrinėti administracinę bylą pagal įstatymų nustatytų institucijų, įstaigų ar jų tarnautojų kreipimąsi dėl kitų asmenų teisių gynimo. Iš paminėtų teisės normų matyti, kad įstatymas suteikia teisę profesinei sąjungai atstovauti savo narių interesams ir kreiptis į teismą, tačiau tokiu atveju profesinė sąjunga veikia kaip darbuotojo (šios profesinės sąjungos nario) atstovas, o ne kaip administracinės bylos proceso šalis.

Įvertindamas šias teisės normas teismas konstatavo, kad tais atvejais, kai profesinė sąjunga kreipiasi į administracinį teismą gindama konkretaus profesinės sąjungos nario teises, pareiškėju teismo procese turi dalyvauti tas asmuo, kuris turi materialinį teisinį suinteresuotumą teismo procese, t. y. profesinės sąjungos narys. Profesinė sąjunga tokia teismo procese dalyvauja kaip administracinės bylos proceso dalyvis – pareiškėjo atstovas.

Visiškai priešingą poziciją dėl profesinės sąjungos atstovavimo padėties išsakė 2006 m. kovo 15 d. LAT. LAT priėmė nutartį, kurioje pasisakė dėl profesinės sąjungos teisės kreiptis į teismą su reikalavimu panaikinti jos nariui paskirtą drausminę nuobaudą ir šios teisės realizavimo tvarkos<sup>55</sup>. Teismas konstatavo, jog 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. 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 (Civilinio proceso kodekso 49 straipsnio 1 dalis, Darbo kodekso 22 straipsnio 1 dalies 8 punktas, Profesinių sąjungų įstatymo 18 straipsnio 3 dalis); 2) atstovauja profesinės sąjungos nariams – dalyvaujantiems byloje asmenims – darbo teisinių santykių bylose (Civilinio proceso kodekso 56 straipsnio 1 dalies 5 punktas). Taip kad šioje nutartyje, teismas pabrėžė galima dvejopą profesinės sąjungos procesinę padėtį – kaip ieškovo ir kaip ieškovo atstovo.

Profesinių sąjungų įstatymo 18 straipsnyje įtvirtinta profesinių sąjungų teisė reikalauti panaikinti darbdavio sprendimus bei šios teisės realizavimo tvarka. Šiame straipsnyje nustatyta, kad profesinės sąjungos turi teisę reikalauti iš darbdavio panaikinti jo sprendimus, kurie pažeidžia Lietuvos Respublikos įstatymų numatytas darbo, ekonomines ir socialines

---

<sup>55</sup> LAT CBS 2006-03-15 nutartis c.b. *Jungtinės profesinės sąjungos Kauno apskrities profesinė sąjunga v. UAB „Lietlinen“*, Nr.3K-3-181/2006, kat. 3.2; 18.1; 118.2(S)

profesinių sąjungų narių teises; 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. Ši profesinės sąjungos teisė kreiptis į teismą gali būti realizuojama Civilinio proceso kodekso 49 straipsnio 1 dalies pagrindu ir tokiu atveju civilinėje byloje ieškovas yra profesinė sąjunga (Civilinio proceso kodekso 50 straipsnio 1 dalis). Darbo kodekso 295 straipsnio 2 dalies 4 punkte nustatyta, kad nesikreipiant į darbo ginčų komisiją, tiesiogiai teismuose nagrinėjami ginčai pagal profesinių sąjungų ieškinius, kai darbdavys laiku neišnagrinėja ar nepatenkina profesinės sąjungos reikalavimo panaikinti darbdavio sprendimus, kurie pažeidė įstatymų nustatytas darbo, ekonomines ir socialines profesinių sąjungų narių teises. Teisėjų kolegija konstatavo, kad toks profesinių sąjungų teisės reikalauti panaikinti darbdavio sprendimus teisinis reglamentavimas įgalina teigti, kad profesinės sąjungos turi teisę reikalauti iš darbdavio panaikinti drausminę nuobaudą, jų (profesinių sąjungų) nariui paskirtą pažeidžiant Darbo kodekso 240 straipsnio 2 dalies, Profesinių sąjungų įstatymo 21 straipsnio 2 dalies nuostatas, o darbdaviui ne vėliau kaip per 10 dienų neišnagrinėjus ar nepatenkinus reikalavimo, profesinės sąjungos įgyja teisę kreiptis su ieškiniu tiesiogiai į teismą.

Kaip matyti iš šio išaiškinimo kreipiantis į teismą remiantis Darbo kodekso 295 straipsnio 2 dalies 4 punktu, ieškovu bus jau pati profesinė sąjunga, o ne darbuotojas, kurio teisės buvo pažeistos. Pažymėtina, jog teismas, nagrinėdamas profesinių sąjungų narių teisėtą interesų gynimo būdus, rėmėsi Darbo kodekso 22 straipsniu. Darbo kodekso 22 straipsnis reglamentuoja kolektyvinio atstovavimo teises. Peršasi išvada, jog Darbo kodekso 295 straipsnyje, ginčai dėl kurių išnagrinėjimo profesinės sąjungos tiesiogiai kreipiasi į teismą turėtų būti priskiriami kolektyviniams darbo ginčams.

Vėlgį įsitikinama, jog tendencija, kai tapačius darbo ginčus nagrinėja skirtingų sistemų teismai, formuodami prieštarinę praktiką, keliama sumaištis. Atsižvelgiant į valstybės tarnybos ypatumus bei specifinių įstatymų administraciniame procese taikymą, negalima skirtingai traktuoti procesinės profesinių sąjungų padėties. Tokia praktika turėtų būti taisytina ir galbūt kiek ir radikalus siūlymas būtų palikti vieną aukščiausią instanciją nagrinėti darbo ginčus ir formuoti vienodą teisės taikymo praktiką tais pačiais teisės klausimais. Neturėtų būti abejojama dėl profesinių sąjungų procesinės padėties, jei jau Darbo Kodekse yra numatyta teisė kreiptis į teismą, vien tai jau nurodo, jog profesinė sąjunga gali veikti kaip ieškovas, o ne būtinai tik kaip ieškovo atstovas.



Iš analizavus LAT praktiką 2001 – 2006 metais, darytina išvada, jog profesinės sąjungos, gindamos savo narių teises, dažniausiai kreipiasi į teismą dėl :

- 1) dėl neteisėto atleidimo iš darbo (negavus profesinių sąjungų sutikimo)<sup>56</sup>;
- 2) dėl atsisakymo pateikti informaciją<sup>57</sup>;
- 3) dėl darbo užmokesčio<sup>58</sup>.

Taip pat reiktų paminėti, kad darbdavių ieškiniai dėl profesinių sąjungų atsisakymo duoti sutikimą atleisti profesinių sąjungų narį iš darbo ženkliai viršija profesinių sąjungų ieškinius<sup>59</sup>. Taip pat paminėtina, kad bylų, kuriose bent viena iš šalių būtų profesinė sąjunga, santykinai nėra daug. Tačiau LAT praktikoje jų sutinkamą nuo 2001 metų praktiškai kiekvienais metais. Tai tik įrodo, jog tiek darbuotojų atstovai tinkamai vykdo savo funkcijas bei gina savo narius teisme. Nors aktyvumas turėtų būti didesnis, turint omenyje bendrą darbo bylų skaičių, profesinės sąjungos galėtų atstovauti bei padėti ginti savo nariams jų pažeistas teises aktyviau.

Taip pat paminėtina, viena LAT nagrinėta byla, kurioje teismas sprendė, individualiems ar kolektyviniams ginčams priskirti ginčą, kilusį tarp šalių. Teismas pasirinko savitą sprendimą – nepriskyrė nei vienai, nei kitai grupei. Teismas konstatavo, kad pagal Profesinių sąjungų įstatymo 18 straipsnio 1 dalį, profesinės sąjungos turi teisę reikalauti iš darbdavio panaikinti jo sprendimus, kurie pažeidžia Lietuvos Respublikos įstatymų numatytas darbo, ekonomines ir socialines profesinių sąjungų narių teises. Darbdavio sprendimai pagal paminėtą nuostatą yra veiksmai, kuriais pažeidžiamos įstatymais numatytos profesinių sąjungų narių teisės. Jais turi būti pažeidžiamos narių teisės, kurios numatytos

---

<sup>56</sup> žr., pavyzdžiui, LAT CBS 2004-10-13 nutartis c.b. *Lietuvos geležinkelio profesinė sąjunga v. AB "Lietuvos geležinkeliai"*, Nr. 3K-3-540/2004, kat. 2.3.1; 2.3.2; 10;

<sup>57</sup> žr., pavyzdžiui, LAT CBS 2004-05-12 nutartis c.b. *Lietuvos medicinos darbuotojų sąjunga v. VŠĮ Kauno miesto greitosios medicinos pagalbos stotis*, Nr. 3K-3-301/2004, kat. 10; 13; LAT CBS 2002-11-18 nutartis c.b. *VĮ Kauno Dainavos poliklinikos profesinė sąjunga v. VĮ Kauno Dainavos poliklinika*, Nr. 3K-3-1368/2002 m., kat. 10;

<sup>58</sup> žr., pavyzdžiui, LAT CBS 2003-06-18 nutartis c.b. *VŠĮ Karoliniškių poliklinikos Medikų profesinė sąjunga v. VĮ "Karoliniškių poliklinika"*, Nr. 3K-3-718/2003 m., kat. 10; LAT CBS 2001-11-21 nutartis c.b. *Klaipėdos darbininkų sąjunga "Maistas" v. AB "Klaipėdos maistas"*, Nr. 3K-3-1184/2001 m., kat. 5.1; 10; 117.;

<sup>59</sup> žr., pavyzdžiui, LAT CBS 2005-09-28 nutartis c.b. *AB „Vilniaus Vingis“ v. AB „Vilniaus Vingis“ Inžinierių profsąjunga*, Nr. 3K-3-430/2005, kat. 11.11; LAT CBS 2002-09-09 nutartis c.b. *AB "Druskininkų duona" v. AB "Druskininkų duonos" darbininkų profesinė sąjunga*, Nr. 3K-3-965/2002 m., kat. 2.6; 10; LAT CBS 2002-04-10 nutartis c.b. *AB "Anykščių vynas" v. LDS AB "Anykščių vynas" DPS*, Nr. 3K-3-584/2002 m., kat. 10; 115; LAT CBS 2001-12-17 nutartis c.b. *Kauno lengvosios pramonės ir paslaugų mokykla v. Kauno apskrities profesinė sąjunga "Sandrauga"*, Nr. 3K-3-1357/2001 m., kat. 2.11; 10; LAT CBS 2001-10-15 nutartis c.b., *UAB "Šilutės autobusų parkas" v. UAB "Šilutės autobusų parkas" profesinis komitetas*, Nr. 3K-3-955/2001 m., kat. 10; LAT CBS 2001-04-23 nutartis c.b. *UAB "Klaipėdos autobusų parkas" v. Klaipėdos transporto darbininkų sąjungos skyrius*, Nr. 3K-3-450/2001 m., kat. 13;10; 2.6; LAT CBS 2001-06-13 nutartis c.b. *AB "Klaipėdos pienas" v. Klaipėdos darbininkų sąjungos skyrius*, Nr. 3K-3-695/2001 m, kat. 10; 13; 2.6.

įstatymais ir kitais galiojančiais teisiniais aktais, išleistais valstybėje nustatyta norminių teisės aktų leidimo tvarka. Tai nėra bet koks darbuotojų darbo teisių pažeidimas. Jeigu yra pažeidžiamos darbuotojų darbo teisės, tai gali kilti individualūs ar kolektyviniai darbo ginčai. Juose profesinė sąjunga dalyvauja įstatymų numatyta tvarka pagal Profesinių sąjungų įstatymo 22 straipsnį. Paminėto įstatymo 18 straipsnio 1 dalyje įtvirtinta teisė profesinei sąjungai reikalauti panaikinti darbdavio sprendimus sietina ne su individualaus ar kolektyvinio darbo ginčo nagrinėjimu. Individualus darbo ginčas kyla dėl atskiro darbuotojo individualios subjekto teisės pažeidimo. Kolektyvinis ginčas kyla dėl viso darbuotojų kolektyvo kaip teisės subjekto teisės pažeidimo vedant derybas, sudarant ir vykdant kolektyvinę sutartį. Profesinių sąjungų narių teisės gali būti pažeidžiamos darbdavio sprendimais, kai visiems darbuotojams privalomais vykdyti lokaliniais aktais susiaurinamos, paneigiamos ar kitaip pažeidžiamos įstatymais suteiktos teisės. Tai nebūtų nei individualus, nei kolektyvinis ginčas. Profesinė sąjunga, kaip atstovaujanti ir ginanti darbuotojų teises bei interesus organizacija, pagal Profesinių sąjungų įstatymo 18 straipsnio 1 dalį, turi teisę šios normos nustatyta tvarka reikalauti panaikinti darbdavio sprendimus. Darbdavio sprendimai turi būti tokio pobūdžio, kad liestų jam pavaldžius darbuotojus, pažeistų jų darbo, ekonomines ir socialines teises, tos teisės turi būti numatytos įstatymų<sup>60</sup>. Ganėtinai įdomi tokia LAT pozicija, kadangi darbo kodekso 295 straipsnis numato profesinių sąjungų teisę kreiptis į teismą, kai darbdavys nepanaikina sprendimo, kuriuo pažeidė profesinių sąjungų narių teisę. Kaip jau ir buvo minėta, ši teisė įtvirtinta Darbo kodekso XIX skyriuje „Individualūs darbo ginčai“. Todėl LAT pozicija matomai prieštarauja Darbo kodekso normoms.

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

Darbo teisėje nekyla diskusijų, jog atstovaujant darbuotojus kolektyviniuose darbo ginčiuose, atstovaujamas yra darbuotojų kolektyvas. Darbuotojų kolektyvo sąvoka itin kito ir buvo formuluojama gan įvairiai.

Įstatymo dėl darbo kolektyvo 1 straipsnis darbo kolektyvą apibrėžė kaip visų darbuotojų, vykdančių bendrą darbinę veiklą valstybinėje, visuomeninėje įmonėje, įstaigoje

---

<sup>60</sup> LAT CBS 2003-10-29 nutartis c.b. AB "Šiaulių Stumbras" DPS v. AB "Šiaulių Stumbras", Nr. 3K-3-1014/2003 m., kat. 10; 2.4.3.2.

ar organizacijoje, kolūkyje arba kitokioje kooperatyvinėje organizacijoje, susivienijimą<sup>61</sup>.

Įstatymas dėl darbo kolektyvo numatė 2 darbo kolektyvų rūšis:

- 1) visos organizacijos darbo kolektyvas, kuris turi visas minėtame įstatyme numatytas teises;
- 2) cechų, barų, skyrių ir kitokių organizacijos struktūrinių padalinių darbo kolektyvai, kurie įstatyme numatytomis teisėmis naudojosi atitinkamo struktūrinio padalinio kompetencijos ribose<sup>62</sup>.

Įdomu paminėti, jog Tarybų Sąjungos įstatymai numatė itin plačias darbo kolektyvų teises. Pagal Pagrindų įstatymo 99 straipsnį darbo kolektyvas, būdamas pilnateisis šeimininkas įmonėje, savarankiškai sprendžia visus gamybinio ir socialinio vystymo klausimus. Darbo kolektyvo teises teisės mokslininkai skirstė į:

- 1) ekonominio ir socialinio vystymo planavimo srityje;
- 2) kolektyvinių sutarčių sudarymo srityje;
- 3) darbo organizavimo ir normavimo srityje;
- 4) materialinio skatinimo fondų paskirstymo ir sudarymo srityje;
- 5) darbo sąlygų gerinimo ir darbo apsaugos srityje ir kt.<sup>63</sup>

Pastebėtina, jog tuo metu galiojantys teisės aktai darbo kolektyvą įgalino vykdyti tiesiogines darbo funkcijas, tokias, kaip, pavyzdžiui, įmonės valdymas, darbo organizavimas, darbuotojų darbo apmokėjimas<sup>64</sup>. Dar daugiau, įmonės administracija buvo laikoma darbuotojų kolektyvo dalimi. Administracija buvo laikoma darbo kolektyvo valdymo organu, atstovaujančiu jam santykiuose su išoriniais teisės subjektais. Tokia santvarka susiklostė dėl to, jog įmonių, įstaigų, organizacijų savininkas buvo vienas – valstybė. Susiklostė kontraversiška situacija – vienintelis kas galėjo atstovauti juridinį asmenį kaip darbdavį buvo darbuotojas.

Dabartinis Darbo kodeksas darbuotojų kolektyvą apibrėžia kaip darbuotojų, susijusių darbo santykiais su darbdaviu, visumą. Paminėtina, jog Darbo kodeksas nedetalizuoja, kokiomis sutartimis turi būti susieti darbuotojas su darbdaviu, konstatuojama, jog šiuos abu darbo teisės subjektus, duotuoju momentu turi sieti darbo santykiai. Remiantis tokiu reglamentavimu, įmonės vadovas, atstovaujantis darbdavį taip pat patektų į darbuotojų kolektyvo apibrėžimo sferą. Tačiau tiek Darbo kodeksas, tiek kiti darbo santykiams taikomi

---

<sup>61</sup> DAMBRAUSKAS; NEKRAŠAS, V; NEKROŠIUS, I. *Darbo teisė*. 1990, p. 41.

<sup>62</sup> *Ibidem*. P. 42.

<sup>63</sup> *Ibidem*

<sup>64</sup> DAMBRAUSKAS; NEKRAŠAS, V; NEKROŠIUS, I. *Darbo teisė*. 1990, p. 43.

įstatymai numato tam tikrus ypatumus, kadangi vis dėlto įmonės vadovo viena pagrindinių funkcijų yra atstovauti darbdavį. Tačiau nepaneigiama, jog turėdamas darbo sutartį, vadovas yra taip pat ir darbuotojas.

Darbo kodekso 19 straipsnis numato, jog 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<sup>65</sup>. Iš pateikto apibrėžimo matyti, jog darbuotojų atstovavimo prioritetas yra paliekamas profesinėms sąjungoms. Tačiau susiklosčius Lietuvoje tokiai padėčiai, jog profesinės sąjungos vienija mažą dalį dirbančiųjų bei įvertinus tai, jog profesinės sąjungos kol kas nėra itin veiklios, buvo nuspręsta įtvirtinti dar vieną subjektą, atstovausiantį darbuotojams – darbo tarybą.

Darbo kodeksas įtvirtina ir gana detaliai reglamentuoja darbuotojų atstovų teises. Šios teisės yra įtvirtintos Darbo kodekso 22 straipsnyje, kuris numato, kad darbuotojų atstovai turi šias pagrindines kolektyvinio atstovavimo teises:

- 1) sudaryti kolektyvines sutartis, kontroliuoti jų vykdymą;
- 2) teikti pasiūlymus darbdaviui dėl darbo organizavimo įmonėje;
- 3) organizuoti ir valdyti streikus bei kitas teisėtas priemones, kurių imtis darbuotojai turi teisę;
- 4) teikti pasiūlymus valstybės ir savivaldybių institucijoms;
- 5) vykdyti nevalstybinę darbo įstatymų laikymosi priežiūrą ir kontrolę;
- 6) saugoti darbuotojų teises sudarant ir vykdant įmonės pirkimo–pardavimo, verslo ar jo dalies perleidimo sandorius, koncentruojant rinkos struktūras ir reorganizuojant ar pertvarkant įmones;
- 7) gauti informaciją (žodžiu, o darbuotojų atstovui pageidaujant – raštu) iš darbdavių apie jų socialinę ir ekonominę padėtį bei numatomas permainas, kurios gali paveikti darbuotojų padėtį;
- 8) skųsti teismui darbdavio ir jo įgaliotų asmenų sprendimus bei veiksmus, prieštaraujančius teisės normoms, sutartims ar pažeidžiančius atstovaujamo asmens teises.

---

<sup>65</sup> Ibidem

Darbuotojams atstovaujantys subjektai atlieka ir kitus veiksmus, kuriais atstovaujami darbuotojų interesai esant darbo santykiams ir kurie atitinka įstatymus, neprieštaruja sąžiningiems santykiams tarp šalių. Jeigu darbuotojų atstovų kompetencija nėra apibrėžta įstatymuose, tai jų kompetencijos ribas nustato darbuotojų kolektyvas kolektyvinėje sutartyje.

#### **5.4. Darbo taryba, kaip darbuotojus atstovaujantis subjektas. Samprata. Reikšmė.**

Darbo kodeksas detaliai nereglamentuoja darbo tarybų veiklos. Darbo kodekso 21 straipsnyje tik trumpai užsimenama, jog darbo taryba turi visas kolektyvinio atstovavimo subjektų teises, 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. Darbo taryba negali atlikti funkcijų, kurios pagal įstatymus yra pripažintos kaip profesinių sąjungų prerogatyva. Darbo tarybų statusą ir sudarymo tvarką nustato įstatymas. Detaliai darbo tarybų veiklą reglamentuoja Lietuvos Respublikos darbo tarybų įstatymas (toliau – „**Darbo tarybų įstatymas**“)<sup>66</sup>. Darbo tarybų įstatymas detaliai reglamentuoja darbo tarybų statusą, sudarymo tvarką, veiklą bei veiklos pasibaigimo pagrindus, darbo tarybų ir jos narių teises bei pareigas, garantijas darbo tarybų nariams. Darbo tarybų įstatymas darbo tarybą apibrėžia kaip darbuotojų atstovaujimą organą, ginantį darbuotojų profesines, darbo, ekonomines ir socialines teises bei atstovaujantį jų interesams. Kaip jau buvo minėta prioritetas atstovauti darbuotojus yra suteikiamas profesinėms sąjungoms todėl ir darbo taryba yra sudaroma tik tais atvejais, kai įmonėje nėra veikiančios profesinės sąjungos ir jeigu darbuotojų kolektyvo susirinkimas darbuotojų atstovavimo ir gynimo funkcijos neperdavė atitinkamos ekonominės veiklos šakos profesinei sąjungai. Įmonėje, neatsižvelgiant į jos filialų skaičių gali būti sudaroma tik viena darbo taryba. Įmonėje, kurioje dirba mažiau kaip 20 darbuotojų, darbo tarybos funkcijas įgyvendina darbuotojų atstovas, renkamas darbuotojų kolektyvo susirinkime.

Įmonėje, kurioje dirba daugiau nei 20 darbuotojų darbo tarybos narių skaičius varijuoja nuo 3 iki 15 narių, atsižvelgiant į tai, kiek darbuotojų dirba įmonėje.

Darbo tarybos nariais gali būti renkami visi darbuotojai, sulaukę šešiolikos metų ir išdirbę įmonėje ne mažiau kaip šešis mėnesius, išskyrus darbuotojus, dirbančius pagal

---

<sup>66</sup> Lietuvos Respublikos darbo tarybų įstatymas (su pakeitimais ir papildymais) (Valstybės žinios, 2004, Nr. 164-5972)

laikinąją darbo sutartį. Darbuotojai, įmonėje išdirbę trumpiau kaip šešis mėnesius, darbo tarybos nariais gali būti renkami tik tuo atveju, kai įmonėje visi darbuotojai dirba trumpiau nei šešis mėnesius.

Darbo tarybų įstatymas numato, kad darbdavys ir pagal įstatymus, įgaliojimus ar steigimo dokumentus jam atstovaujantys asmenys negali būti darbo tarybos nariais. Pažymėtina, jog šiuo atveju darbdaviui atstovaujančiais asmenimis reikėtų laikyti įmonės, įstaigos, organizacijos vadovą, taip pat asmenį veikiančią pagal darbdavio išduotą įgaliojimą bei prokuristą. Būtent šie asmenys atstovauja įmonę, įstaigą organizaciją kaip juridinį asmenį. Remiantis Valstybinės darbo inspekcijos (toliau – „VDI“) žodine konsultacija, darbdaviui atstovauja visa įmonės administracija, t.y. įmonės, įstaigos, organizacijos vadovas, vyr. finansininkas, vadybininkai. Remiantis tokiu išaiškinimu kai kuriose įmonėse, vargu, ar liktų asmenų iš kurių būtų galima tą tarybą sudaryti. Vis dėlto įstatymo norma, numatanti, kas negali kandidatuoti į darbo tarybos narius neturėtų būti aiškinama plečiamai. Beje, remiantis VDI konsultacija, aukščiau minėti asmenys ne tik negali kandidatuoti, bet ir negali balsuoti renkant tarybos narius.

Darbo taryba sudaroma trejų metų kadencijai, kuri pradeda skaičiuoti nuo darbo tarybos įgaliojimų pradžios. Pažymėtina, jog įstatymas numato vienos darbo tarybos kadencijos trukmę. Pasibaigus kadencijai ir nutrūkus išrinktų darbo tarybos narių įgaliojimams, darbuotojų kolektyvas vėl gali rinkti darbo tarybą arba apsispręsti perduoti atstovavimo teises profesinei sąjungai.

Darbo taryba, atstovaudama įmonės darbuotojams, turi teisę:

- 1) dalyvauti informavimo, konsultavimo procedūrose;
- 2) įstatymų, kolektyvinių sutarčių ar darbo tarybos ir darbdavio susitarimų nustatytais atvejais derinti darbdavio sprendimus;
- 3) sudaryti su darbdaviu įmonės kolektyvinę sutartį, taip pat įmonės filialo, atstovybės ar struktūrinio padalinio kolektyvinę sutartį;
- 4) įgalioti darbo tarybos narį įmonės darbo metu patekti į įmonės patalpas, susipažinti su darbuotojų darbo sąlygomis netrukdam darbuotojų darbui;
- 5) gauti iš darbdavio, o norminių teisės aktų nustatytais terminais ir iš valstybių bei savivaldybių institucijų ir įstaigų informaciją, reikalingą savo funkcijoms atlikti;
- 6) teikti darbdaviui pasiūlymus dėl ekonominių, socialinių ir darbo klausimų, aktualių darbuotojams darbdavio sprendimų, darbo santykius reglamentuojančių įstatymų, kitų norminių teisės aktų ir kolektyvinių sutarčių įgyvendinimo;

- 7) kreiptis į teismą dėl darbdavio sprendimų teisėtumo, taip pat dėl įstatymų, kitų norminių teisės aktų, kolektyvinių sutarčių nevykdymo ar netinkamo vykdymo;
- 8) kreiptis į teismą dėl darbo tarybos teisių, nustatytų įstatymuose, kolektyvinėse sutartyse ar darbo tarybos ir darbdavio susitarimuose, gynimo;
- 9) esant būtinybei aptarti svarbius ekonomikos, socialinius ir darbo klausimus, sušaukti visuotinį darbuotojų kolektyvo susirinkimą (konferenciją), suderinus su darbdaviu susirinkimo (konferencijos) vietą ir laiką;
- 10) priimti sprendimą skelbti streiką ir jam vadovauti, jeigu įmonėje nėra veikiančios profesinės sąjungos ir jeigu darbuotojų kolektyvo susirinkimas neperdavė darbuotojų atstovavimo ir gynimo funkcijos atitinkamos ekonominės veiklos šakos profesinei sąjungai;
- 11) atlikti kitus veiksmus, neprieštaraujančius įstatymams, kitiems norminiams teisės aktams, bei veiksmus, numatytus kolektyvinėse sutartyse ar darbo tarybos ir darbdavio susitarimuose.

Paminėtina, jog tik neseniai atsirado pakeitimas, jog darbo taryba gali skelbti streiką. Iki 2005 metų streiko skelbimas buvo išimtinė profesinių sąjungų teisė. Taip pat atkreiptinas dėmesys, jog darbo tarybų įstatymas taip pat numato teisę darbo taryboms kreiptis į teismą ginant darbo tarybos teises ar dėl darbdavio veiksmų neteisėtumo. Kreipiantis dėl darbdavio veiksmų neteisėtumo iškyla klausimas, ar darbo taryba gali kreiptis, pavyzdžiui, dėl neteisėto drausminės nuobaudos skyrimo atstovaudama vieną darbuotoją, t.y. atstovaudama darbuotoją individualiuose darbo ginčiuose? Įstatymas ribojimų lyg ir nenumato, tačiau klausimas kaip į tai reaguotų teismas. Kol kas teisminės praktikos nėra, nors taip aktyviai kuriantis darbo taryboms ilgai laukti ko gero neteks. Manytina, jog tokiu atveju turėtų būti taikoma analogija ir darbo tarybų padėtis reglamentuojama analogiškai profesinių sąjungų procesinei padėčiai kreipiantis į teismą dėl darbuotojų teisių gynimo.

Darbo taryba negali atlikti funkcijų, kurios pagal įstatymus yra pripažintos profesinių sąjungų prerogatyva.

Darbo taryba privalo:

- 1) atlikti savo funkcijas laikydamosi įstatymų, kitų norminių teisės aktų, kolektyvinių sutarčių, darbo tarybos ir darbdavio susitarimų bei darbo tarybos veiklos reglamento nuostatų;

- 2) atlikdama savo funkcijas atsižvelgti į visų įmonės darbuotojų teises ir interesus, nediskriminuoti atskirų darbuotojų, jų grupių ar atskirų struktūrinių padalinių darbuotojų;
- 3) informuoti įmonės darbuotojus apie savo veiklą kasmet viešai pateikdama įmonės darbuotojams metinės darbo tarybos veiklos ataskaitą, taip pat kitu darbo tarybos veiklos reglamente nustatytu būdu;
- 4) pasibaigus darbo tarybos nario narystei, ne vėliau kaip per vieną mėnesį patvirtinti įgaliojimus naujo darbo tarybos nario, kuriuo jo sutikimu gali būti pirmasis darbuotojas kandidatų sąrašė;
- 5) laikytis geranoriškumo ir pagarbos teisėtiems darbdavio interesams principų.

Kuo labiau plečiant darbo tarybų teisių ir pareigų sąrašą po truputį nyksta takoskyra tarp įmonėje veikiančios profesinės sąjungos ir darbo tarybos. Be abejonės darbo taryba niekada negalės atstoti šakinės profesinės sąjungos ar profesinės sąjungos veikiančios nacionaliniu mastu.

Lietuvai tapus Europos Sąjungos nare, Lietuvoje įsisteigė dešimtis Europoje veikiančių tarptautinių korporacijų padalinių, o taip pat padaugėjo Lietuvos įmonių, turinčių padalinius užsienyje. Kaip pažymi Socialinės apsaugos ir darbo ministerija, dėl to jau tenka susidurti su socialinės partnerystės forma – darbuotojų informavimu ir konsultavimu, kai darbdavys įmonės valdymo klausimais priima sprendimus ne vienasmeniškai, o dalyvaujant darbuotojų atstovams<sup>67</sup>. Šiuo tikslu, Įgyvendinant ES Tarybos direktyvą Nr. 94/45/EB „Dėl Europos darbų tarybos steigimo arba Bendrijos mastu veikiančių įmonių ir Bendrijos mastu veikiančių įmonių grupių darbuotojų informavimo bei konsultavimo tvarkos nustatymo“<sup>68</sup> (toliau – „**ES tarybos direktyva Nr. 94/45/EB**“) buvo priimtas Lietuvos Respublikos Europos darbo tarybų įstatymas<sup>69</sup>. Šis įstatymas taikomas, jei Europos Bendrijos įmonės, taip pat Europos Bendrijos įmonių grupės kontroliuojančiosios įmonės buveinė yra Lietuvos Respublikoje, o jei Bendrijos įmonės ar Europos Bendrijos įmonių grupės kontroliuojančiosios įmonės buveinė nėra valstybėje narėje, bet Lietuvos Respublikoje veikia Europos Bendrijos įmonės padalinys ar yra registruota Europos Bendrijos įmonių grupės

---

<sup>67</sup> Žiūrėta [2007-01-12]. Prieiga per internetą <<http://www.socmin.lt/index.php?-1450554398>>.

<sup>68</sup> ES Tarybos direktyvą Nr. 94/45/EB „Dėl Europos darbų tarybos steigimo arba Bendrijos mastu veikiančių įmonių ir Bendrijos mastu veikiančių įmonių grupių darbuotojų informavimo bei konsultavimo tvarkos nustatymo“ Prieiga per internetą <<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:31994L0045:LT:HTML>>.

<sup>69</sup> Lietuvos Respublikos Europos darbo tarybų įstatymas (su pakeitimais ir papildymais) (Valstybės žinios, 2004, Nr. 39-1271)



įmonė, kurie yra paskirti atitinkamai Europos Bendrijos įmonės ar Europos Bendrijos įmonių grupės kontroliuojančiosios įmonės atstovu. Kai toks atstovas nė vienoje valstybėje narėje nėra paskirtas, šis Įstatymas taikomas tuo atveju, jei Lietuvos Respublikoje veikiančio Europos Bendrijos įmonės padalinio arba buveinę Lietuvos Respublikoje turinčios Europos Bendrijos įmonių grupės įmonės darbuotojų skaičius yra didžiausias, palyginti su darbuotojų skaičiumi kituose Europos Bendrijos įmonės padaliniuose ar Europos Bendrijos įmonių grupės įmonėse, kurie ar kurios yra kitose valstybėse narėse. Europos Bendrijos įmonė įstatymo yra apibūdinama kaip įmonė, kurios bendras darbuotojų valstybėse narėse skaičius yra ne mažesnis kaip 1000 ir kurios darbuotojų skaičius kiekvienoje iš bent dviejų valstybių narių yra ne mažesnis kaip 150. Europos Bendrijos įmonių grupė laikoma tokia įmonių grupė, kuri atitinka visus žemiau išvardintus požymius:

- 1) įmonių grupės įmonių bendras darbuotojų valstybėse narėse skaičius yra ne mažesnis kaip 1000;
- 2) grupę sudaro bent dvi įmonės skirtingose valstybėse narėse;
- 3) bent viena grupės įmonė turi bet kurioje valstybėje narėje ne mažiau kaip 150 darbuotojų ir kita grupės įmonė kitoje valstybėje narėje turi ne mažiau kaip 150 darbuotojų.

Europos Bendrijos įmonių grupės darbuotojų Lietuvos Respublikoje skaičius apskaičiuojamas sudedant visų darbo santykiais su Europos Bendrijos įmonių grupės įmone, kurios buveinė yra Lietuvos Respublikoje, ir su Lietuvos Respublikoje veikiančiais jos ir kitų grupės įmonių padaliniais susijusių asmenų skaičių. Paminėtina, jog apskaičiuojant darbuotojų Lietuvos Respublikoje skaičių, neįskaitomi darbuotojai, kuriems apskaičiavimo dieną yra atostogos vaikui prižiūrėti, kol jam sueis treji metai, taip pat atliekantys tikrąją krašto apsaugos tarnybą bei dirbę ar dirbantys pagal laikinąsias darbo sutartis. Palyginus su Darbo tarybų įstatyme numatyta darbuotojų apskaičiavimo tvarka, kuri iš esmės atitinka Europos darbo tarybų įstatyme nustatytą tvarką pastebimas vienintelis, bet reikšmingas skirtumas. Darbo tarybų įstatymas numato, jog apskaičiuojant darbuotojų skaičių į šį skaičių neįskaitoma darbdavys ir pagal darbo įstatymus, įgaliojimus ar steigimo dokumentus jam atstovaujantys asmenys. ES Tarybos direktyva Nr. 94/45/EB nenumato konkrečios darbuotojų apskaičiavimo tvarkos. ES Tarybos direktyvos Nr. 94/45/EB 2 straipsnio 2 dalis įtvirtina nuostatą, jog šioje direktyvoje darbuotojų skaičiaus ribos nustatytos pagal darbuotojų vidutinį skaičių, įskaitant darbuotojus, dirbančius ne visą darbo dieną, ir tuos, kurie dirbo pastaruosius dvejus metus, apskaičiuotą pagal nacionalinės teisės aktus ir (arba)

nusistovėjusią tvarką. Jau minėtas Darbo kodekso 15 straipsnis, nustato, jog darbuotoju yra laikomas asmuo, turintis darbinį teisnumą ir veiksnumą ir dirbantis pagal darbo sutartį. Taigi ši sąvoka taip pat apima ir asmenis atstovaujančius įmonę, t.y. įmonės vadovus, kurie vis dėlto laikytini daugiau kaip darbdavių, o ne darbuotojų atstovais (šis dualumas detaliau nagrinėjamas tolesniuose šio darbo skyriuose). Europos darbo tarybų įstatymas taip pat nenumato ribojimo įmonės, įmonės struktūrinio padalinio, filialo ar atstovybės vadovui būti Europos darbo tarybos nariu. Tai ganėtinai keista praktika ir manau, jog juridinio asmens vadovo buvimo Europos darbo tarybos nariu ribojimas turėtų būti įtvirtintas įstatymiškai, t.y. pačiame Europos darbo tarybų įstatyme, nepaliekant net teorinės galimybės susiklostyti santykiams taip, jog darbdavio atstovas įmonėje taptų darbuotojų atstovu Europos darbo taryboje, veikiančioje Europos įmonių grupėje. Toks dalyvavimas pažeistų patį atstovavimo principą, įtvirtintą Darbo kodekso 19 straipsnio 2 dalyje, numatantį, jog darbuotojų ir darbdavių interesams negali atstovauti ir jų ginti tas pats atstovas.

Kita įdomi nuostata Europos darbo tarybų įstatyme randama įtvirtinant derybų iniciatyvos teisę. Europos darbo tarybų 14 straipsnio 1 dalyje numatoma, jog teisę inicijuoti derybas dėl Europos darbo tarybos sudarymo ar kitos darbuotojų informavimo ir konsultavimo tvarkos sukūrimo turi:

- 1) centrinė vadovybė arba
- 2) ne mažiau kaip 100 darbuotojų arba jų atstovai iš ne mažiau kaip dviejų padalinių ar įmonių, esančių ne mažiau kaip dviejose valstybėse narėse.

Centrinė vadovybė minėto įstatymo yra apibrėžiama, kaip Europos Bendrijos įmonės arba Europos Bendrijos įmonių grupės kontroliuojančiosios įmonės valdymo organas. Jei Europos Bendrijos įmonės arba Europos Bendrijos įmonių grupės kontroliuojančiosios įmonės buveinė yra ne valstybėje narėje, centrine vadovybe laikomas jos atstovu paskirto Europos Bendrijos įmonės padalinio vadovas arba atstovu paskirtos Europos Bendrijos įmonių grupės įmonės valdymo organas, o kai toks atstovas nė vienoje valstybėje narėje nepaskirtas – valstybėje narėje veikiančio įmonės padalinio, turinčio daugiausia darbuotojų, vadovas arba valstybėje narėje buveinę turinčios Europos Bendrijos įmonių grupės įmonės, turinčios daugiausia darbuotojų, valdymo organas. Palyginimui su Darbo tarybų įstatymu reikia paminėti, jog pagal darbo tarybų įstatymą, darbo tarybos rinkimus skelbia darbdavys, gavęs rašytinį ne mažiau kaip vieno penktadalio įmonės darbuotojų pasirašytą pasiūlymą dėl darbo tarybos sudarymo. Keista, jog remiantis Europos darbo tarybų įstatymu, iniciatyvos teisę turi darbdavio atstovas (centrinė vadovybė). Paprastai tai pažeistų atstovavimo principą,

kadangi darbuotojai turėtų kelti iniciatyvą dėl Europos darbo tarybos sudarymo, o darbdavio atstovas (centrinė vadovybė) turėtų būti tik subjektas, gavęs raštišką kreipimąsi iš darbuotojų dėl Europos darbo tarybos sudarymo, organizuojantis pačią sudarymo procedūrą. Paliekant darbdavio atstovui (centrinei vadovybei) Europos darbo tarybos sudarymo iniciatyvos teisę, kaip atskiram, nuo niekieno valios nepriklausančiam subjektui, sudaroma galimybė piktnaudžiauti šia teise. Darbdavio atstovas (centrinė vadovybė) inicijuoti tokius rinkimus gali darbuotojams nepalankiu metu, galbūt netgi darbuotojams nepasiruošus ar nenorint formuoti tokio darbuotojų interesus atstovaujančio organo, ir pasinaudojus situacija, sudaryti darbdavio interesams palankią tarybą. ES Tarybos direktyvos Nr. 94/45/EB 4 straipsnio 1 dalyje numatoma, jog centrinė administracija yra atsakinga už tai, kad būtų sudarytos sąlygos ir sukurtos priemonės, būtinos steigiant Europos darbo tarybą. ES Tarybos direktyvos Nr. 94/45/EB 5 straipsnio 1 dalyje įtvirtinta taisyklė, kad centrinė administracija pradeda derybas dėl Europos darbo tarybos įsteigimo ar informavimo ir konsultavimosi tvarkos nustatymo savo iniciatyva arba raštu paprašius mažiausiai 100 darbuotojų arba jų atstovų ne mažiau kaip dviejų skirtingų valstybių narių įmonėse. Iš įtvirtintų analogiškų nuostatų ES Tarybos direktyvoje Nr. 94/45/EB, o tiksliau Europos darbo tarybų įstatymui atkartojant ES Tarybos direktyvos Nr. 94/45/EB nuostatas darytina išvada, jog tokia tvarka ir toks Europos darbo tarybų formavimo modelis pasirinktas ne tik Lietuvoje, bet veikia ir visoje Europos Sąjungoje. Iniciatyvos teisės centrinei atstovybei suteikimas, galėtų būti aiškintinas kolektyvinių derybų skatinimo principu – darbuotojams, neinicijuojant Europos darbo tarybos sudarymo, darbdavys (darbdavių grupė) negalėtų užtikrinti kolektyvinių santykių vystymosi, sudaryti susitarimų, galiojančių iškart visoje įmonių grupėje. Kadangi be abejonės ir darbdavys yra suinteresuotas tokių susitarimų buvimu, jam paliekama iniciatyvos teisė pradėti Europos darbo tarybos sudarymą, idant ateityje būtų su kuo vesti derybas, pasirašyti susitarimus bei tikėtis tokių susitarimų efektyvaus įgyvendinimo. Kaip tiksliai pastebėjo doc. T. Davulis, Nesant iniciatyvos nė iš vienos pusės, Europos darbo tarybos gali ir neatsirasti<sup>70</sup>.

Darbo kodekso 18 straipsnis numato, jog atstovavimas esant kolektyviniams darbo santykiams, remiantis galiojančiais darbo įstatymais, atsiranda be atskiro darbuotojo valios išreiškimo, jeigu toks subjektas ar asmuo atstovauja darbuotojų daugumos valiai. Taigi vienas iš atstovavimo pagrindų yra įvardijamas kaip darbuotojų daugumos valios atstovavimas. Remiantis šia nuostata darbuotojus atstovauti turėtų toks subjektas, kuris

---

<sup>70</sup> DAVULIS, Tomas. *Europos darbo tarybos :33 klausimai ir atsakymai*. Vilnius, 2004, p. 10.

atstovautų daugumą ir nebūtų svarbu ar tai būtų profesinė sąjunga, ar darbo taryba. Tačiau Darbo kodekso 19 straipsnis įveda šokią tokią sumaištį, kadangi numato, jog, 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. Aiškinant šį straipsnį pasidaro neaišku, ar darbo tarybai, atstovaujančiai darbuotojų daugumos valią nebus suteikta atstovavimo teisė, jei įmonėje veiks profesinė sąjunga, nors ji, kaip tos įmonės darbuotojų atstovas, atstovaus mažumos darbuotojų interesams? Darbo tarybų įstatymas vienareikšmio atsakymo nepateikia. Darbo tarybų įstatymo 27 straipsnis numato, jog jei nepasibaigus darbo tarybos kadencijai nustatyta tvarka įmonėje yra įsteigiama ir pradeda veikti įmonės profesinė sąjunga ar įmonės darbuotojų kolektyvo susirinkimas darbuotojų atstovavimo ir gynimo funkciją perduoda atitinkamos ekonominės veiklos šakos profesinei sąjungai, darbo taryba tęsia savo veiklą. Jei įmonėje veikia ir profesinė sąjunga, ir darbo taryba, įmonės kolektyvinę sutartį sudaryti bei kitas darbuotojų atstovų funkcijas atlikti turi teisę jungtinė profesinės sąjungos ir darbo tarybos atstovybė. Tačiau jei darbo taryba ir profesinė sąjunga nesusitaria dėl jungtinės atstovybės sudarymo, sprendimą dėl atstovavimo priima darbuotojų kolektyvo susirinkimas (konferencija). Taigi, jei iš pradžių įmonėje veikė darbo taryba ir buvo įsteigta profesinė sąjunga, darbuotojai gali pasirinkti, kas atstovaus darbuotojų kolektyvą. Tačiau kaip elgtis situacijai susiklosčius atvirkščiai, t.y. kai įmonėje veikė profesinė sąjunga, tačiau pasikeitus aplinkybėms (pavyzdžiui profesinės sąjungos nariai, dirbę toje įmonėje nutraukė darbo santykius) ar gali būti steigiama darbo taryba ir kyla klausimas ar darbuotojų kolektyvas galėtų perduoti jai darbuotojų atstovavimo funkciją?

TDO konvencijos C135 5 straipsnis numato, jog kai toje pačioje įmonėje yra ir profesinių sąjungų atstovų, ir renkamų atstovų, imamasi atitinkamų priemonių, jeigu to reikia, kad išrinkti atstovai nebūtų panaudojami atitinkamų profesinių sąjungų arba jų atstovų pozicijoms silpninti, taip pat kad būtų skatinamas bendradarbiavimas tarp renkamų atstovų bei atitinkamų profesinių sąjungų ir jų atstovų. Iš šios nuostatos matyti, jog TDO teikia prioritetą atstovų bendradarbiavimui, t.y. kaip ir numatyta Darbo tarybų įstatyme jungtinei profesinės sąjungos ir darbo tarybos atstovybei. Vis dėl to patys atstovavimo santykiai yra pagrįsti fiduciarumo (pasitikėjimo) principu. Atstovas, kuriuo nepasitiki atstovaujantieji, negali užtikrinti tinkamo atstovaujamojo teisių bei interesų įgyvendinimo ir gynimo. Remiantis šiuo principu, kuris atspindi atstovavimo instituto prigimtį, galima daryti išvadą,

jog tik darbuotojų kolektyvas gali nuspręsti, kas turėtų jam atstovauti ir deleguoti šią funkciją savo pasirinktam atstovui. Įstatyminiai ar kitokie ribojimai pažeistų atstovavimo bei asociacijų laisvės principą. Asociacijų laisvės principas būtų pažeidžiamas per negatyvųjį aspektą, jei įmonei atstovautų profesinė sąjunga, kurios nariais būtų tik mažuma įmonės darbuotojų, galima numatyti netiesioginį spaudimą soti į profesinę sąjungą siekiant užtikrinti savo interesų gynimą. Be to niekas negali būti atstovaujamas be atstovaujamojo valios, sutikimo. Šiuo atžvilgiu vėlgi yra svarstytinas jau aptartas Lietuvos Respublikos Konstitucinio teismo nutarimas Konstitucinio Teismo 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“. Nepaisant to, jog kaip ir konstatavo Konstitucinis Teismas, profesinės sąjungos istoriškai susiformavo kaip darbuotojų gynėjos, darbuotojų atstovavimas nėra profesinėm sąjungom *per se* priskirtinas kaip išimtinė profesinių sąjungų funkcija. Pats priskirtinumas nėra kylantis savaime ir išplaukiantis iš profesinių sąjungų prigimties ar uždavinių. Tenka dar kartą konstatuoti, jog tik darbuotojai gali spręsti, kam perduoti atstovavimo teises.

Kaip probleminis aspektas turėtų būti nagrinėjamas aukštesnio nei įmonės lygio kolektyvinės sutarties įgyvendinimas. Panagrinėkime hipotetinę situaciją: įmonės darbuotojų kolektyvas perduoda atstovavimo funkciją šakinei profesinei sąjungai. Šakinė profesinė sąjunga pasirašo šakinę kolektyvinę sutartį, kuri galioja minėtoje įmonėje. Tačiau kolektyvas, nepatenkintas nepakankamu savo interesų atstovavimu, nusprendžia atstovavimo funkciją perduoti kitam atstovavimo subjektui, t.y. naujai sudaromai darbo tarybai. Kaip jau buvo minėta anksčiau, darbo taryba iš esmės pagal įstatymų jai suteiktus įgaliojimus, galėtų perimti įmonės profesinės sąjungos atstovavimo funkcijas. Darbo kodekso 55 straipsnis numato, jog nacionalinė, šakos ir teritorinė kolektyvinė sutartis įsigalioja nuo jų įregistravimo dienos ir galioja iki jose nurodytos dienos ar naujos nacionalinės, šakos ar teritorinės kolektyvinės sutarties sudarymo. Taigi, šiuo atveju sudaryta sutartis liktų galioti. Tačiau darbo tarybai nėra suteikta teisė vesti kolektyvines derybas, pasirašyti kolektyvinę sutartį aukštesniu nei įmonės lygiu. Tai yra išimtinė profesinių sąjungų teisė. Iš to seka išvada, jog darbo taryba negalėtų kontroliuoti aukštesnio nei įmonės lygio kolektyvinės sutarties vykdymo. Tokioje situacijoje yra suponuojama galimybė darbdaviui nevaržomai piktnaudžiauti nevykdant ar netinkamai vykdant aukštesnio nei įmonės lygio kolektyvinę darbo sutartį. Šiuo atveju tikriausiai yra vienintelė galimybė, skatinama tiek Lietuvos

Respublikos įstatymų, tiek ir TDO – sudaryti jungtinę profesinės sąjungos ir darbo tarybos atstovybę. Tik taip būtų efektyviai užtikrinimai darbuotojų teisių ir interesų atstovavimas ir gynimas, o taip pat ir tinkamas aukštesnio nei įmonės lygio kolektyvinės sutarties vykdymas.

Europos darbo tarybos tarptautiniu mastu yra vertinamos kaip viena didžiausių naujovių tarptautiniame versle. 1994 ES Direktyvos pasekmė – apie 750 tarptautinių kompanijų jau yra įsteigusios darbo tarybas. Šiuo metu šis skaičius tik didėja ir tai įrodo, jog toks darbuotojus atstovaujantis organas jau seniai buvo reikalingas tiek darbuotojam, tiek darbdaviam. Priede nr. 5 pateikiami duomenys apie įsteigtas Europos darbo tarybas kai kuriuose užsienio valstybėse, kurie tik įrodo, kad tokia naujovė gana greitai buvo rinkos priimta. Lietuvoje šiuo metu ETUI duomenimis yra 76 Europos darbo tarybos<sup>71</sup>.

Dėl Europos darbo tarybų reikšmės ir įtakos darbdaviams vis dar vyksta karštos diskusijos. Praktikoje yra užfiksuota atveju, kai Europos darbo taryba stipriai įtakojo darbdavio veiksmus ir netgi pati inicijavo susitarimus, tačiau taip pat pažymima, jog pasitaiko tokių atvejų, kai Europos darbo tarybos reikšmė yra daugiau simbolinė ir pati taryba, kaip atstovaujantis darbuotojus organas, veikia neefektyviai ir darbdavio sprendimų įtakoti negali<sup>72</sup>. Socialiniai partneriai Europos mastu (ETUC (darbuotojų atstovas) ir UNICE (darbdavių atstovas) išsakė gana skirtingas pozicijas dėl Europos darbo tarybų reglamentavimo tobulinimo. ETUC siekia įstatymiškai įtvirtinti:

- trumpesni derybų dėl Europos darbo tarybų sudarymo laikotarpio terminą;
- griežtesnes sankcijas;
- tiksliau apibrėžti konfidencialios informacijos sąvoką, sumažinti darbdavių piktnaudžiavimą šia kryptimi;
- padidinti ekspertų dalyvavimo derybų procesuose galimybę.<sup>73</sup>

UNICE kaip ir buvo galima tikėtis išdėstė visiškai priešingą poziciją – darbdaviai siekia kuo labiau sumažinti įstatyminių reglamentavimą, palikti tai susitarimo tarp socialinių partnerių reguliavimo sričiai. Teigiama, jog tik socialiniai partneriai gali tinkamai sureguliuoti tarpusavio santykius ir pasirinkti tinkamiausią reglamentavimo būdą.

Nors ir ganėtinai skirtingos pozicijos, vis dėlto abiejuose galima rasti tiek kritinių taškų, tiek ir teigiamų idėjų. Europos darbo tarybos yra pakankamai jaunas institutas darbo teisėje ir kategoriškų išvadų apie jo įtaką ir reikšmę daryti nereikėtų. Kol kas aišku tik tiek,

---

<sup>71</sup> Žiūrėta [2007-02-10]. Prieiga per internetą <<http://eurofound.europa.eu/eiro/2004/11/study/tn0411101s.html>>.

<sup>72</sup> *Ibidem*

<sup>73</sup> *Ibidem*

jog tai ir darbdaviams, ir darbuotojams priimtinas institutas, radęs savo nišą darbuotojų atstovavimo subjektų sistemoje, ir nors nuo įkūrimo praėjo pakankamai mažai laiko, jau pradantis evoliucionuoti į pasaulines darbo tarybas. Tam be abejonės įtakos turi verslas, kurio globalizacija ištrina Europos Sąjungos ribas ir tokiu būdu paskui verslą Europos tarybos transformuojasi į pasaulines tarybas ir steigiasi ne tik Europos Sąjungoje veikiančiose įmonėse.

### **5.5. Darbuotojų atstovų garantijos atleidimo iš darbo atveju**

Darbo kodekso 134 straipsnis įtvirtina garantijas darbuotojų atstovams, nutraukiant darbo sutartis sekančiai: darbuotojai, išrinkti į darbuotojų atstovaujamuosius organus (Darbo kodekso 19 straipsnis), laikotarpiu, kuriam jie išrinkti, negali būti atleisti iš darbo pagal Darbo kodekso 129 straipsnį (darbdavio iniciatyva, kai nėra darbuotojo kaltės) be išankstinio to organo sutikimo. Profesinės sąjungos ar darbo tarybos pirmininkas jų kadencijos laikotarpiu taip pat negali būti atleisti iš darbo pagal Darbo kodekso 136 straipsnio 3 dalies 1 punktą (darbo sutarties nutraukimas darbdavio iniciatyva be įspėjimo, kai darbuotojas nerūpestingai atlieka darbo pareigas ar kitaip pažeidžia darbo drausmę, jei prieš tai jam nors kartą per paskutinius dvylika mėnesių buvo taikytos drausminės nuobaudos) be išankstinio profesinės sąjungos atstovaujamojo organo ar darbo tarybos sutikimo.

Ar patenkinti darbdavio pareiškimą duoti sutikimą atleisti darbuotojų atstovą, atstovaujamas organas privalo nuspręsti per keturiolika dienų nuo pareiškimo gavimo. Darbuotojams atstovaujantis organas sutikimą ar nesutikimą atleisti darbuotoją iš darbo turi pateikti raštu. Jeigu per šį laikotarpį darbuotojams atstovaujantis organas darbdaviui atsakymo neduoda, darbdavys turi teisę nutraukti darbo sutartį.

Darbdavys turi teisę teismo tvarka ginčyti darbuotojams atstovaujančio organo atsisakymą duoti sutikimą atleisti darbuotojų atstovą. Teismas gali panaikinti tokį sprendimą, jei darbdavys įrodo, kad šis sprendimas iš esmės pažeidžia jo interesus.

Darbuotojams atstovaujančio organo sutikimas galioja, kol pasibaigia Darbo kodekso 130 straipsnyje nustatyti įspėjimo apie darbo sutarties nutraukimą terminai (2 arba 4 mėnesiai). Darbuotojas, atleistas iš darbo pažeidžiant įstatymų nustatytus reikalavimus, darbo ginčus nagrinėjančio organo sprendimu turi būti grąžintas į ankstesnį darbą.

Profesinių sąjungų įstatymo 21 straipsnis numato garantijas profesinių sąjungų nariams, išriektiems į darbuotojų atstovaujamuosius organus - darbdavys negali atleisti iš

darbo darbuotojo įmonėje veikiančios profesinės sąjungos renkamojo organo nario pagal Darbo sutarties įstatymo 29 straipsnio pirmosios dalies 2 punktą ir savo valia, negavęs tos profesinės sąjungos įmonėje renkamojo organo išankstinio sutikimo. Minėtiems darbuotojams skiriant drausmines nuobaudas, išskyrus drausminę nuobaudą – atleidimą iš darbo, taip pat reikalingas išankstinis profesinės sąjungos renkamojo organo sutikimas.

Profesinių sąjungų nariams, atleistiems iš darbo dėl jų išrinkimo į renkamuosius pareigas profesinių sąjungų organizacijose, pasibaigus renkamujų pareigų įgaliojimams, suteikiamas pirmesnis darbas (pareigos), o jeigu jo nėra, – kitas lygiavertis darbas (pareigos) toje pačioje arba darbuotojo sutikimu kitoje įmonėje, įstaigoje, organizacijoje.

Įmonės, įstaigos, organizacijos darbuotojas, išrinktas į renkamuosius tos įmonės, įstaigos, organizacijos profesinės sąjungos organus ir dėl to nutraukęs darbo santykius, prilyginamas tos įmonės, įstaigos, organizacijos darbuotojui ir jam taikomos socialinės garantijos visą renkamujų pareigų ėjimo laiką.

Kitos garantijos darbuotojams, išrinktiems į renkamuosius profesinės sąjungos organus, gali būti nustatytos kolektyvinėse ir kitose sutartyse.

Reiktų paminėti, jog kelia nuostabą tai, kad iki šiol Profesinių sąjungų įstatymo aktuali redakcija nėra suderinta su šiuo metu galiojančiu Darbo kodeksu ir iki šiol yra aptinkama nuorodų į Darbo sutarties įstatymą, nors paskutinis Profesinių sąjungų įstatymo pakeitimas buvo priimtas 2003 m. lapkričio 3d., taigi jau galiojant naujam Darbo kodeksui. Tokie neatitikimai turėtų kuo greičiau būti pašalinti ir tam iniciatyvą galėtų pareikšti ir pačios profesinės sąjungos. Taip pat diskutuotina nuostata, jog išankstinį sutikimą darbdavys turi gauti skirdamas drausminę nuobaudą, išskyrus drausminę nuobaudą – atleidimą iš darbo. Darbo kodekse įtvirtinta gana griežta pozicija šiuo klausimu, t.y. profesinės sąjungos pirmininkas jo kadencijos laikotarpiu negali būti atleistas iš darbo pagal Darbo kodekso 136 straipsnio 3 dalies 1 punktą (darbo sutarties nutraukimas darbdavio iniciatyva be įspėjimo, kai darbuotojas nerūpestingai atlieka darbo pareigas ar kitaip pažeidžia darbo drausmę, jei prieš tai jam nors kartą per paskutinius dvylika mėnesių buvo taikytos drausminės nuobaudos) be išankstinio profesinės sąjungos atstovaujamojo organo sutikimo. Ši nuostata iš Darbo kodekso taip pat turėtų būti perkelta į Profesinių sąjungų įstatymą arba bent jau Profesinių sąjungų įstatymo nuostata, numatanti, jog skiriant drausminę nuobaudą – atleidimą iš darbo - nereikia išankstinio profesinės sąjungos atstovaujamojo organo sutikimo, panaikinta.

Darbo tarybų įstatymas numato, jog darbo tarybos narius atleidžiant iš darbo, jiems taikomos Darbo kodekse darbuotojų atstovams nustatytos garantijos.



Europos darbo tarybų įstatymas taip pat numato garantijas darbuotojų atstovams, išrinktiems į Europos darbo tarybą. Remiantis šio įstatymo 13 straipsniu, su Lietuvos Respublikoje veikiančiu Europos Bendrijos įmonės padaliniu ar su Lietuvos Respublikoje buveinę turinčia Europos Bendrijos įmonių grupės įmone darbo santykiais susijusiems Europos darbo tarybos ar Europos darbo tarybos komiteto, specialiojo derybų komiteto nariams turi būti sudaromos sąlygos dalyvauti Europos darbo tarybos ar Europos darbo tarybos komiteto, taip pat specialiojo derybų komiteto posėdžiuose ir bendruose posėdžiuose su centrine vadovybe ar kito lygmens vadovybe, taip pat derybose su centrine vadovybe, paliekant jiems darbo vietą ir vidutinį darbo užmokestį. Šių darbuotojų narystės Europos darbo taryboje ar specialiajame derybų komitete laikotarpiu darbo sutartis negali būti nutraukta darbdavio iniciatyva be juos skyrusio darbuotojų atstovo sutikimo. Jei šie asmenys buvo išrinkti darbuotojų susirinkime ar konferencijoje, sutikimą juos atleisti iš darbo turi teisę duoti Valstybinės darbo inspekcijos teritorinis skyrius<sup>74</sup>. Nagrinėtina būtų nuostata kaip tik dėl Valstybinės darbo inspekcijos intervencijos. ES Tarybos direktyvos Nr. 94/45/EB 10 straipsnis numato, jog specialaus derybų organo, Europos darbo tarybų nariai ir darbuotojų atstovai, vykdantys savo funkcijas, vykdydami pareigas naudojami tokia pat apsauga ir garantijomis, kurios darbuotojų atstovams numatytos valstybės, kurioje jie dirba, galiojančiuose nacionalinės teisės aktuose ir (arba) nusistovėjusioje tvarkoje. Taip kad nuostata, įtvirtinanti Valstybinės darbo inspekcijos kišimąsi į darbdavio ir darbuotojo atstovų santykius, nebuvo perkelta iš minėtos direktyvos. Tai naujai sukurta nuostata, įtvirtinta Europos darbo tarybų įstatyme. Analogiškos nuostatos nėra nei Profesinių sąjungų įstatyme, nei Darbo kodekse. Kyla klausimas kodėl įstatymų leidėjas, įvedė naują subjektą, nesuprantamai kokiu pagrindu turintį įtaką darbo santykiams. Valstybinės darbo inspekcijos įstatymas, įtvirtinantis Valstybinės darbo inspekcijos kompetenciją, 4 straipsnyje įtvirtina, kad Valstybinės darbo inspekcijos kompetencijai priskiriama nelaimingų atsitikimų darbe, profesinių ligų, darbuotojų saugos ir sveikatos, norminių darbo teisės aktų pažeidimų prevencija ir Lietuvos Respublikos darbo kodekso, darbuotojų saugą ir sveikatą bei darbo santykius reglamentuojančių įstatymų ir kitų norminių teisės aktų kontrolė įmonėse, įstaigose, organizacijose ar kitose organizacinėse struktūrose, nepaisant jų nuosavybės formos, rūšies, veiklos pobūdžio, taip pat tais atvejais, kai darbdavys yra fizinis asmuo<sup>75</sup>. Anksčiau minėto

---

<sup>74</sup> Lietuvos Respublikos Europos darbo tarybų įstatymas (su pakeitimais ir papildymais) (Valstybės žinios, 2004, Nr. 39-1271)

<sup>75</sup> Lietuvos Respublikos valstybinės darbo inspekcijos įstatymas (Valstybės žinios, 2003, Nr. 102-4585)

sutikimo davimas, galėtų būti priskiriamas nebent prie norminių darbo teisės aktų pažeidimų prevencijos (Valstybinė darbo inspekcija vertindama situaciją, neleistų neteisėtai atleisti darbuotojo ir taip užtikrintų šiuo atveju prevenciją). Vis dėlto kyla klausimas, ar valstybinės institucijos intervencija į darbo santykius šiuo atveju yra pateisinama? Iš norminių teisės aktų analizės matyti, jog visuose įstatymuose yra įtvirtintas pagrindinis principas – sutikimą darbdaviui tam tikrais atvejais atleisti darbuotoją duoda darbuotojus atstovaujantis organas, kurio narys ir yra atleidžiamas darbuotojas. Valstybinės darbo inspekcijos numatymas kaip subjekto, galinčio duoti sutikimą, atleidimo iš darbo atveju iškreipia pagrindinę anksčiau minėtą taisyklę. Tokią nuostatą reiktų vertinti kritiškai, kaip nepagrįstą valstybės kišimąsi į privačius santykius, nustatytą įstatymų tvarka.

## **6. Darbdavių atstovavimas. Samprata ir raida.**

Darbdavio samprata pateikiama Darbo kodekso 16 straipsnyje - darbdavys gali būti įmonė, įstaiga, organizacija ar kita organizacinė struktūra, nepaisant nuosavybės formos, teisinės formos, rūšies bei veiklos pobūdžio, pagal Darbo kodeksą turinčios darbinį teisnumą ir veiksnumą. Darbdaviu gali būti tiek privatūs, tiek vieši juridiniai asmenys. Praktikoje neretai kyla diskusijų ar juridinių asmenų filialai ir atstovybės, kurie nėra savarankiški juridiniai asmenys, gali būti laikomi darbdaviais. Manytina, jog juridiniam asmeniui, patvirtinus savo struktūrinio padalinio nuostatus, kuriuose yra suteikiama teisė šiam struktūriniam padaliniui priimti asmenis į darbą, toks struktūrinis padalinys bus laikomas darbdaviu. Būtinasis reikalavimas darbdaviui – darbinis teisnumas ir veiksnumas, kuris atsiranda nuo jų įsteigimo momento. Šiuo atveju diskutuotinas momentas nuo kada juridinio asmens struktūrinis padalinys įgis darbinį teisnumą ir veiksnumą – ar nuo įsteigimo momento ar nuo atitinkamų pakeitimų nuostatuose, kuriais struktūriniam padaliniui suteikiama teisė priimti asmenis į darbą ir įgyvendinti darbdavio teises ir pareigas. Manytina, jog struktūriniai juridinių asmenų padaliniai įgyja darbinį teisnumą ir veiksnumą nuo minėtų nuostatų dėl priėmimo į darbą bei tokiu būdu darbdavio pareigų ir teisių įgyvendinimo įtvirtinimo šių struktūrinių padalinių nuostatuose.

Darbdavys taip pat gali būti kiekvienas fizinis asmuo. Darbo kodeksas taip pat numato, jog išskirtinai šiuo atveju teisnumas ir veiksnumas yra nustatomi pagal Civilinį kodeksą, o ne Darbo kodekso nuostatas. Remiantis Civilinio kodekso 2.2 straipsnio 1 dalimi - fizinio asmens civilinis teisnumas atsiranda asmens gimimo momentu ir išnyksta, jam mirus.

Civilinio kodekso 2.5 straipsnio 1 dalis įtvirtina bendrą taisyklę, jog fizinio asmens galėjimas savo veiksmais įgyti civilines teises ir susikurti civilines pareigas (civilinis veiksnumas) atsiranda visiškai, kai asmuo sulaukia pilnametystės, t. y. kai jam sueina aštuoniolika metų. Tam tikrais atvejais asmuo gali įgyti veiksnumą ir nuo 16 metų.

Darbo kodekse įtvirtintas atstovavimo institutas numato galimybę įgyvendinti savo teises ir interesus ir juos ginti per atstovus tiek darbuotojams, tiek ir darbdaviams. Darbo kodekso 24 straipsnyje įtvirtinama darbdavių atstovų samprata. Darbdaviui atstovauja įmonės, įstaigos ar organizacijos vadovas esant tiek kolektyviniams, tiek individualiems darbo santykiams. Darbdaviams įmonėse pagal įstatymą arba įgaliojimus gali atstovauti ir kiti asmenys (administracija). Įmonės, įstaigos ar organizacijos vadovas turi teisę pagal kompetenciją dalį savo įgaliojimų darbo teisės srityje perduoti fiziniam arba juridiniam asmeniui. Kuria apimtimi perduoti savo įgaliojimus, įmonės, įstaigos ar organizacijos vadovas turi nuspręsti nepažeisdamas savo kompetencijos. Tokia galimybė bei įgaliojimų apimties delegavimas be abejonės turėtų būti numatytas juridinio asmens veiklos dokumentuose. Gana kontraversiškai vertintina šiuo atveju būtų prokuristo figūra. Civilinio kodekso 2.176 straipsnis apibrėžia prokūros ir prokuristo sąvokas - prokūra yra įgaliojimas, kuriuo juridinis asmuo (verslininkas) suteikia teisę savo darbuotojui ar kitam asmeniui atstovaujamojo vardu ir dėl jo interesų atlikti visus teisinius veiksmus, susijusius su juridinio asmens (verslininko) verslu. Asmuo, kuriam išduota prokūra, yra prokuristas. Iš apibrėžimo matyti, jog prokuristas galėtų atstovauti darbdavį ir darbo teisiniuose santykiuose ir kliūčių tam lyg ir neturėtų būti. Lietuvoje teisminė praktika šiuo klausimu dar nėra susiklosčiusi, tačiau užsienio valstybėse prokuristo figūra bei įgaliojimai vertinami gan rezervuotai. Remiantis struktūrine Civilinio kodekso analize prieinama prie išvados, jog tiek prokuristo figūra, tiek jo kompetencija ir veiklos ribos yra reglamentuojami CK skyriuje „Komerčinis atstovavimas“. Tuo grindžiama, jog prokuristas gali veikti tik toje srityje, kurioje įmonėje veikia kaip komercinis subjektas, t.y. sudarant, vykdant ir nutraukiant komercinius sandorius. Lietuvoje tokia praktika nėra susiklosčiusi: valstybinės institucijos akceptuoja darbo sutartis, pasirašytas prokuristo, šiam atstovaujant darbdavį. Tačiau teismų praktikos šiuo klausimu nėra.

Kita galimybė atstovauti darbdavį – įgaliojimo pagrindu. Reikalavimus įgaliojimui taip pat numato Civilinio kodekso 2.137 straipsnis - įgaliojimu laikomas rašytinis dokumentas, asmens (įgaliojotojo) duodamas kitam asmeniui (įgaliotiniui) atstovauti įgaliojotojui nustatant ir palaikant santykius su trečiaisiais asmenimis. Juridinio asmens

duodamą įgaliojimą pasirašo jo vadovas ir ant įgaliojimo dedamas to juridinio asmens antspaudas, jeigu jis antspaudą privalo turėti. Juridinio asmens įgaliojimą notarine tvarka tvirtinti nereikia. Pažymėtina, jog įgaliojime turi būti konkrečiai įvardijamos sritys kuriuose įgaliojimą pavedama atstovauti juridinį asmenį bei nurodomi konkretūs veiksmai, reikalingi numatytiems tikslams įgyvendinti. Nenurodžius minėtų tikslų ir veiksmų, įgaliojimas bus pripažįstamas kaip netinkamas pagrindas atstovavimui ir atstovas jo pagrindu negalės įgyvendinti atstovaujamojo teisių ir interesų bei juos ginti.

Darbo kodeksas numato galimybę, jog darbdaviu gali būti ir fizinis asmuo. Civilinis kodeksas fizinio asmens išduodamam įgaliojimui nustato kitokius reikalavimus nei juridinio asmens išduodamam įgaliojimui. Remiantis Civiliniu kodeksu, fizinio asmens išduotas įgaliojimas turi būti tvirtinamas notarine tvarka.

Nacionalinio, šakos ar teritorinio lygmens darbdavių atstovais gali būti darbdavių organizacijos. Darbo kodekse nėra apibrėžta darbdavių organizacijų samprata. Darbdavių organizacijų, kaip darbdavių atstovų, įtvirtinimas išplaukia iš Darbo kodekso 40, 41, ir kitų Darbo kodekso straipsnių, reglamentuojančių kolektyvinius darbo santykius. Darbo kodekso 50 straipsnis jau konkrečiai įvardija darbdavių atstovus – organizacijas ir netgi detalizuoja šių organizacijų formas, tiesa palikdamas sąrašą nebaigtinį. Darbo kodeksas nurodo, jog darbdavių organizacijomis gali būti asociacijos, federacijos, konfederacijos ir kitokių formų organizacijos. Darbdavių atstovų specifika pasireiškia tuo, jog minėtas organizacijas sudaro juridiniai asmenys. Atstovavimo pagrindai privalomai turi būti įtvirtinti konkrečios darbdavių organizacijos įstatuose. Įsteigus asociaciją ši automatiškai netampa darbdavių atstovu. Tai turi būti numatyta organizacijos veiklos dokumentuose. Veiklos dokumentuose turėtų būti apibrėžta organizacijos kaip darbdavius atstovaujančio subjekto kompetencijos ribos, t.y. kokia apimtimi darbdaviai prisijungdami prie tam tikros asociacijos deleguoja atstovavimo teises. Kaip pastebi teisės mokslininkai, kalbėdami apie darbdavių organizacijų, kaip kolektyvinių darbo santykių subjektų statusą, turėtume įvertinti, kad jis yra dvejopas: šios organizacijos, veikia, kaip savarankiškas subjektas, tačiau taip pat jų veikla ribojama ta apimtimi, kuria jų nariai delegavo šioms organizacijoms atstovavimo teises<sup>76</sup>. Lietuvoje nėra specialaus įstatymo reglamentuojančio darbdavių atstovų statusą, kaip, pavyzdžiui, darbuotojų atstovų statusą reglamentuojančių Profesinių sąjungų ir Darbo tarybų įstatymai. Kaip pažymi teisės mokslininkai, toks reglamentavimas gana komplikuoja patį darbdavių

---

<sup>76</sup> PETRYLAITĖ, Daiva. *Kolektyviniai darbo ginčai*. Vilnius, 2005 p. 109.

atstovavimą kolektyviniuose darbo santykiuose<sup>77</sup>. Iš dalies konkretaus teisės akto, reglamentuojančio darbdavių organizacijų statusą ir veiklą, nebuvimas sudaro galimybę tokioms organizacijoms tapti itin universaliomis. Tik nuo pačių organizacijų, o tiksliau jų steigėjų ar narių priklauso, kokia veikla organizacija užsiims, kuriose srityse atstovaus darbdavius, ar bus kompetetinga sudaryti kolektyvines sutartis ir trišales sutartis, taip pat įstatuose galima numatyti ir nebūtinai su darbo santykiais susijusias funkcijas ir tikslus – tai gali būti ir ekonominių interesų atstovavimas ir gynimas. Būtent tokiu principu kuriasi darbdavių organizacijos ir Lietuvoje.

Teisės mokslininkai pagal tikslus ir funkcijas išskiria kelis tipus darbdavių organizacijų:

- 1) darbdavių organizacijos užsiimančio išimtinai socialiniais ir darbo klausimais;
- 2) darbdavių organizacijos užsiimančios ekonominių klausimų sprendimu;
- 3) darbdavių organizacijos užsiimančios tiek ekonominių, tiek socialinių ir darbo klausimų sprendimu<sup>78</sup>.

Savaime suprantama, jog pastaruoju metu socialiniai ir darbo santykiai tapo sudėtingesni ir traktuoti nevertinant ekonominės situacijos bei neatstovaujant darbdavių ekonominių interesų pasidarė neparanku. Todėl pastebimos tendencijos, jog darbdavių organizacijos pastaruoju metu imasi darbdavius atstovauti tiek ekonominiais klausimais, tiek ir darbo santykiuose.

Taip pat atliekant tarptautinius tyrimus pastebima, kad tampa vis sunkiau atskirti, kurią organizaciją darbo teisės prasme turėtume laikyti darbdavių organizacija, o kuri tiesiog atstovaus ekonominius interesus ir bus visiškai pasyvi darbo ir socialinės teisės klausimais. Kaip vieną pagrindinių indikatorių, užsienio mokslininkai išskiria galėjimą ir norą dalyvauti (tiesiogiai ar netiesiogiai) vedant kolektyvines derybas<sup>79</sup>.

Kaip jau minėta, įstatuose turėtų būti numatyta, jog konkreti darbdavių organizacija yra darbdavius vienijantis juridinis asmuo, asociacija, siekianti atstovauti darbdavius socialiniais ir darbo santykių klausimais. Taip pat paminėtina dar kartą, jog įtvirtinus patį darbdavių atstovavimo faktą įstatuose darbdavių organizacija neįgyja visų atstovo teisių ir pareigų, kadangi įstatuose konkrečiai turi būti numatyti tiek atstovavimo tikslai ir uždaviniai, tiek ir veiksmai, kuriuos atlikti būtina siekiant įstatuose numatytų tikslų. Tai gana

---

<sup>77</sup> DAVULIS, Tomas. *Kai kurios darbdavių organizacijų teisinio statuso problemos*. Vilnius, *Teisė*, Nr.39, 2001, p.7-17.

<sup>78</sup> *Ibidem*

<sup>79</sup> Žiūrėta [2007-02-11]. Prieiga per internetą <<http://eurofound.europa.eu/eiro/2003/11/study/tn0311101s.html>>.

komplikuoja situaciją, jei turėsime omenyje, jog paprastai darbdavių asociacijos steigiasi ir veikia besivadovaudamos Asociacijų įstatymu. Asociacijų įstatymo 2 straipsnis įtvirtina asociacijos sąvoką: asociacija – savo pavadinimą turintis ribotos civilinės atsakomybės viešasis juridinis asmuo, kurio tikslas – koordinuoti asociacijos narių veiklą, atstovauti asociacijos narių interesams ir juos ginti ar tenkinti kitus viešuosius interesus. Tačiau Asociacijų įstatymo 8 straipsnis įtvirtina Visuotinio susirinkimo narių kompetenciją, ir numato, jog visuotinis narių susirinkimas keičia asociacijos įstatus. Įstatymams nereglamentuojant darbdavių organizacijų statuso, kompetencijos ir veiklos ir paliekant tai spręsti pačių organizacijų nariams, sukuriama situacija kai per keletą dienų darbdavių organizacija, kaip darbdavių atstovas darbo teisės prasme, per keletą dienų gali tapti darbdavių organizacija, kaip darbdavių atstovas komerciniuose, o ne darbo santykiuose. Iš dalies taip suteikiama teisė pačioms organizacijoms nustatyti savo veiklą, tačiau kelią pavojų tokios veiklos stabilumui. Manytina, jog kaip atsvara Profesinių sąjungų įstatymui turėtų būti parengtas Darbdavių organizacijų statusą, tikslus bei veiklą reglamentuojantis įstatymas, nustatantis pagrindines gaires darbdavius atstovaujančių organizacijų veiklai, reglamentuojantis jų statusą, bet vis dėlto paliekantis galimybę darbdavių organizacijoms įstatuose detalizuoti savo veiklos uždavinius bei šių uždavinių įgyvendinimą, paliekant daugiau laisvės ir lankstumo kolektyviniuose darbo santykiuose. Analizuojant darbdavių organizacijų įstatus (pavyzdžiui, Lietuvos pramoninkų konfederacijos (toliau – „LPK“) įstatus, matoma, jog situacija per keletą metų pasikeitė. Doc. T. Davulis straipsnyje „Kai kuriose darbdavių organizacijų teisinio statuso problemos“<sup>80</sup> konstatavo, jog LPK įstatuose nėra numatyta konkrečių įgaliojimų sudaryti kolektyvines sutartis, įtvirtinančias normatyvines sąlygas. Taigi, konstatuotina, kad nuo 2001 metų situacija pasikeitė ir LPK įstatuose atsirado konkreti nuostata dėl kolektyvinių sutarčių sudarymo IV skyriuje, reglamentuojančiame konfederacijos teises ir pareigas<sup>81</sup>. Apžvelgiant kaimyninių užsienio valstybių reglamentavimą, paminėtina, kad Latvijoje galioja darbdavių organizacijų ir jų asociacijų įstatymas. Šis įstatymas detalizuoja darbdavių organizacijų statusą, galimus tikslus, kompetenciją ir įgaliojimus atstovaujant darbdavius. Taip pat svarbu paminėti, jog minėtas įstatymas griežtai apibrėžia, kas gali tapti konfederacijos nariu: asociacija arba įmonė, įstaiga, organizacija, įdarbinusi ne mažiau kaip penkiasdešimt darbuotojų. Toks reglamentavimas

---

<sup>80</sup> DAVULIS, Tomas. *Kai kurios darbdavių organizacijų teisinio statuso problemos*. Vilnius, *Teisė*, Nr.39, 2001, p.7-17.

<sup>81</sup> Žiūrėta [2007-02-05]. Prieiga per internetą <<http://www.lpk.lt/Default.asp?DL=L&TopicID=63>>.

konkretizuoja ir suteikia teisinio aiškumo, kas sudaro darbdavių organizaciją ir kas potencialiai galėtų tapti jos nariu. Kaip jau minėta, tirinat darbdavių organizacijų veiklą bei statusą, susiduriama su klausimu, ką vienija konfederacija. Pagal įstatus, konfederacijos narys balsuojant turi 1 balsą, neatsižvelgiant ar tai asociacija, ar įmonė, įstaiga, organizacija. Tokiu atveju, netgi pačiom įmonėm, įstaigom, organizacijom palankiau pavieniui stoti į konfederaciją ir tokiu būdu įgyti didesnį balsų skaičių bei turėti didesnę įtaką priimant sprendimus visuotiniame susirinkime. Tokia narystė iškraipo pačių konfederacijų esmę, kadangi konfederacija turėtų vienyti darbdavių organizacijas, o ne atskiras įmones, įstaigas, organizacijas. Nereglamentuojant narystės, egzistuoja tikimybė, kad išnyks takoskyra tarp asociacijos ir konfederacijos. Panaši praktika egzistuoja ir užsienio valstybėse, tačiau tai negali būti laikoma siektinybe. Dar kartą tenka konstatuoti, jog jaučiamas teisinio aiškumo trūkumas darbdavių organizacijų reglamentavime. Galima būtų pasinaudoti kaimyninės valstybės patirtimi kuriant naują įstatymą, kurio būtinybe akcentuoja ne vienas teisės mokslininkas.

Užsienio šalių praktikoje darbdavių organizacijos pasižymi skirtinga įtaka. EIRO (Europos pramonės santykių observatorijos) skelbtame tyrime konstatuojama, jog tam tikrose valstybėse individualus darbdavių atstovavimas ženkliai viršija kolektyvinį ir darbdavių organizacijos tokiu atveju vaidina nežymų vaidmenį darbdavių interesų atstovavime ir gynime (tokia santvarka yra susiklosčiusi JAV). Tačiau Europoje darbdavių organizacijų vaidmuo yra nepalyginamai didesnis<sup>82</sup>. Beje Europoje darbdavių organizacijų skaičius valstybėse ženkliai viršija profesinių sąjungų kaip organizacijų skaičių. Lietuvoje situacija yra visiškai priešinga. Taip pat paminėtina, kad užsienio teisės mokslininkai pažymi, jog valstybės dydis neįtakoja darbdavių organizacijų skaičiaus. Praktikoje sutinkama, jog valstybėje dažniausiai veikia ne viena darbdavių organizacija.

Anksčiau šiame darbe buvo nagrinėta specifinė profesinių sąjungų padėtis ir tam tikri užtikrinimai (*security arrangements*). Panašių užtikrinimų aptinkama ir tarp darbdavių organizacijų. Tarptautinei praktikoje yra žinoma atveju, kai narystė darbdavių organizacijose yra privaloma – teisės aktais yra įtvirtinti reikalavimai įmonėms, įstaigoms, organizacijoms, užsiimant tam tikra veikla tapti atitinkamų darbdavių organizacijų narėmis. Kaip ir profesinių sąjungų atveju, toks teisinis reglamentavimas pagal Europos Teisingumo teismą ir Europos Žmogaus Teisių Teismą nepažeidžia Asociacijų laisvės principo. Valstybėse, įtvirtinuosiose

---

<sup>82</sup> Žiūrėta [2007-02-11]. Prieiga per internetą <<http://eurofound.europa.eu/eiro/2003/11/study/tn0311101s.html>>.

tokį teisinį reglamentavimą (Austrija, Slovėnija) dominuoja viena darbdavių organizacija. Tačiau pastebima tendencija, jog patys darbdaviai neigiamai reaguodami į privalomą narystę ir pasirinkimo laisvės ribojimą, steigia naujas darbdavių organizacijas. Tokiu būdu ganėtinai diskutuotinas privalomos narystės klausimas yra sprendžiamas pačių įmonių, įstaigų, organizacijų ir pats tokio tipo reglamentavimas nebetenka prasmės. Kaip pažymi užsienio teisės mokslininkai, tokia tendencija vyrauja visose valstybėse, toleruojančiose darbdavių organizacijų užtikrinimus<sup>83</sup>, ir tai vertinama kaip itin teigiama pažanga įgyvendinant asociacijų laisvės principą. Kaip viena iš darbdavių organizacijų kūrimosi priežasčių galėtų būti įvardinti vis sudėtingėjantys tiek ekonominiai, tiek ir socialiniai klausimai. Viena darbdavių organizacija, vienijanti visus darbdavius negali tinkamai atstovauti, kadangi skirtingose srityse veikiančios įmonės, įstaigos, organizacijos turi skirtingus interesus, dažnai prieštaraujančius vienas kitam. Kaip atsvara valstybėse kuriasi specializuotos darbdavių organizacijos vienijančios tam tikrą veiklą užsiimančius darbdavius. Kitas kriterijus, vienijantis darbdavius, yra įmonių dydis. Šiuo metu pastebima, kad pradėjo kauptis darbdavių organizacijos, vienijančios vidutines ir mažas įmones. Savaime suprantama tokių įmonių interesai (tiek ekonominiai, tiek ir socialiniai) ženkliais skirsis nuo stambiųjų įmonių interesų.

Steigiantis vis daugiau smulkių darbdavių organizacijų, valstybėse vyksta ir visiškai priešingi reiškiniai – smulkiosios organizacijos jungiasi į konfederacijas, tokiu būdu siekdamos tapti įtakingesnės ir stipresnės. Pabrėžtina, jog šis reiškinys neaptinkamas tose valstybėse, kur narystė darbdavių organizacijose yra privaloma. Tačiau be abejonės nėra tokios valstybės, kurioje egzistuotų tik viena darbdavių organizacija. Paprastai valstybėse egzistuoja kelios darbdavių konfederacijos, vienijančios smulkesnes darbdavių organizacijas (žiūrėti priedą Nr.4).

Kaip ekonominės plėtros, ekonominių ir socialinių santykių plėtros, socialinio dialogo skatinimo pasekmė, o iš dalies ir priežastis, galėtų būti įvardijama UNICE (Europos verslo konfederacija), tokia, kokia ši organizacija yra šiandien. UNICE atstovauja darbdavius Europos lygmeniu vystant socialinį dialogą, vedant derybas su Profesinių sąjungų atstovu ETUC bei atstovauja darbdaviams Europos Sąjungos institucijose<sup>84</sup>.

---

<sup>83</sup> *Ibidem*

<sup>84</sup> daugiau informacijos žr. < <http://www.businessseurope.eu> >.



## 7. Trišalė taryba, kaip darbuotojų ir darbdavių interesų atstovavimo/derinimo subjektas

1995 m. Lietuva ratifikavo TDO konvenciją Nr. 144 „Dėl trišalių konsultacijų tarptautinėms darbo normoms įgyvendinti“ (toliau – „C144“)<sup>85</sup>. Konvencija C144 (kaip TDO pažymi šios konvencijos preambulėje) yra skirta užtikrinti Konvencijų C87 ir C98 nuostatų tinkamam įgyvendinimui ir realizavimui, t.y. užtikrinti tinkamą asociacijų laisvės principo ir teisės jungtis į organizacijas ir vesti kolektyvines derybas įgyvendinimą. Konvencijos C144 2 straipsnyje įtvirtina nuostata, kad kiekviena TDO narė, kuri ratifikuoja šią konvenciją, įsipareigoja įgyvendinti procedūras, kurios garantuoja efektyvias vyriausybės, darbdavių ir darbuotojų atstovų konsultacijas.

Lietuvai ratifikavus šią konvenciją, 1995 metais buvo įsteigta Trišalė taryba. Iki 1995 metų, pradedant 1991 metais buvo tik trišalio bendradarbiavimo užuomazgos. 1993 metais iniciatyvos dėl trišalio bendradarbiavimo ėmėsi profesinių sąjungų organizacijos, kurių atstovai pareikalavo pasirašyti generalinį susitarimą tarp Vyriausybės ir profesinių sąjungų, kuriame būtų išdėstytos profesinėms sąjungoms aktualios nuostatos<sup>86</sup>. Pirmasis susitarimas ir buvo pasirašytas tarp profesinių sąjungų atstovų ir Vyriausybės, kadangi darbdavių organizacijos dėl savaimė suprantamų priežasčių dar tik kūrėsi. Šiame susitarime be kita ko buvo konstatuota, jog susitariančios šalys pritaria trišalio bendradarbiavimo principui, kurio laikosi Tarptautinė darbo organizacija, ir skatina darbdavių organizacijų kūrimąsi<sup>87</sup>. Maždaug po pusmečio buvo pasirašytas dar vienas susitarimas, kuriame konstatuota trišalės partnerystės svarba. Tai buvo pirmasis susitarimas, kurį be profesinių sąjungų atstovų ir Vyriausybės pasirašė jau ir darbdavių organizacijų atstovai. 1995 metais buvo pasirašytas vienas reikšmingiausių trišalių susitarimų, kuriame profesinės sąjungos, darbdavių organizacijos ir Vyriausybė susitaria sudaryti Trišalę tarybą ir patvirtinti jos nuostatas, plėtoti trišalį bendradarbiavimą bei kasmet pasirašyti trišalį metinį susitarimą dėl socialinių, ekonominių ir darbo problemų sprendimo<sup>88</sup>. Ši nuostata de ja ir liko daugiau deklaratyvi. Tačiau pirmosios dvi buvo pradėtos įgyvendinti. Šio dokumento pasirašymo data siejama su Trišalės tarybos Lietuvoje įsteigimu ir sistemingo trišalio bendradarbiavimo vystymosi pradžia. Profesinių sąjungų atstovai, darbdavių organizacijų atstovai ir Vyriausybė, pasirašę

<sup>85</sup> Tarptautinės darbo organizacijos konvencija Nr. 144 (Valstybės žinios, 1996, Nr. 30-739).

<sup>86</sup> Žiūrėta [2007-01-15]. Prieiga per internetą <<http://www.lrtt.lt/Istorija.htm>>.

<sup>87</sup> *Ibidem*

<sup>88</sup> Žiūrėta [2007-01-15]. Prieiga per internetą <<http://www.lrtt.lt/susitarimai/susit1.gif>>.

1995 metų susitarimą teisės mokslininkų teigimu *de facto* tapo Trišalės tarybos nariais<sup>89</sup>. Atstovavimo problema iki šiol aktuali ir yra gvildenama teisinėje literatūroje. Kaip įvardino dr. N. Kasiliauskas, atstovavimo problema yra susijusi su profesinių sąjungų pliuralizmu, kuris yra asociacijų laisvės pasekmė<sup>90</sup>. Trišalėje taryboje ši problema buvo išspręsta nominacijos būdu – socialiniai partneriai patys susitarė ir paskelbė tuo metu Lietuvoje veikiančius profesinių sąjungų centrus. Tačiau ši problema lieka atvira. Atstovavimo problema aktuali ne tik darbuotojų interesus atstovaujant Trišalėje taryboje, bet ir pasirašant kolektyvines sutartis. Kaip jau buvo minėta, tinkamiausiu atstovavimo kriterijumi turėtų būti laikomas daugumos atstovavimas, t.y. atstovauja tas subjektas, kuris gina daugumos teises. Toks atstovavimas bus įvardintas remiantis kiekybiniu kriterijumi. Kaip pažymi dr. N. Kasiliauskas, toks atstovavimas dažniausiai sutinkamas Europos Sąjungoje<sup>91</sup>.

Trišalės tarybos statusas, veiklos principai, sudarymo tvarka buvo įtvirtinta priėmus Lietuvos Trišalės tarybos nuostatus<sup>92</sup>. Remiantis paskutine Trišalės tarybos nuostatų redakcija, Taryba sudaroma iš darbuotojų, darbdavių organizacijų ir vykdomosios valdžios atstovų. Tarybą sudaro ne daugiau kaip 15 narių (ne daugiau kaip po 5 atstovus nuo kiekvienos šalies). Į Tarybą deleguoja:

- darbuotojų atstovus - Lietuvos profesinių sąjungų nacionaliniai (centriniai) susivienijimai savo susitarimu;
- darbdavių atstovus - Lietuvos darbdavių nacionalinės (centrinės) organizacijos savo susitarimu;
- vykdomosios valdžios atstovus - Lietuvos Respublikos Vyriausybė savo sprendimu.

Istoriškai susiklostė, jog profesinės sąjungos ir darbdavių organizacijos deleguojančios narius į Trišalę tarybą yra šios:

- darbuotojų atstovus deleguoja Lietuvos profesinių sąjungų konfederacija, Lietuvos profesinė sąjunga „Solidarumas“ ir Lietuvos darbo federacija;

---

<sup>89</sup> KRASAUSKAS, Rytis. *Teisinės prielaidos Lietuvos Respublikos Trišalės tarybos veiklai Lietuvoje. Jurisprudencija* Nr.74 (66), Vilnius, 2005, p. 39-46.

<sup>90</sup> KASILIAUSKAS, Nerijus. *Socialinė partnerystė: kolektyvinės derybos ir kolektyvinės sutartys Lietuvoje*. Vilnius, 2006, p. 109.

<sup>91</sup> *Ibidem*, p. 111.

<sup>92</sup> Žiūrėta [2007-01-15]. Prieiga per internetą

<[http://www.lrtt.lt/Nuostatai%20\(TT%20ir%20TTS\)/TT%20NUOSTATAI%202005-01%2025-originalas-Valstybes%20zinios.doc](http://www.lrtt.lt/Nuostatai%20(TT%20ir%20TTS)/TT%20NUOSTATAI%202005-01%2025-originalas-Valstybes%20zinios.doc)>.

- darbdavių atstovus deleguoja Lietuvos pramonininkų konfederacija ir Lietuvos verslo darbdavių konfederacija;
- Vyriausybę deleguoja Lietuvos Respublikos Finansų ministerija, Lietuvos Respublikos Ūkio ministerija, Lietuvos Respublikos Teisingumo ministerija, Lietuvos Respublikos Socialinės apsaugos ir darbo ministerija ir Lietuvos Respublikos Žemės ūkio ministerija<sup>93</sup>.

Analizuojant praktiškai susiklosčiusią situaciją yra pažymima, jog trišalis bendradarbiavimas Lietuvoje yra kur kas labiau išvystytas nei dvišalis bendradarbiavimas tarp profesinių organizacijų ir darbdavių organizacijų. Kaip viena iš dvišalio bendradarbiavimo kliūčių yra įvardinta tai, kad darbdavių organizacijos daugiau domisi ekonominiais klausimais ir yra linkusios spręsti ekonomines problemas, socialines ir darbo problemas paliekant nuošalyje<sup>94</sup>.

Iki šiol vyksta diskusijos dėl rekomendacinio trišalių susitarimų pobūdžio. Trišalės tarybos nuostatuose yra įtvirtinta, kad pagrindiniai Tarybos veiklos principai: šalių lygiateisiškumas, veiklos reguliarumas, bendras sutarimas priimant sprendimus, sprendimų rekomendacinis pobūdis šalims<sup>95</sup>. Vis dėlto, jei socialiniai partneriai susitaria, bendru sutarimu priima sprendimus, tai tokių sprendimų turėtų būti laikomasi o ne argumentuojama, jog tai tik rekomendacinio pobūdžio sprendimai. Detaliau panagrinėjus sprendimus matoma, kad tiek darbdaviai, tiek darbuotojai bijo prisiimti išsipareigojimus, todėl dažniausiai sprendimų formuluojami daugiau deklaratyvūs teiginiai, vengiant konkrečių darbų. Vienintelis realus socialinis partneris, prisiimantis išsipareigojimus, t.y. Vyriausybė, kartais net įvardijamas kaip vienas aktyviausiai veikiančių, vaidinančių pagrindinį vaidmenį trišaliame bendradarbiavime<sup>96</sup>. Naujaisiuose 2005 metų susitarime socialiniai partneriai pažymi, kad socialinė partnerystė visiškai pasiteisino: tai universalus ir veiksmingas būdas, kaip derinti partnerių interesus, palaikyti socialinę santarvę, skatinti ekonominę bei socialinę pažangą. Socialinė partnerystė turi padėti įveikti ir naujus iššūkius, kurie atsirado Lietuvai tapus Europos Sąjungos nare. Socialinis dialogas ir toliau bus pagrindinis būdas, kaip derinti partnerių interesus ir ieškoti

<sup>93</sup> Žiūrėta [2007-02-01]. Prieiga per internetą  
<<http://eurofound.europa.eu/eiro/2005/01/feature/lt0501103f.html>>.

<sup>94</sup> *Ibidem*

<sup>95</sup> Žiūrėta [2007-01-15]. Prieiga per internetą  
<[http://www.lrtt.lt/Nuostatai%20\(TT%20ir%20TTS\)/TT%20NUOSTATAI%202005-01%2025-originalas-Valstybes%20zinios.doc](http://www.lrtt.lt/Nuostatai%20(TT%20ir%20TTS)/TT%20NUOSTATAI%202005-01%2025-originalas-Valstybes%20zinios.doc)>.

<sup>96</sup> Žiūrėta [2007-02-01]. Prieiga per internetą  
<<http://eurofound.europa.eu/eiro/2005/01/feature/lt0501103f.html>>.

labiausiai priimtinių problemų sprendimo būdų. Kartu partneriai, įvertindami būtinybę į dialogą įtraukti kuo platesnius visuomenės sluoksnius, sieks, kad Lietuvoje būtų diegiama Europoje pripažinta ir naujosioms ES narėms rekomenduojama partnerystės praktika kurti ir plėtoti pilietinio dialogo struktūrą, į kurią būtų įtraukiamos įvairios asociacijos<sup>97</sup>. Savo veiklos laikotarpiu Trišalė taryba apsvarstė daugiau nei 500 svarbių ekonominių ir socialinių klausimų<sup>98</sup>. Bet patys susitarimai ir toliau lieka daugiau deklaratyvaus pobūdžio, todėl siūlytina atsižvelgti į užsienio šalių praktiką ir realiai pradėti įgyvendinti socialinį dialogą, jį vystyti bei plėtoti.

---

<sup>97</sup> Žiūrėta [2007-01-15]. Prieiga per internetą <<http://www.lrtt.lt/susitarimai/TRISALIS%20LRV-PS-DO%20SUSITARIMAS-2005-06-13.doc>>.

<sup>98</sup> *Lietuvos Respublikos Trišalė taryba 1995-2005*. Vilnius, 2006, p. 35.

## Išvados

- 1) Lietuvoje nacionaliniai teisės aktai, reglamentuojantys asociacijų laisvės principą, iš esmės atitinka tarptautinį reglamentavimą bei nepažeidžia tarptautiniuose teisės aktuose įtvirtintų teisių.
- 2) Smulkiuose ir vidutinėse įmonėse darbuotojų atstovu tampa darbo taryba, o ne profesinė sąjunga. Tačiau profesinių sąjungų vaidmens darbuotojų atstovavime svarba išlieka. Remiantis nacionaliniais teisės aktais prioritetas atstovauti darbuotojus suteikiamas profesinėm sąjungom.
- 3) Profesinės sąjungos, išskyrus retas išimtis, Lietuvoje veikia neefektyviai bei stokoja įtakos darbdaviui. Pastaruoju metu narystė profesinėse sąjungose tik mažėja.
- 4) Profesinės sąjungos turėtų daugiau informuoti visuomenę apie save ir savo veiklą, kurti efektyvesnius valdymo organus bei orientotis į pagrindinę savo veiklą – darbuotojų atstovavimą, o ne į kadro skaičiaus didinimą ar vidinių problemų sprendimą.
- 5) Profesinių sąjungų užtikrinimai neturėtų būti taikomi Lietuvos Respublikoje siekiant padidinti profesinių sąjungų narių skaičių. Įstatymiškai taikant tokias priemones būtų pažeistas asociacijų laisvės principas bei darbuotojo laisvė pasirinkti atstovą.
- 6) Lietuvoje, kaip ir Europoje sparčiai didėja tiek darbo tarybų, tiek Europos darbo tarybų skaičius. Ateityje šio instituto reikšmė turėtų tik didėti ir tapti realiu darbuotojų atstovu, lygiaverčiu darbdaviui. Kol kas tiek tarptautinėje literatūroje, tiek Lietuvos praktikoje matoma tendencija, kad darbo tarybos formuojamos daugiau darbdavių iniciatyva, siekiant įgyvendinti darbdaviams priimtinius sprendimus.
- 7) Darbdavių organizacijų statusas turėtų būti reglamentuotas įstatymu, siekiant sulygtinti darbdavius ir darbuotojus atstovaujančias šalis.
- 8) Privaloma narystė darbdavių organizacijose Europos praktikoje nepasiteisino, todėl, kad ir patraukliai atrodytų, tokios praktikos nesiūloma taikyti Lietuvoje.
- 9) Trišalė taryba turėtų aktyviau veikti ir aktyvios veiklos iniciatoriumi turėtų tapti socialiniai partneriai, o ne Vyriausybė. Darbdavių ir darbuotojų atstovai neturėtų bijoti išsipareigoti ir trišaliuose susitarimuose turėtų būti įtvirtinami konkretūs veiksmai, o ne deklaratyvaus pobūdžio nuostatos.
- 10) Lietuvoje vyrauja trišaliai susitarimai. Dvišaliai susitarimai sudaromi retai. Socialiniai partneriai turėtų glaudžiau bendradarbiauti ir pasinaudoti įstatymų leidėjo suteikta teise susitarti dėl abiem šalims palankesnių sąlygų.

## Šaltiniai

### Norminė literatūra:

- 1) Lietuvos Respublikos Konstitucija (su pakeitimais ir papildymais) (Valstybės žinios, 1992, Nr. 33-1014);
- 2) Žmogaus teisių ir pagrindinių laisvių apsaugos konvencija, iš dalies pakeista protokolu. Nr. 11. (Valstybės žinios, 2000, Nr. 96–3016);
- 3) Europos socialinė chartija (pataisyta). (Valstybės žinios, 2001, Nr. 49-1704);
- 4) Tarptautinis pilietinių ir politinių teisių paktas (Valstybės žinios, 2002, Nr. 77-3288);
- 5) ES Tarybos direktyvą Nr. 94/45/EB „Dėl Europos darbų tarybos steigimo arba Bendrijos mastu veikiančių įmonių ir Bendrijos mastu veikiančių įmonių grupių darbuotojų informavimo bei konsultavimo tvarkos nustatymo“ Prieiga per internetą < <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:31994L0045:LT:HTML>>.
- 6) Tarptautinės darbo organizacijos konvencija Nr.87 "Dėl asociacijų laisvės ir teisės jungtis į organizacijas gynimo" (Valstybės žinios, 1996, Nr. 27-653);
- 7) Tarptautinės darbo organizacijos konvencija Nr.98 "Dėl teisės jungtis į organizacijas ir vesti kolektyvines derybas principų taikymo", (Valstybės žinios, 1996, Nr. 28-674);
- 8) Tarptautinės darbo organizacijos konvencija Nr.135 "Dėl darbuotojų atstovų gynimo ir jiems teikiamų galimybių įmonėje", (Valstybės žinios, 1996, Nr. 30-737);
- 9) Tarptautinės darbo organizacijos konvencija Nr. 144 (Valstybės žinios, 1996, Nr. 30-739);
- 10) Lietuvos Respublikos darbo kodeksas (Valstybės žinios, 2002, Nr. 64-2569);
- 11) Lietuvos Respublikos civilinis kodeksas (su pakeitimais ir papildymais) (Valstybės žinios, 2000, Nr. 74-2262);
- 12) Lietuvos Respublikos profesinių sąjungų įstatymas (Valstybės žinios, 1991, Nr. 34-933);
- 13) Lietuvos Respublikos asociacijų įstatymas (Valstybės žinios, 2004, Nr. 25-745);
- 14) Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatymas (su pakeitimais ir papildymais) (Valstybės žinios, 1999, Nr. 66-2130);
- 15) Lietuvos Respublikos policijos įstatymas (su pakeitimais ir papildymais) (Valstybės žinios, 1991, Nr. 2-22);

- 16) Lietuvos Respublikos vidaus tarnybos statutas (su pakeitimais ir papildymais) (Valstybės žinios, 2003, Nr. 42-1927);
- 17) Lietuvos Respublikos krašto apsaugos sistemos organizavimo ir karo tarnybos įstatymas (su pakeitimais ir papildymais) (Valstybės žinios, 1998, Nr. 49-1325);
- 18) Lietuvos Respublikos darbo sutarties įstatymas (su pakeitimais ir papildymais) (Valstybės žinios, 1991, Nr. 36-973);
- 19) Lietuvos Respublikos administracinių bylų teisenos įstatymas (su pakeitimais ir papildymais) (Valstybės žinios, 1999, Nr. 13-308);
- 20) Lietuvos Respublikos darbo tarybų įstatymas (su pakeitimais ir papildymais) (Valstybės žinios, 2004, Nr. 164-5972);
- 21) Lietuvos Respublikos Europos darbo tarybų įstatymas (su pakeitimais ir papildymais) (Valstybės žinios, 2004, Nr. 39-1271);
- 22) Lietuvos Respublikos valstybinės darbo inspekcijos įstatymas (Valstybės žinios, 2003, Nr. 102-4585);
- 23) LR Konstitucinio Teismo 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“ (Valstybės žinios, 1999, Nr. 9-199);

### **Specialioji literatūra:**

- 1) TIAŽKIJUS, Viktoras. *Darbo teisė. I tomas*. Vilnius, 2005;
- 2) PETRYLAITĖ, Daiva. *Kolektyviniai darbo ginčai*. Vilnius, 2005;
- 3) DAMBRAUSKAS; NEKRAŠAS, V; NEKROŠIUS, I. *Darbo teisė*. 1990;
- 4) MACULEVIČIUS, Jurius; TIAŽKIJUS, Viktoras. *Darbo santykių teisinis reguliavimas: pasaulinė patirtis ir Lietuvos praktika*. Vilnius, 1997;
- 5) СЕННИКОВ, Н.М. Профсоюзная безопасность как средство обеспечения свободы объединения. Российский ежегодник трудового права. Nr.1, 2005
- 6) BUŽINSKAS, Gintautas, *et al.* *Darbo kodekso komentaras. I-II dalys*. Vilnius, 2003;
- 7) DAVULIS, Tomas. *Europos darbo tarybos :33 klausimai ir atsakymai*. Vilnius, 2004;
- 8) DAVULIS, Tomas. *Kai kurios darbdavių organizacijų teisinio statuso problemos*. Vilnius, Teisė Nr.39, 2001;
- 9) *Lietuvos Respublikos Trišalė taryba 1995-2005*. Vilnius, 2006;

- 10) KASILIAUSKAS, Nerijus. *Socialinė partnerystė: kolektyvinės derybos ir kolektyvinės sutartys Lietuvoje*. Vilnius, 2006;
- 11) KRASAUSKAS, Rytis. *Teisinės prielaidos Lietuvos Respublikos Trišalės tarybos veiklai Lietuvoje*. Jurisprudencija Nr.74 (66), Vilnius, 2005;
- 12) ABRAMAVIČIUS, Armanas *et al.* *Namų advokatas*. Vilnius, 2002;
- 13) KEINYS, S. *et al.* *Dabartinės lietuvių kalbos žodynas*. III pataisytas ir papildytas leidimas. Vilnius, 1993;
- 14) Žiūrėta [2007-01-15]. Prieiga per internetą  
<<http://www.ilo.org/public/english/about/iloconst.htm>>;
- 15) Žiūrėta [2007-01-20]. Prieiga per internetą  
<[http://www.ilo.org/dyn/declaris/DECLARATIONWEB.static\\_jump?var\\_language=EN&var\\_pagename=DECLARATIONTEXT](http://www.ilo.org/dyn/declaris/DECLARATIONWEB.static_jump?var_language=EN&var_pagename=DECLARATIONTEXT)>;
- 16) Žiūrėta [2007-02-01]. Prieiga per internetą  
<<http://www.ilo.org/public/english/dialogue/ifpdial/llg/noframes/ch2.htm>>;
- 17) Žiūrėta [2007-02-01]. Prieiga per internetą  
<<http://eurofound.europa.eu/eiro/2005/01/feature/lt0501103f.html>>;
- 18) Žiūrėta [2007-02-10]. Prieiga per internetą  
<<http://eurofound.europa.eu/eiro/2004/11/study/tn0411101s.html>>;
- 19) Žiūrėta [2007-02-11]. Prieiga per internetą  
<<http://eurofound.europa.eu/eiro/2004/03/update/tn0403105u.html>>;
- 20) Žiūrėta [2007-02-11]. Prieiga per internetą  
<<http://eurofound.europa.eu/eiro/2003/11/study/tn0311101s.html>>;
- 21) Žiūrėta [2007-01-25]. Prieiga per internetą <[http://www.etui-rehs.org/social\\_dialogue/reports\\_and\\_discussion\\_papers/report\\_85\\_representativeness\\_of\\_public\\_sector\\_trade\\_unions\\_in\\_europe](http://www.etui-rehs.org/social_dialogue/reports_and_discussion_papers/report_85_representativeness_of_public_sector_trade_unions_in_europe)>;
- 22) Žiūrėta [2007-02-25]. Prieiga per internetą <<http://www.buinesseuropa.eu>>;
- 23) Žiūrėta [2007-01-12]. Prieiga per internetą <<http://www.socmin.lt/index.php?-1450554398>>;
- 24) Žiūrėta [2006-09-28]. Prieiga per internetą <<http://www.std.lt/lt/pages/view/?id=1247>>;
- 25) Žiūrėta [2006-10-15]. Prieiga per internetą  
<<http://www.lpk.lt/Default.asp?DL=L&TopicID=186>>;
- 26) Žiūrėta [2007-01-15]. Prieiga per internetą <<http://www.lrtt.lt/Istorija.htm>>;
- 27) Žiūrėta [2007-01-15]. Prieiga per internetą <<http://www.lrtt.lt/susitarimai/susit1.gif>>;



- 28) Žiūrėta [2007-01-15]. Prieiga per internetą  
<<http://www.lrtt.lt/susitarimai/TRISALIS%20LRV-PS-DO%20SUSITARIMAS-2005-06-13.doc>>;
- 29) Žiūrėta [2007-01-15]. Prieiga per internetą  
<[http://www.lrtt.lt/Nuostatai%20\(TT%20ir%20TTS\)/TT%20NUOSTATAI%202005-01%2025-originalas-Valstybes%20zinios.doc](http://www.lrtt.lt/Nuostatai%20(TT%20ir%20TTS)/TT%20NUOSTATAI%202005-01%2025-originalas-Valstybes%20zinios.doc)>;
- 30) Žiūrėta [2007-01-15]. Prieiga per internetą  
<<http://www.lprofsajungos.lt/?lang=lt&mID=3&id=15>>;
- 31) Žiūrėta [2007-02-04]. Prieiga per internetą <<http://www.ldkonfederacija.lt/index.php?-1772434317>>;
- 32) Žiūrėta [2007-02-05]. Prieiga per internetą  
<<http://www.lpk.lt/Default.asp?DL=L&TopicID=63>>;
- 33) Žiūrėta [2007-03-05]. Prieiga per internetą <<http://www.maistprofsajunga.lt/>>;
- 34) Žiūrėta [2007-03-05]. Prieiga per internetą <<http://www.lpsk.lt/>>;
- 35) Žiūrėta [2007-03-05]. Prieiga per internetą <<http://www.ldf.lt/>>;
- 36) Žiūrėta [2007-03-05]. Prieiga per internetą <<http://www.lps.lt/>>./

### **Teismų praktika:**

- 1) LAT CBS 2006-03-15 nutartis c.b. *Jungtinės profesinės sąjungos Kauno apskrities profesinė sąjunga v. UAB „Lietlinen“*, Nr.3K-3-181/2006, kat. 3.2; 18.1; 118.2(S);
- 2) LAT CBS 2005-09-28 nutartis c.b. *AB „Vilniaus Vingis“ v. AB „Vilniaus Vingis“ Inžinierių profsąjunga*, Nr. 3K-3-430/2005, kat. 11.11;
- 3) LVAT nutartis 2004-04-13 a. b. *Vilniaus miesto Vyriausiojo policijos komisariatas v. Vilniaus apskrities ikiteisminio tyrimo įstaigų profesinei sąjunga*, Nr.A<sup>3</sup>-170-04, kat. 19.4;
- 4) LAT CBS 2004-10-13 nutartis c.b. *Lietuvos geležinkelio profesinė sąjunga v. AB "Lietuvos geležinkeliai"*, Nr. 3K-3-540/2004, kat. 2.3.1; 2.3.2; 10;
- 5) LAT CBS 2004-05-12 nutartis c.b. *Lietuvos medicinos darbuotojų sąjunga v. VŠĮ Kauno miesto greitosios medicinos pagalbos stotis*, Nr. 3K-3-301/2004, kat. 10; 13;
- 6) LAT CBS 2003-10-29 nutartis c.b. *AB "Šiaulių Stumbras" DPS v. AB "Šiaulių Stumbras"*, Nr. 3K-3-1014/2003 m., kat. 10; 2.4.3.2;
- 7) LAT CBS 2003-06-18 nutartis c.b. *VŠĮ Karoliniškių poliklinikos Medikų profesinė sąjunga v. VĮ "Karoliniškių poliklinika"*, Nr. 3K-3-718/2003 m., kat. 10;

- 8) LAT CBS 2002-11-18 nutartis c.b. VĮ Kauno Dainavos poliklinikos profesinė sąjunga v. VĮ Kauno Dainavos poliklinika, Nr. 3K-3-1368/2002 m., kat. 10;
- 9) LAT CBS 2002-09-09 nutartis c.b. AB "Druskininkų duona" v. AB "Druskininkų duonos" darbininkų profesinė sąjunga, Nr. 3K-3-965/2002 m., kat. 2.6; 10;
- 10) LAT CBS 2002-04-10 nutartis c.b. AB "Anykščių vynas" v. LDS AB "Anykščių vynas" DPS, Nr. 3K-3-584/2002 m., kat. 10; 115;
- 11) LAT CBS 2001-12-17 nutartis c.b. *Kauno lengvosios pramonės ir paslaugų mokykla v. Kauno apskrities profesinė sąjunga "Sandrauga"*, Nr. 3K-3-1357/2001 m., kat. 2.11; 10;
- 12) LAT CBS 2001-11-21 nutartis c.b. *Klaipėdos darbininkų sąjunga "Maistas" v. AB "Klaipėdos maistas"*, Nr. 3K-3-1184/2001 m., kat. 5.1; 10; 117;
- 13) LAT CBS 2001-10-15 nutartis c.b., *UAB "Šilutės autobusų parkas" v. UAB "Šilutės autobusų parkas" profesinis komitetas*, Nr. 3K-3-955/2001 m., kat. 10;
- 14) LAT CBS 2001-04-23 nutartis c.b. *UAB "Klaipėdos autobusų parkas" v. Klaipėdos transporto darbininkų sąjungos skyrius*, Nr. 3K-3-450/2001 m., kat. 13;10; 2.6;
- 15) LAT CBS 2001-06-13 nutartis c.b. *AB "Klaipėdos pienas" v. Klaipėdos darbininkų sąjungos skyrius*, Nr. 3K-3-695/2001 m., kat. 10; 13; 2.6.

**Priedas Nr. 1**

<b>Valstybė</b>	<b>Profesinė sąjunga</b>	<b>1993</b>	<b>1998</b>	<b>2003</b>	<b>Pokytis nuošimčiais</b>
Austrija	ÖGB	1,616,000	1,480,000	1,407,000	-12.9%
	Iš viso	1,616,000	1,480,000	1,407,000	-12.9%
Belgija	CSC/ACV	1,541,000	1,609,000	1,637,000	+6.2%
	FGTB/ABVV	1,109,000	1,187,000	1,201,000	+8.3%
	CGSLB/ACLVB	215,000	217,000	223,000	+3.7%
	Iš viso	2,865,000	3,013,000	3,061,000	+6.8%
Bulgarija	CITUB	1,426,000	608,000	390,000	-72.7%
	CL Podkrepa	500,000	155,000	109,000	-78.2%
	Promiana	nėra duomenų	8,000	5,000	-37.5%
	ADTU	30,000	2,000	4,000	-86.7%
	NTU	30,000	0	4,000	-86.7%
	Kitos	206,000	5,000	3,000	-98.5%
	Iš viso	2,192,000	778,000	515,000	-76.5%
Kipras	SEK	55,000	61,000	65,000	+18.2%
	PEO	66,000	64,000	64,000	-3.0%
	DEOK	6,000	6,000	7,000	+16.7%
	Kitos	32,000	36,000	39,000	+21.9%
	Iš viso	159,000	167,000	175,000	+10.1%
Danija	LO	1,471,000	1,478,000	1,433,000	-2.6%
	FTF	338,000	347,000	356,000	+5.3%
	AC	117,000	146,000	161,000	+13.8%
	LH	65,000	79,000	76,000	+6.9%
	Kitos	125,000	120,000	125,000	0
	Iš viso	2,116,000	2,170,000	2,151,000	+1.7%
Estija	EAKL	342,000	65,000	48,000	-86.0%
	TALO	55,000	40,000	35,000	-36.4%
	Kitos	nėra	nėra	10,000	nėra

		duomenų	duomenų		duomenų
	Iš viso	nėra duomenų	nėra duomenų	93,000	nėra duomenų
Suomija	SAK	1,136,000	1,084,000	1,062,000	-6.5%
	STTK	619,000	651,000	634,000	+2.4%
	AKAVA	312,000	347,000	424,000	+35.9%
	Kitos	2,000	2,000	2,000	0
	Iš viso	2,069,000	2,084,000	2,122,000	+2.6%
Prancūzija	CGT	639,000	668,000	nėra duomenų	+4.5%
	CFDT	617,000	757,000	889,000	+44.0%
Vokietija	DGB	10,290,000	8,311,000	7,363,000	-28.4%
	DBB	1,079,000	1,184,000	1,224,000	+13.4%
	CGB	311,000	303,000	307,000	-1.3%
	Iš viso	11,680,000	9,798,000	8,894,000	-23.9%
Graikija	GSEE	485,000	416,000	422,000	-13.0%
	ADEDY	236,000	240,000	217,000	-8.1%
	Iš viso	721,000	656,000	639,000	-11.4%
Vengrija	SZEF	270,000	230,000	270,000	0
	MSZOSZ	nėra duomenų	nėra duomenų	240,000	nėra duomenų
	ASZSZ	110,000	140,000	150,000	+36.4%
	LIGA	100,000	100,000	100,000	0
	ÉSZT	100,000	105,000	85,000	-15.0%
	MOSZ	65,000	60,000	56,000	-13.8%
	Kitos	35,000	35,000	35,000	0
	Iš viso	nėra duomenų	nėra duomenų	936,000	nėra duomenų
Airija	ICTU	nėra duomenų	nėra duomenų	nėra duomenų	nėra duomenų
	Iš viso	432,000	463,000	515,000	+19.2%
Italija	Cgil	5,237,000	5,249,000	5,461,000	+4.3%

	Cisl	3,769,000	3,910,000	4,153,000	+10.2%
	Uil	1,588,000	1,604,000	1,652,000	+4.0%
	Iš viso	10,594,000	10,763,000	11,266,000	+6.3%
Latvija	LBAS	nėra duomenų	252,000	180,000	-28.6%****
	Iš viso	nėra duomenų	252,000	180,000	-28.6%****
Liuksemburgas	OGB-L	39,000	46,000	55,000	+41.0%
	LCGB	32,000	36,000	40,000	+25.0%
	CGFP	18,000	20,000	24,000	+33.3%
	ALEBA/UEP- NGL-SNEP	8,000	10,000	20,000	nėra duomenų
	Iš viso	97,000	112,000	139,000	+43.3%
Malta	CMTU	30,000	33,000	36,000	+20.0%
	Kitos	44,000	49,000	51,000	+16.0%
	Iš viso	74,000	82,000	87,000	+17.6%
Olandija	FNV	1,092,000	1,233,000	1,226,000	+12.3%
	CNV	327,000	361,000	355,000	+8.6%
	MHP	146,000	219,000	169,000	+15.8%
	Kitos	245,000	123,000	191,000	-22.0%
	Iš viso	1,810,000	1,936,000	1,941,000	+7.2%
Norvegija	LO	765,000	839,000	800,000	+4.6%
	UHO	nėra duomenų	nėra duomenų	223,000	nėra duomenų
	YS	203,000	238,000	200,000	-1.5%
	Akademikerne	nėra duomenų	111,000	128,000	+15.3%
	AF	232,000	161,000	nėra duomenų	nėra duomenų
	Kitos	125,000	140,000	147,000	+17.6%
	Iš viso	1,325,000	1,489,000	1,498,000	+13.1%
Lenkija	OPZZ	4,500,000	2,000,000	800,000	-82.2%

	NSZZ Solidarność	2,000,000	1,200,000	780,000	-61.0%
	FZZ	nėra duomenų	nėra duomenų	320,000	nėra duomenų
	Iš viso	6,500,000	3,200,000	1,900,000	-70.8%
Portugalija	CGTP	nėra duomenų	nėra duomenų	652,000	nėra duomenų
	UGT	nėra duomenų	nėra duomenų	400,000	nėra duomenų
	Kitos	nėra duomenų	nėra duomenų	113,000	nėra duomenų
	Iš viso	1,150,000	nėra duomenų	1,165,000	+1.3%
Rumunija	Meridian	40,000	450,000	1,500,000	+3,650.0%
	Cartel Alfa	1,200,000	1,100,000	1,000,000	-16.7%
	CNSLR	1,284,000	856,000	798,000	-37.9%
	CSDR	650,000	650,000	650,000	0
	BNS	nėra duomenų	nėra duomenų	421,000	nėra duomenų
	Kitos	150,000	40,000	30,000	-80.0%
	Iš viso	nėra duomenų	nėra duomenų	4,399,000	nėra duomenų
Slovakija	KOZ SR	1,574,000	831,000	554,000	-64.8%
	Kitos	9,000	23,000	22,000	+144.4%
	Iš viso	1,583,000	854,000	576,000	-63.6%
Slovėnija	ZSSS	nėra duomenų	nėra duomenų	180,000	nėra duomenų
	KNSS	nėra duomenų	nėra duomenų	15,000	nėra duomenų
	Pergam	nėra duomenų	nėra duomenų	15,000	nėra duomenų
	Konfederacija	nėra	nėra	10,000	nėra

	'90	duomenų	duomenų		duomenų
	Kitos	nėra duomenų	nėra duomenų	140,000	nėra duomenų
	Iš viso	nėra duomenų	nėra duomenų	360,000	nėra duomenų
Ispanija	CC.OO	654,000	713,000	958,000	+46.9%
	UGT	740,000	796,000	944,000	+27.6%
	USO	nėra duomenų	72,000	106,000	+47.2%
	CGT	nėra duomenų	nėra duomenų	100,000	nėra duomenų
	Iš viso	nėra duomenų	nėra duomenų	2,108,000	nėra duomenų
Švedija	LO	2,254,000	2,093,000	1,919,000	-14.9%
	TCO	1,148,000	1,051,000	1,065,000	-7.2%
	SACO	289,000	341,000	386,000	+33.6%
	Kitos	21,000	77,000	76,000	+261.9%
	Iš viso	3,712,000	3,562,000	3,446,000	-7.2%
Jungtinė Karalystė	TUC	7,647,000	6,639,000	6,685,000	-12.6%
	Iš viso	8,804,000	7,852,000	7,751,000	-12.0%

**Priedas Nr. 2.**

Ekonominės veiklos rūšys	Įmonių skaičius, iš viso	Grupavimas pagal darbuotojų skaičių							
		0–9	10–19	20–49	50–99	100–249	250–499	500–999	1000 ir >
<b>Iš viso</b>	59057	45047	6872	4385	1567	866	193	86	41
Miškininkystė	851	681	89	36	16	29	0	0	0
Žuvininkystė	195	155	24	13	2	0	0	1	0
Kasyba ir karjerų eksploatavimas	64	19	4	19	12	10	0	0	0
Apdirbamoji pramonė	8614	4969	1382	1253	519	346	80	46	19
Elektros, dujų ir vandens tiekimas	276	128	25	42	43	17	9	5	7
Statyba	3362	1790	586	528	264	150	35	9	0
Didmeninė ir mažmeninė prekyba; variklinių transporto priemonių, motociklų remontas, asmeninių ir buitinių daiktų taisymas	23811	19476	2526	1281	346	138	30	6	8
Viešbučiai ir restoranai	2897	2114	498	218	40	23	1	2	1
Transportas, sandėliavimas ir telekomunikacijos	5861	4446	697	474	170	43	17	10	4
Nekilnojamasis turtas, nuoma ir kita verslo veikla	8513	7359	652	328	88	68	10	6	2
Švietimas	412	352	32	21	4	3	0	0	0
Sveikatos priežiūra ir socialinis darbas	2658	2422	147	60	19	9	1	0	0
Kita komunalinė, socialinė ir asmeninė aptarnavimo veikla	1543	1136	210	112	44	30	10	1	0



### Priedas Nr. 3.

#### SĄRAŠAS

DARBO KODEKSO nuostatų, kurias darbdavys gali įgyvendinti tik su darbuotojų atstovais (profesine sąjunga ar darbo taryba) per kolektyvines sutartis, darbo tvarkos taisykles, gavęs pritarimą, pasikonsultavęs ar atsižvelgęs į jų nuomonę

Kodekso straipsnis	Straipsnio pavadinimas	Trumpas nuostatų turinys	Pastaba
23 str. 1 d. 2 p.	Darbdavių (toliau-D) pareigos, susijusios su darbuotojų atstovais (toliau- DA)	Priimant sprendimus, galinčius turėti įtakos darbuotojų teisinei padėčiai	D konsultuojasi, o įstatymų nustatytais atvejais gauna DA sutikimą
47 str. 2 d.	Informavimas ir konsultavimas	Informacijos darbuotojams pateikimo bei konsultavimo sąlygos ir tvarka	Nustatomos įstatymuose, kolektyvinėje sutartyje (toliau-KS), D ir DA susitarimais
101 str. 2 d.	Konkursas	Konkursinių pareigų sąrašus ir konkursų nuostatus (ne valstybės ir savivaldybių įmonėse, įstaigose, organizacijose) tvirtina D arba jo įgaliotas asmuo	Atsižvelgdamas į DA nuomonę
103 str. 2 d.	Kvalifikaciniai egzaminai	D nustato kvalifikacinių egzaminų tvarką (ne valstybės ir savivaldybių įmonėse, įstaigose, organizacijose)	Atsižvelgdamas į DA nuomonę
109 str. 2 d.	Terminuota darbo sutartis	Neleidžiama sudaryti terminuotą darbo sutartį, jeigu darbas yra nuolatinio pobūdžio	Leidžiama, kai tai numato kiti įstatymai arba KS
114 str. 2 d.	Papildomas darbas ir antraeilės pareigos	Galimybė dirbti antraeilėse pareigose ar darbus kitoje darbovietėje	Tokio darbo ypatumus nustato Vyriausybė ir KS
115 str.	Darbo sutartis su namudininkais	Gali būti nustatyta, kad darbuotojas darbą atliks namuose	Tokių darbo sutarčių ypatumus nustato Vyriausybė ir KS
117 str.	Kitų darbo sutarties rūšių ypatumai	Darbo sutartys su ūkininkų ūkių ir kitų žemės subjektų darbuotojais, specialios paskirties įmonių darbuotojais	Tokių darbo sutarčių ypatumus nustato norminiai teisės aktai ir KS
130 str. 4 d.	Įspėjimas apie darbo sutarties nutraukimą	D turi teisę nutraukti darbo sutartį dėl ekonominių, technologinių ir kt. svarbių	Prieš įteikdamas įspėjimus D turi surengti konsultacijas

		priežasčių raštu įspėjęs darbuotojus	su DA. Išvados įforminamos protokolu, kurį pasirašo D bei DA
130 str. 5 d.	Įspėjimas apie darbo sutarties nutraukimą	Darbuotojų skaičiaus mažinimas arba įmonės veiklos nutraukimas įstatymų nustatyta tvarka	D privalo raštu pranešti teritorinei darbo biržai, savivaldybės institucijai ir DA, kai per 30 dienu numatoma atleisti šioje straipsnio dalyje nurodytą darbuotojų skaičių
134 str. 1 ir 4 d.	Garantijos darbuotojų atstovams	Darbuotojų, išrinktų į DA organus atleidimas pagal 129 str. bei profesinės sąjungos ar darbo tarybos pirmininko atleidimas pagal 129 str. ir 136 str. 3 d. 1 p.	Atleisdamas šiuos darbuotojus D privalo gauti DA organo sutikimą. KS gali būti nustatyta, kad ši garantija taikoma ir kitiems darbuotojams
147 str. 1 d.	Darbo laiko režimas	Darbo (pamainų) grafikus tvirtina administracija	Grafikai tvirtinami suderinus su DA arba KS nustatyta tvarka
147 str. 6 d.	Darbo laiko režimas	Darbuotojų, kurie pagal atliekamą darbo funkciją savo darbo laiką visiškai ar iš dalies tvarko savo nuožiūra, darbo laiko apskaitos tvarka	Šių darbuotojų darbo laiko apskaitos taisyklės nustato D, suderinęs su DA. Tokių pareigų sąrašas nustatomas KS, darbo tvarkos taisyklėse.
149 str. 1 d.	Suminė darbo laiko apskaita	Suminės darbo laiko apskaitos įvedimas	Atsižvelgus į DA nuomonę ar kitais KS nustatytais atvejais
151 str. 7 p.	Išimtiniai atvejai, kai leidžiami viršvalandiniai darbai	Išimtiniai atvejai, kai leidžiami viršvalandiniai darbai	Viršvalandiniai darbai leidžiami šiame straipsnyje, o taip pat ir KS numatytais atvejais
152 str. 1 d.	Viršvalandinių darbų trukmė	Darbuotojo viršvalandinis darbas per 2 dienas iš eilės neturi viršyti 4 valandų ir 120 valandų per metus. Gali būti nustatyta kitokia, bet ne daugiau kaip 180 per metus, metinė viršvalandinių darbų trukmė	Kitokia (ne daugiau kaip 180 per metus) metinė viršvalandinių darbų trukmė nustatoma KS

158 str. 6 d.	Pertrauka pailsėti ir pavalgyti	Pertraukos pradžia, pabaiga ir kitos sąlygos	Pertraukos sąlygas nustato darbo tvarkos taisyklės (toliau-DTT), darbo grafikai, KS ir darbo sutartis
159 str. 5 d.	Papildomos ir specialios pertraukos	Papildomų ir specialių pertraukų skaičius, trukmė ir poilsio vieta	Pertraukų suteikimo tvarka, atsižvelgiant į konkrečias darbo sąlygas, nustatoma KS bei DTT
161 str. 3 d.	Savaitės nepertraukiamasis poilsis	Nepertraukiamos gamybos įmonėse poilsio dienos suteikiamos kitomis savaitės dienomis iš eilės kiekvienai darbuotojų grupei pagal darbo (pamainų) grafikus	Grafikai tvirtinami suderinus su DA arba KS nustatyta tvarka
184 str. 2 d.	Nemokamos atostogos	Nemokamų atostogų dėl kitų priežasčių (neišvardintų šio straipsnio 1 d. 1-8 p.) suteikimas	KS nustatyta tvarka
188 str. 1 ir 2 d.	Darbo apmokėjimo organizavimas	Darbo apmokėjimo formų, sąlygų nustatymas	Darbo apmokėjimo sąlygos, dydžiai ir kt. nustatomi KS. Konkretūs valandiniai tarifiniai atlygiai, kitos darbo apmokėjimo formos ir sąlygos, darbo normos nustatomos KS ir darbo sutartyse.
192 str. 1 d.	Darbo apmokėjimas esant nukrypimų nuo normalių darbo sąlygų	Esant nukrypimų nuo normalių darbo sąlygų mokamas padidintas tarifinis atlygis	Konkretūs apmokėjimo dydžiai nustatomi KS ir darbo sutartyse
230 str.	Darbo tvarkos taisyklės	Darbo tvarką darbovietėje apibrėžia DTT	DTT tvirtina D, suderinęs su DA
256 str. 1 d.	Visiškos materialinės atsakomybės sutartis	Visiškos materialinės atsakomybės sutartys gali būti sudaromos su darbuotojais, kurių darbas susijęs su materialinėmis vertybėmis	Tokių darbų ir pareigų sąrašas nustatomas KS
269 str. 1 d.	Darbuotojų dalyvavimas įgyvendinant darbuotojų saugos ir sveikatos priemones	D privalo informuoti darbuotojus ir su jais konsultuotis visais darbuotojų saugos ir sveikatos būklės, analizės, kontrolės ir kt. klausimais,	Įmonės darbuotojų saugos ir sveikatos komiteto nuostatus tvirtina D suderinęs su įmonės DA

		įsteigiant darbuotojų saugos ir sveikatos komitetus	
274 str. 2 d.	Darbuotojų pareigos	Darbuotojų pareigų užtikrinant darbuotojų saugą ir sveikatą nustatymas	Bendrosios darbuotojų pareigos nustatomos DTT

**Priedas Nr. 4.**

<b>Valstybė</b>	<b>Konfederacija</b>	<b>Nariai (organizacijos)</b>
Austrija	WKÖ	1,329
Belgija	FEB/VBO	33
Danija	DA	13
	SALA	5
Suomija	TT	29
	PT	13
	SY	80
Prancūzija	MEDEF	87
	CGPME	400
	UPA	4,553
Vokietija	BDA	688
Graikija	SEV	78
Vengrija	MGYOSZ	61
Vengrija	MOSZ	24
	IPOSZ	300
	KISOSZ	22
	OKISZ	28
Airija	IBEC	50
	CIF	36
Italija	Confindustria	258
	Confagricoltura	143
	Coldiretti	116
	Confapi	121
	Confcommercio	277
	Confesercenti	121
	Confartigianato	219
	Cna	150
	Claii	124
	Legacoop	8

	Confcooperative	115
Liuksemburgas	UEL	8
Olandija	VNO-NCW	180
	MKB-Nederland	500
	LTO-Nederland	18
Norvegija	NHO	22
Portugalija	CIP	42
	CCP	104
	CAP	331
Ispanija	CEOE	230
Švedija	SN	48
Jungtinė Karalystė	CBI	150

**Priedas Nr. 5**

<b>Valstybė</b>	<b>Tarptautinės kompanijos</b>	<b>Europos darbo tarybų skaičius nuošimčiais tarp- tautinėse kompanijose</b>
Austrija	14	88%
Belgija	21	60%
Danija	16	70%
Suomija	21	81%
Prancūzija	61	74%
Vokietija	95	79%
Graikija	1	100%
Airija	3	50%
Italija	15	65%
Olandija	30	60%
Norvegija	7	54%
Portugalija	0	0%
Ispanija	2	33%
Švedija	41	75%
Jungtinė Karalystė	52	53%
Šveicarija	26	70%
Japonija	17	81%
JAV	74	67%

## Santrauka

Šio darbo tema yra asociacijų laisvė ir darbuotojų bei darbdavių atstovavimas. Darbo tikslas ir yra, naudojantis užsienio valstybių patirtimi nagrinėjamu klausimu išanalizuoti Lietuvos asociacijų laisvės principo, darbuotojų ir darbdavių atstovavimo reglamentavimą, teismų praktiką bei doktriną, išaiškinant galimas Lietuvos teisinio reguliavimo spragas, nubrėžiant asociacijų laisvės principo bei darbdavių ir darbuotojų atstovavimo tendencijas Europoje ir Lietuvoje, pateikiant tam tikrus situacijų sprendimo variantus.

Lietuvos nacionaliniai įstatymai, reglamentuojantys asociacijų laisvės principą bei darbdavių ir darbuotojų organizacijas iš esmės atitinka tarptautiniuose teisės aktuose įtvirtintas nuostatas. Nepaisant to asociacijų laisvė praktiškai Lietuvoje nėra tinkamai įgyvendinama. Pastebimas profesinių sąjungų pliuralizmas, tačiau pačiose profesinėse sąjungose narystė pastaraisiais metais tik mažėja. Darbdavių organizacijos linkusios tartis daugiau su Lietuvos Respublikos Vyriausybe ir taip pat, kaip ir profesinės sąjungos neinicijuoja dvišalių susitarimų. Taip pat pastebėtina darbdavių organizacijų teisinio statuso problematika – Lietuvoje nėra specialaus įstatymo, reglamentuojančio darbdavių organizacijų veiklą. Darbdavių organizacijų kompetencija privalomai turi būti apibrėžta įstatuose.

Kaip atsvara profesinėms sąjungoms, Lietuvoje buvo įstatymiškai įtvirtintas naujas darbuotojų atstovavimo subjektas – darbo taryba, galintis užpildyti atsiradusią nišą atstovaujant darbuotojus. Lietuvoje dažnas reiškinys, kai įmonėje nėra veikiančios profesinės sąjungos, tad tokiu atveju darbuotojus atstovauti galės darbo taryba. Europiniu mastu sparčiai yra steigiamos Europos darbo tarybos. Lietuvoje šiuo metu tokių tarybų yra 76.



## Summary

The theme of this work is the principle of freedom of association and the representation of employers and employees. The purpose of this work is to analyse the legal regulation, doctrine, case law on the principal of freedom of association and representation of employers and employees, to clarify the gaps of the legislation of Lithuania. On the base of the experience of the foreign countries, outlining its tendencies in Europe and in Lithuania, and presenting the possible reasonable manners of its resolution.

The national laws of Lithuania, which regulate the principle of freedom of association and the organisations of employers and employees, correspond to the stipulation of the international legislation. Despite that, the principle of freedom of association in practice is not duly executed in Lithuania. It can be observed the trade unions' pluralism, but the density in the trade unions is only decreasing of late years. The employers organizations are inclined to negotiate with Government of the Republic of Lithuania and do not initiate the bipartite agreements as well as the trade unions. It shall be indicated the problem of legal status of the employers' organization – there is no special law, regulating the activities of the employers' organizations in Lithuania. The competence of the employers' organizations shall obligatorily be determined in the Articles of Association.

The labour council was established by law in Lithuania as a new subject of the representation of employees. The labour council, as a counterbalance to the trade unions, shall be able to fulfil the existing gap of the representation of employees. It is a common practise in Lithuania when there is no trade union established in the company, then employees can be represented by the labour council. To a European extent, the European labour councils are establishing very expeditiously. Nowadays exist 76 European labour councils in Lithuania.