

**Vilniaus universiteto Teisės fakulteto
Darbo teisės katedra**

Irenos Ždanovič,
V kurso, darbo teisės
studijų atšakos studentės

Magistro darbas

Asociacijų laisvė ir darbuotojų bei darbdavių atstovavimas

Vadovas: doc. dr. Tomas Davulis

Recenzentas: doc. dr. Daiva Petrylaitė

Vilnius 2007

TURINYS

IŽANGA.....	2
1. DARBO SUTARTIES ŠALIŲ ATSTOVAVIMO PRIELAIDOS IR REIKŠMĖ	
DARBO TEISĖJE.....	6
1.1. Atstovavimo darbo teisėje instituto esmė.....	7
1.2. Asociacijų laisvė kaip kertinis darbo teisės principas.....	15
1.2.1. Asociacijų laisvės samprata ir turinys.....	18
1.2.2. Asociacijų laisvės įtvirtinimas Lietuvos Respublikos Konstitucijoje ir kituose įstatymuose.....	26
2. DARBUOTOJAMS KOLEKTYVINIUOSE DARBO SANTYKIUOSE	
ATSTOVAUJANTYS SUBJEKTAI.....	30
2.1. Profesinė sąjunga, kaip pagrindinė darbuotojus atstovaujanti organizacija.....	31
2.1.1. Profesinių sąjungų paskirtis ir funkcijos.....	31
2.1.2. Profesinių sąjungų steigimas ir teisinis statusas.....	37
2.2. Darbo tarybos kaip darbuotojus atstovaujanti organizacija.....	41
3. DARBDAVIŲ ATSTOVŲ TEISINIS STATUSAS.....	45
3.1. Darbdavių organizacijų teisinio reglamentavimo prielaidos	46
3.2. Darbdavių organizacijų teisinio statuso įgijimas ir kompetencija.....	47
4. ASOCIACIJŲ LAISVĖS ĮGYVENDINIMO RIBOJIMAI KAI KURIOSE	
VEIKLOS SRITYSE	54
4.1. Asociacijų laisvės įgyvendinimo valstybės tarnyboje ypatumai.....	55
4.2. Asociacijos laisvės įgyvendinimo policijoje ypatumai.....	58
4.3. Asociacijos laisvės įgyvendinimo krašto apsaugoje ypatumai.....	60
IŠVADOS	64
LITERATŪROS SĄRAŠAS.....	65
SANTRAUKA.....	73
SUMMARY.....	75

IŽANGA

Lietuvos nepriklausomybės atkūrimas bei įstojimas į Europos Sąjungą lėmė būtinybę radikaliai pertvarkyti visas visuomeninio ir valstybinio gyvenimo sritis. Viena tokių sričių – darbo santykiai.

Lietuvos teisės sistemos derinimasis prie Vakarų Europos teisės sistemos iš esmės sąlygoja naują teisės, taip pat ir darbo teisės, kokybę. Svarbiausiu žingsniu, rodančiu šiuos pakitimus darbo santykiuose, tapo Lietuvos Respublikos darbo kodekso (toliau – DK) priėmimas. Šis Kodeksas, patvirtintas 2002 m. birželio 4 d., įsigaliojo 2003 m. sausio 1 d.¹ DK, atspindintis darbo teisės dinamiką pereinant nuo sovietinio komandinio prie demokratinio tipo, iš esmės keičia nusistovėjusius darbo santykius. Kaip pastebi T. Davulis, 1990 metais pradėta darbo teisės reforma buvo siekiama sutvarkyti egzistavusią darbo ir glaudžiai su darbu susijusių santykių sistemą ir pritaikyti ją demokratijos ir rinkos ekonomikos sąlygoms – nuo centralizuoto ir visa apimančio valstybinio imperatyvaus darbo santykių reguliavimo pereiti prie liberalesnio sutartinio reguliavimo².

Temos aktualumas ir mokslinis naujumas. Darbo teisės reforma siekta priimti teisės aktus, kurių dėka būtų galima sukurti veiksmingą socialinės partnerystės institucinį mechanizmą. Čia reikėtų kalbėti apie sudėtingą darbo teisės užduotį: nustatyti visuomeninių darbo santykių reguliavimo praktiką bei kiek galima geresnę dviejų darbo santykių veiksnių – darbo ir kapitalo – pusiausvyrą³. Šis tikslas neatskiriamas nuo darbuotojų ir darbdavių atstovavimo instituto tinkamo reglamentavimo. Šiame kontekste ypatingai reikšmingas asociacijos laisvės principo įtvirtinimas.

Darbo temos aktualumą visų pirma lemia tai, jog darbuotojų bei darbdavių atstovavimo institutas yra vienos iš reikšmingiausių kategorijų darbo teisėje, išreiškiančių pilietines teises ir laisves. Konstitucinių žmogaus teisių ir laisvių kaip svarbiausių vertybių demokratinėje visuomenėje, analizė yra visada aktuali. Nežiūrint į pagrindinių žmogaus teisių ir laisvių stabilumą, kartu šios teisės bei laisvės yra ir dinamiškos, nuolat vystosi ir tobulėja tiek turinio, tiek formos požiūriu.

Lietuvos Respublikos Konstitucijos⁴ (toliau – Konstitucija) 35 straipsnio 1 dalyje įtvirtinta teisė laisvai vienytis į bendrijas, politines partijas ar asociacijas, jei šių tikslai ir veikla nėra priešingi Konstitucijai ir įstatymams. Taigi asociacijų laisvės principas yra sudedamoji konstitucinio laisvės vienytis į bendrijas, politines partijas ir asociacijas,

¹ Lietuvos Respublikos darbo kodeksas. *Valstybės žinios*, 2002, Nr. 64 - 2569.

² DAVULIS, T. Kai kurios darbdavių organizacijų teisinio statuso problemos. *Teisė*, 2001, Nr. 39, p. 7.

³ PETRYLAITĖ, D. Kolektyviniai darbo ginčai: monografija. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2005, p. 13.

⁴ *Valstybės žinios*. 1992, Nr. 33 – 1014.

principo dalis. Lietuvos Respublikos DK 2 straipsnio 1 dalyje asociacijų laisvė įvardinta pirmuoju darbo santykių teisinio reglamentavimo principu greta tokių principų kaip laisvė pasirinkti darbą, darbo teisės subjektų lygybė ir panašiai.

Asociacijų laisvės principas įtvirtintas įvairiuose tarptautiniuose teisės aktuose, kurių šalis yra Lietuvos Respublika: Tarptautinės darbo organizacijos (toliau – TDO) konvencijoje Nr. 87 “Dėl asociacijų laisvės ir teisės jungtis į organizacijas gynimo”⁵, TDO konvencijoje Nr. 135 “Dėl darbuotojų atstovų gynimo ir jiems teikiamų galimybių įmonėje”⁶, TDO konvencijoje Nr. 11 “Dėl žemės ūkio darbuotojų teisės jungtis į asociacijas ir vienytis”⁷. Šis principas minimas ir Visuotinės žmogaus teisių deklaracijos⁸ 20 straipsnyje, Tarptautinio pilietinių ir politinių teisių pakto⁹ 22 straipsnyje, taip pat Europos regioniniuose teisės aktuose – Europos žmogaus teisių ir pagrindinių laisvių apsaugos konvencijoje¹⁰, 1996 m. Europos socialinėje chartijoje (pataisytoje)¹¹ ir pan..

Poreikį atlikti darbuotojų ir darbdavių atstovavimo instituto analizę didina tai, jog šio instituto teisinis reglamentavimas pripažintas “viena iš svarbiausių darbo teisės reformos sėkmės prielaidų”¹². Darbo temos aktualumą sąlygoja ir tai, jog tik reformavus darbo teisę, besiformuojant darbo teisiniams santykiams pagal europinį modelį, imta daugiau kalbėti ne tik apie darbuotojų, bet ir apie darbdavių atstovavimą. Jeigu darbuotojų atstovavimo santykiai buvo daugiau žinomi ir tyrinėjami Lietuvos darbo teisės specialistų, tai darbdavių atstovų klausimas išsamaus mokslinio teisinio tyrimo nesulaukė. Darbdavių organizacijos yra visiškai naujas korporatyvus mūsų visuomenės elementas, šiuolaikiniame ekonominiame ir socialiniame gyvenime atsiradęs tik atkūrus nepriklausomybę¹³.

Darbo tikslas – atskleisti ir įvertinti, kaip naujai reglamentuojamų darbo santykių kontekste yra teisiškai įtvirtintas bei praktiškai įgyvendinamas darbuotojų ir darbdavių atstovavimas asociacijos laisvės principo prasme; identifikuoti svarbiausias šio instituto teisinio bei praktinio taikymo problemas.

Atsižvelgiant į šio darbo tikslą darbui keliami šie uždaviniai:

⁵ *Valstybės žinios*. 1996, Nr. 27 – 653.

⁶ *Valstybės žinios*. 1996, Nr. 30 – 737.

⁷ *Valstybės žinios*. 1996, Nr. 27 – 647.

⁸ Visuotinė žmogaus teisių deklaracija. *Žmogaus teisės: tarptautinių dokumentų rinkinys*. Vilnius: Mintis, 1991.

⁹ Tarptautinis pilietinių ir politinių teisių paktas. *Žmogaus teisės ir laisvės: Jungtinių Tautų dokumentai*. Vilnius: Žmogaus teisių centras, 2002.

¹⁰ *Valstybės žinios*. 1995, Nr. 40 – 987.

¹¹ *Valstybės žinios*, 2001, Nr. 49 – 1704.

¹² Cit. op. 2, p. 7.

¹³ Cit. op. 2, p. 8.

1. Atskleisti darbo sutarties šalių atstovavimo instituto ir asociacijų laisvės principo sampratą, paskirtį, reikšmę, turinį, įvirtinimą teisės aktuose bei jų sąveiką;
2. Nustatyti ir išanalizuoti darbuotojų kolektyvinio atstovavimo subjektus bei jų, kaip atstovų, pagrindines teises;
3. Įvertinti teisinę padėtį reglamentuojant darbdavių atstovavimą esant kolektyviniams darbo santykiams;
4. Išnagrinėti kokie galimi ir leidžiami asociacijų laisvės ribojimai tam tikrose srityse.

Tyrimo objektas yra darbuotojų bei darbdavių atstovavimo instituto asociacijų laisvės kontekste teisinis reglamentavimas, teisės doktrina, teismų bei kitų institucijų praktika, su darbuotojų ir darbdavių atstovavimu susijusios problemos.

Tyrimo šaltiniai yra Lietuvos Respublikos Konstitucija, Lietuvos Respublikos darbo kodeksas, kiti Lietuvos Respublikos norminiai teisės aktai, reglamentuojantys asociacijų laisvę ir darbuotojų bei darbdavių atstovavimą, taip pat tarptautiniai teisės aktai – TDO konvencijos, regioniniai teisės aktai - Europos žmogaus teisių ir pagrindinių laisvių apsaugos konvencija, Europos socialinė chartija (pataisyta) ir t.t.

Darbe naudota praktinė medžiaga – Europos žmogaus teisių teismo sprendimai, Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo nutarimai ir išvados, Lietuvos Aukščiausiojo Teismo nutartys, TDO Asociacijų laisvės komiteto išvados ir rekomendacijos ir kt.

Rašant darbą buvo naudotasi Lietuvos teisės mokslininkų - I.Nekrošiaus, A.Vaišvilos, V.Tiažkijaus, E. Šileikio, T. Davulio, D. Petrylaitės, N. Kasiliausko bei kitų – monografijomis, straipsniais ir kitais darbais.

Darbe kompleksiskai taikyti įvairūs mokslinio tyrimo metodai:

- *lyginamasis* metodas, kurio pagalba siekta lyginamuoju aspektu įvertinti darbuotojų ir darbdavių atstovavimo instituto teisinį reglamentavimą nacionaliniame ir tarptautiniame lygmenyje;

- *sisteminės analizės* metodas, kuriuo remiantis darbo teisės subjektų atstovavimo institutas nagrinėjamas kaip vienas iš darbo teisės institutų, glaudžiai susijęs su kitais institutais;

- *loginės analizės* metodas, leidžiantis ištirti atstovavimo darbo teisėje ir asociacijų laisvės sampratų elementus, jų teisinio reglamentavimo bei teorinio interpretavimo pavyzdžius;

- *lyginamasis istorinis* metodas – padėjo atskleisti darbo teisės subjektų atstovavimo formavimosi Lietuvoje prielaidas ir raidą.

Darbo struktūra. Darbą sudaro įžanga, keturios tiriamosios - dėstomosios dalys, išvados, naudotų šaltinių ir literatūros sąrašas, santrauka lietuvių ir anglų kalbomis.

Pirmojoje dalyje atskleidžiama atstovavimo darbo teisėje instituto esmė, paskirtis, asociacijų laisvės principo samprata ir turinys bei šių dviejų teisinių reiškinių sąveika.

Antrojoje dalyje analizuojamas darbuotojų atstovavimas: jo teisinis reglamentavimas, atskirai nagrinėjamos pagrindinės darbuotojus atstovaujančios organizacijos – profesinės sąjungos ir darbo tarybos, atskleidžiamas šių organizacijų teisinis statusas, probleminiai aspektai.

Trečioji dalis skiriama darbdavių atstovų teisiniam reglamentavimui atskleisti.

Ketvirtosios dalies tikslas – atsižvelgiant į tarptautinių dokumentų reikalavimus atskleisti ir įvertinti Lietuvos teisės aktuose įtvirtintus asociacijų laisvės ribojimus tam tikrose srityse. Dėl labai plačios darbo temos pasirinktos tik trys pagrindinės sritys, kuriose ribojama asociacijų laisvė – tai valstybės tarnyba, policija ir krašto apsauga.

1. DARBO SUTARTIES ŠALIŲ ATSTOVAVIMO PRIELAIDOS IR REIKŠMĖ DARBO TEISĖJE

Darbo sutartinių santykių šalių lygybe grįsti santykiai neįsivaizduojami be šalių teisių ir laisvių įtvirtinimo. Formuojantis naujai darbo santykių kokybei, į darbo santykius būtina žvelgti naujoviškai, kaip abipusiai naudingą ir produktyvią dviejų darbo santykių subjektų - darbuotojo ir darbdavio – veiklą. Toks požiūris ypač reikšmingas laisvosios rinkos progreso, didėjančio įmonių konkurencingumo, dažnos darbuotojų kaitos kontekste.

Natūralu, jog tiek darbuotojai, tiek darbdaviai, tarp kurių susiklosto specifiniai darbo santykiai, turi savo, dažnai skirtingus, profesinius, ekonominius, socialinius interesus. Sunku nesutikti su I. Nekrošiumi, kad tarp dviejų socialinių grupių - darbdavių ir darbuotojų – visuomet egzistavo ir egzistuos permanentiniai prieštaravimai¹⁴. “Bandymai parengti tokius įstatymus, kurie pašalintų prieštaravimus tarp darbuotojų ir darbdavių, visais atžvilgiais atitiktų visų socialinių partnerių interesus, yra nerealūs, iliuziniai, primenantys socialistų utopistų teorijas”, - reziumuoja autorius¹⁵. Panašios pozicijos laikosi ir konstitucinės teisės mokslininkai, teigdami, kad socialiniai konfliktai ekonominėje srityje, nors ir nepageidaujami, yra neišvengiamas, dėsningas reiškinys¹⁶. Tačiau kartu tokie prieštaravimai ar konfliktai turi ir teigiamų bruožų, antai, D. Petrylaitė, pastebi, kad visi socialiniai konfliktai yra viena iš varomųjų visuomeninio gyvenimo raidos jėgų¹⁷.

Darbo teisinių santykių šalių interesus galima suderinti (o kartu ir patenkinti) tik tinkamai įgyvendinant Konstitucijoje įtvirtintą kiekvieno žmogaus teisę “laisvai pasirinkti darbą bei verslą, turėti tinkamas ir sveikas darbo sąlygas”, teisę „laisvai vienytis į bendrijas, asociacijas“. Šios teisės gali būti realizuojamos įvairiais būdais - įstatymų lygmeniu įtvirtinant įvairius principus ir nuostatas (pavyzdžiui, teisę būti atstovaujamiems, jungtis į asociacijas), kitokiais būdais sudarant sąlygas šių teisių realiam įgyvendinimui. “Konstitucijoje įtvirtinta vertybių sistema lemia, kad darbo santykius ir su jais susijusias sritis reguliuojančios teisės normos turi ne vien numatyti darbuotojo apsaugą darbo procese, bet ir užtikrinti visą spektrą dirbančio žmogaus teisių garantijų siekiant išvengti vienos darbo santykių šalies nepagrįsto dominavimo ir kitos šalies

¹⁴ NEKROŠIUS, I. Lietuvos Respublikos darbo kodekso rengimo ir įgyvendinimo problemos. *Tarptautinės mokslinės konferencijos medžiaga*. Vilnius: Vilniaus universitetas, Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministerija, Lietuvos Respublikos teisingumo ministerija, 2004, p. 152.

¹⁵ Ten pat, p. 152.

¹⁶ BIRMONTIENĖ, T., JARAŠIŪNAS, E., KŪRIS, E., et al. Lietuvos konstitucinė teisė. Antrasis leidimas. Lietuvos teisės universitetas Vilnius: 2002.

¹⁷ Cit. op. 3, p. 26.

priklausomybės”, pastebi J. Judickienė¹⁸. Tad, tenkinant darbuotojų bei darbdavių interesus, būtina siekti socialinės partnerystės, konsensuso.

Kadangi darbuotojų ar atitinkamai darbdavių daugumos interesų tenkinimui bei jų suderinimui reikšmingi socialiniai kompromisai dažniausiai įvyksta ne tarp pavienių, o tarp organizuotų individų, tai atstovavimas čia iškyla kaip būtinas asmens teisių ir interesų įgyvendinimo elementas.

1.1. Atstovavimo darbo teisėje instituto esmė

Darbuotojai ir darbdaviai darbo teises ir pareigas gali įgyti, pakeisti, jų atsisakyti ar jas apginti per jiems atstovaujančius subjektus (DK 18 str. 1 d.). Taigi šia norma įtvirtintas darbo sutarties šalių atstovavimo institutas.

Visų pirma, itin svarbu pažymėti, jog darbo teisėje atstovavimas įmanomas tiek esant individualiems, tiek kolektyviniams darbo santykiams. DK reglamentuoja atstovavimą esant kolektyviniams santykiams. Atstovavimą esant individualiems santykiams reglamentuoja Lietuvos Respublikos civilinio kodekso¹⁹(toliau – CK) antrosios knygos III dalies normos.

Darbo teisės subjektų – darbuotojų, jų kolektyvų bei darbdavių – atstovavimas esant kolektyviniams santykiams reglamentuojamas DK III skyriuje (18 – 24 str.). Aptariamo skyriaus straipsniai nustato atstovavimo pagrindus (DK 18 str.), atskirai reglamentuoja darbuotojų (DK 19-23 str.) ir darbdavių (DK 24 str.) atstovavimo subjektus ir sąlygas. Reikia pažymėti, jog DK atstovavimo institutą reglamentuojančios teisės normos pirmą kartą išskirtos į atskirą DK skyrių²⁰.

Apskritai atstovavimas esant darbo teisiniams santykiams gali būti suvokiamas siaurąja ir plačiąja prasme. Siaurąja prasme atstovavimas – tai samdomų darbuotojų interesų atstovavimas ir gynimas, kurį atlieka profesinės sąjungos. Tai yra tradiciškai suvokiama socialinės partnerystės forma²¹. Plačiąja prasme šis teisinis reiškinys apima pačius įvairiausių santykius, jungiančius ir socialinę partnerystę, kolektyvinių ir individualių ginčų sprendimą ir t.t.²²

¹⁸ JUDICKIENĖ, J. Darbo ginčų nagrinėjimas socialinio ir trišalio bendradarbiavimo principų įgyvendinimo aspektu. *Teisė: mokslo darbai*, t. 47 (2003), p. 52.

¹⁹ Valstybės žinios. 2000, Nr. 74-2262.

²⁰ *Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras*, d. 1. Bendrosios nuostatos. Pirmas tomas. Vilnius: Justitia, 2003, p. 83.

²¹ МАВРИН, С. П.; ПАШКОВ, А. С.; ХОХЛОВ Ю. В. *Курс российского трудового права*, т. 1, 1996, p. 30 – 31.

²² *Современные тенденции в развитии трудового права и права социального обеспечения* [под ред. К. Н. ГУСОВА]. Москва: МГЯ, 2007, p. 239.

Atstovavimo civilinėje teisėje esmė – galimybė kitiems asmenims atlikti juridinius veiksmus už kitus teisės subjektus ir šitaip dėl įvairių priežasčių išvengti pareigos pačiam atstovaujajam asmeniškai dalyvauti civilinėje apyvartoje. Šio instituto darbo teisėje tikslas (turint omeny kolektyvinius darbo santykius) – visų pirma ieškoti kompromiso tarp darbo santykių šalių, tarp darbo santykių šalių ir valstybės, siekti socialinės partnerystės. Darbuotojus pripažįstant ekonomiškai silpnesne darbo teisinių santykių šalimi, darbuotojams ir darbdaviams siekiama sudaryti sąlygas tapti lygiaverčiais socialiniais partneriais.

V. Mikelėnas nurodo šiuos atstovavimo civilinėje teisėje požymius²³:

- 1) atstovavimo santykiai atsiranda tarp atstovo ir atstovaujamojo. Remiantis atstovo ir atstovaujamojo teisiniu santykiu atstovas turi teisę veikti atstovaujamojo vardu ir sąskaita, pastarasis turi pareigą priimti šio veiksmo rezultatus;
- 2) atstovas turi veikti ne savo, bet atstovaujamojo vardu ir interesais. Todėl dėl šios veiklos atsirandančios teisės ir pareigos nuo pat jų atsiradimo priklauso ne atstovui, bet atstovaujajam;
- 3) atstovui remiantis atstovaujamojo suteiktu įgaliojimu, administraciniu aktu, teismo sprendimu ar įstatymu yra suteikiami tam tikri įgaliojimai. Įgyvendindamas atstovaujamojo teises ir vykdydamas pareigas, atstovas privalo veikti neviršydamas šių įgaliojimų. Atstovo veiklos rezultatai privalomi atstovaujajam tik jeigu jis veikia griežtai pagal jam suteiktus įgaliojimus.

Pagal civilinės teisės normas, esant atstovavimui, visada dalyvauja trys subjektų grupės: 1) atstovaujamas; 2) atstovas; 3) asmenys, su kuriais atstovas atstovaujamojo vardu ir interesais sudarinėja sandorius arba atlieka kitus juridinę reikšmę turinčius veiksmus. Atstovaujant susiklosto dvejopi santykiai – tai vidiniai santykiai tarp atstovo ir atstovaujamojo (fiduciariniai arba pasitikėjimo santykiai) bei išoriniai santykiai - tarp atstovo ir trečiųjų asmenų.

Atstovavimo santykiai darbo teisėje pagal subjektus ir funkcijas iš esmės yra panašūs, tačiau turi tam tikrų ypatumų.

Pagal civilinę teisę atstovauti galima bet kurį asmenį – tiek turintį teisnumą ir veiksnumą, tiek jų neturintį (nepilnametį, turintį psichinę negalią). Tuo tarpu atstovaujamoju darbo santykiuose negali būti bet kuris fizinis ar juridinis asmuo – tai gali būti pagrindiniai (arba pirminiai) darbo teisinių santykių subjektai - darbuotojas, darbdavys arba įmonės, įstaigos ar organizacijos darbuotojų kolektyvas. Remiantis DK

²³ MIKELĖNAS, V. *Civilinės atsakomybės problemos: lyginamieji aspektai*. Vilnius: Justitia, 1995.

15 str. darbuotojas – tai fizinis asmuo, turintis darbinį veiksnumą ir veiksnumą, dirbantis pagal darbo sutartį už atlyginimą. Darbdaviu pagal DK 16 str. 1 d. laikoma įmonė, įstaiga, organizacija ar kita organizacinė struktūra, nepaisant nuosavybės formos, teisinės formos, rūšies bei veiklos pobūdžio, turinti darbinį teisnumą ir veiksnumą. Darbdaviu taip pat gali būti ir fizinis asmuo (DK 16 str. 2 d.), jo teisnumas ir veiksnumas nustatomas pagal CK normas. Pažymėtina, kad Lietuvai atkūrus nepriklausomybę darbdavys traktuojamas naujai. Kaip teisingai pastebi V. Nikitinas, pasikeitus politinei ir ekonominei padėčiai Lietuvoje, atsirado daug naujų subjektų, galinčių būti darbdaviu – sovietinė teisė darbdaviu pripažino tik valstybę, valstybines įmones, įstaigas ir organizacijas²⁴. Darbdavio sąvoka bet kuriuo atveju apima tas įmones, įstaigas, organizacijas ar pavienius asmenis, kurie darbo sutarties pagrindu įdarbina bent vieną samdomą darbuotoją, todėl darbdavių organizacijų narių spektras labai platus – tai bene visi ekonominės veiklos subjektai, taip pat daugelis viešosios teisės subjektų, nors ir neatliekančių ekonominės veiklos²⁵.

Kaip jau buvo minėta, atstovaujamoju darbo teisėje gali būti ir darbuotojų kolektyvas. Tokia nuostata sistemiškai išplaukia iš: 1) DK 59 str. 1 d., numatančios, kad įmonės kolektyvinė sutartis yra rašytinis susitarimas tarp darbdavio ir įmonės darbuotojų kolektyvo ir DK 22 str. 1 d. 1 p., numatančio, kad tik darbuotojų atstovai gali sudaryti kolektyvines sutartis. Taigi šiuo atveju įmonės kolektyvinės sutarties šalimis yra įmonės darbuotojų kolektyvas ir atitinkamai darbdavys, kur darbuotojų kolektyvą sudarant kolektyvinę sutartį atstovauja subjektas, kuris pagal DK normas turi teisę sudaryti tokią sutartį; 2) DK 19 str. numatančio įmonės, įstaigos ar organizacijos darbuotojų kolektyvo teisę apsispręsti dėl jo atstovavimo funkcijos perdavimo atitinkamai ekonominės veiklos šakos profesinei sąjungai. Kalbant apie darbuotojų kolektyvą, kaip apie atstovaujamąjį subjektą yra labai sviri D. Petrylaitės išreikšta nuomonė, kad labai dažnai reikia kalbėti apie šio subjekto atstovavimo mechanizmą. Akivaizdu, kad darbuotojų kolektyvui (darbuotojų daugtui) tiesiogiai realizuoti konkrečias savo teises daugeliu atveju yra beveik neįmanoma (pavyzdžiui, dalyvauti derybose dėl įmonės kolektyvinės sutarties sudarymo)²⁶.

Darbuotojų bei jų kolektyvo atstovu kolektyviniuose darbo santykiuose gali būti ne kiekvienas teisės subjektas. Pagal DK 19 str. – tai profesinės sąjungos, darbo tarybos bei

²⁴ NIKITINAS, V. Darbdavys kaip darbo teisės subjektas Lietuvos Respublikoje bei užsienio valstybėse. *Jurisprudencija: mokslo darbai*, 2002, t. 25 (17), p. 99.

²⁵ Cit. op. 2, p. 10.

²⁶ Cit. op. 3, p. 94.

pagal Darbo tarybų įstatymo²⁷ 3 str. 4 d. – įmonėje, kurioje dirba mažiau kaip 20 darbuotojų - darbuotojų atstovas, renkamas darbuotojo kolektyvo susirinkime. Darbdavio atstovu pagal DK 24 str. gali būti: a) esant tiek individualiems, tiek kolektyviniams darbo santykiams - įmonės, įstaigos ar organizacijos vadovas; b) administracija; c) fiziniai ar juridiniai asmenys, kuriems dalį savo įgaliojimų darbo teisėje perdavė įmonės vadovas.

Darbuotojų atstovavimas esant kolektyviniams darbo santykiams, skirtingai negu individualių darbo santykių atveju, atsiranda be atskiro darbuotojo valios išreiškimo, jeigu toks subjektas ar asmuo atstovauja darbuotojų daugumos valiai. Tokio atstovavimo metu priimti įsipareigojimai yra privalomi visiems darbuotojams, patenkantiems į tokių įsipareigojimų veikimo sritį, nors atskirai ir nesuteikusiems specialių įgaliojimų kolektyvinio atstovavimo subjektui (DK 18 str. 2 d.). Tokia nuostata išreiškia prioriteto skyrimą daugumos valiai: tai, kad konkrečiu klausimu darbuotojas neišreiškia valios ar ši valia nesutampa su daugumos nuomone, netrukdo atsirasti atstovavimo santykiams ar atlikti atstovo veiksmus. Taigi kiekvienam darbuotojui nebūtina dalyvauti sprendžiant konkrečius klausimus. Kolektyvinio atstovavimo metu priimti įsipareigojimai privalomi visiems darbuotojams, nesvarbu, suteikė jie specialius įgaliojimus atstovui ar ne, balsavo prieš kurį nors sprendimą ar apskritai neišreiškė valios. Pavyzdžiui, sudarius kolektyvinę sutartį, jos nuostatos yra taikomos visiems darbuotojams, o ne tik tiems, kurie pritarė tokiai kolektyvinei sutarčiai. Ši norma neabejotinai racionali, kadangi priešingu atveju kiekvienas darbuotojas, nesutinkantis su daugumos nuomone, galėtų blokuoti kolektyvo sprendimo priėmimą. Aptariamą normą DK komentaro autorių įvardijama kaip tam tikra garantija darbdaviui, kad darbuotojų daugumos priimti įsipareigojimai galios visiems darbuotojams²⁸. Taigi, skirtingai negu civilinėje teisėje, kuomet atstovo veiklos rezultatai privalomi atstovaujamajam tik jeigu jis veikia griežtai pagal jam suteiktus įgaliojimus, darbo teisėje galioja principas, kad atstovo priimti įsipareigojimai yra privalomi visiems darbuotojams, nepriklausomai nuo to, kad kai kurie iš jų neišreiškė pritarimo atstovavimui.

Kalbant apie atstovavimo pagrindus norėtusi vėl grįžti prie anksčiau minimo darbuotojų kolektyvo. DK 19 str. skelbiama, kad darbuotojų kolektyvo susirinkimas darbuotojų atstovavimo ir gynimo funkcijas gali deleguoti atitinkamos ekonominės veiklos šakos profesinei sąjungai. Taigi jeigu įmonėje, įstaigoje ar organizacijoje nėra veikiančios profesinės sąjungos, darbuotojų kolektyvas, kaip savarankiškas darbo teisės

²⁷ Valstybės žinios. 2004, Nr. 164-5972.

²⁸ Cit. op. 20, p. 86.

subjektas, įstatymu yra įgalintas suteikti atstovavimo įgaliojimus minėtajai profesinei sąjungai arba susilaikyti nuo šito ir veikti pačiam.

Įmonės, įstaigos ar organizacijos vadovas arba administracija gali atstovauti savo darbdavį remiantis įstatymu, darbdavio steigimo ar veiklos dokumentais. Šiuose dokumentuose apibrėžiama tokių asmenų kompetencija. Vadovas pagal DK 24 str. 2 d. turi teisę pagal kompetenciją dalį savo įgaliojimų darbo teisės srityje perduoti fiziniam ar juridiniam asmeniui. Fiziniam asmeniui įstatymais numatytas teisnumo ir veiksnio reikalavimas (tai nustatoma pagal CK normas), tuo tarpu juridiniai asmenys gali būti darbdavio atstovais, jei tai neprieštarauja jų steigimo dokumentams ar veiklos tikslams (CK 2.74 str.). Darbdavio atžvilgiu atstovo veiklos rezultatų prisiėmimo klausimas sprendžiamas atsižvelgiant į tai, kas ir kokių pagrindų atstovauja. Kuomet atstovavimo funkcijas atlieka įmonės, įstaigos ar organizacijos vadovas, administracija, fizinis ar juridinis asmuo – jų veiklos rezultatai privalomi darbdaviui tik kai pastarieji veikė neviršydami jiems suteiktų teisių. Terminą „teisės“ būtina suprasti ir aiškinti kaip atstovaujamojo suteiktus atstovui įgaliojimus atstovaujamojo vardu sudaryti sandorius ir atlikti kitus teisinius veiksmus sukuriant šiam teisinių padarinių. Tai atstovo subjektinė teisė, kuri nustato jam leistiną elgesį, elgesio su trečiaisiais asmenimis galimybes, arba, kitaip sakant, apibrėžia veiksmą ar visumą veiksmų, kuriuos atstovas turi atlikti atstovaujamojo vardu ir interesais. Jeigu asmuo veikia kito asmens vardu neturėdamas tokios teisės arba viršydamas jam suteiktas teises, tai sukelia teises pasekmes atstovaujamojam tik tuo atveju, kai pastarasis tokį sandorį įstatymų nustatyta tvarka patvirtina (Lietuvos Respublikos civilinio kodekso²⁹ (toliau – CK) 2.133 str. 6 d.). Pažymėtina, kad teisiniai padariniai šiuo atveju priklauso nuo to, juridinis asmuo yra viešasis ar privatusis. Privačiajam juridiniam asmeniui būdingas bendrasis teisnumas (CK 2.74 str. 1 d.), t.y. jam netaikoma *ultra vires* doktrina, sandoriai, nors valdymo organų sudaryti ir pažeidžiant savo kompetenciją, sukelia prievolės juridiniam asmeniui, išskyrus atvejus, kai įrodoma, kad trečiasis asmuo žinojo ar turėjo žinoti, jog valdymo organas sudaro sandorį pažeisdamas savo kompetenciją (CK 2.82 str.). Viešieji juridiniai asmenys turi specialųjį teisnumą (CK 2.74 str.), t.y. jiems taikoma *ultra vires* doktrina, todėl tokie sandoriai nesukelia prievolių juridiniam asmeniui, išskyrus atvejus, kai toks juridinis asmuo juos patvirtina (CK 2.84 str.)³⁰. Tuo atveju, kai darbdavio interesus atstovauja darbdavių organizacija – pastarasis privalo priimti veiklos rezultatus visa apimtimi, nepriklausomai nuo to, delegavo teisę priimti tam tikrą, konkretų sprendimą ar to

²⁹ Valstybės žinios. 2000, Nr. 74-2262.

³⁰ Lietuvos Respublikos civilinio kodekso antrosios knygos „Asmenys“ komentaras. Vilnius: Justitia, 2002, p. 272.

nepadarė. Antai DK 52 str. skelbiama, kad nacionalinė, šakos ir teritorinė kolektyvinė sutartis taikoma įmonėse, kurių darbdaviai buvo sutartį pasirašiusių darbdavių asociacijos nariai arba prisijungė prie šių asociacijų po sutarties pasirašymo, o darbuotojų arba darbdavių organizacijų reikalavimų ir darbo ministro sprendimu šakos ar teritorinė kolektyvinė sutartis gali būti taikoma visai šakai, profesijai, paslaugų sričiai ar tam tikrai teritorijai.

Turint omeny, kad atstovavimas darbo teisėje suvokiamas ne tik siaurąja (pagal DK 19 str. 1 d. darbuotojų atstovais gali būti profesinės sąjungos arba darbo tarybos), bet ir plačiąja prasme, kur atstovavimas gali būti tiek tiesioginis, tiek netiesioginis, norėtusi dar kartą grįžti prie šio, neabejotinai svarbaus, instituto pagrindinio tikslo. Darbo šalių atstovavimas – tai visų pirma socialinės partnerystės siekimas. Šiuo metu dažnai minima „socialinės partnerystės“ sąvoką tikslinga aptarti plačiau, juolab, kad socialinės partnerystės siekis – tai kartu ir vienas pagrindinių DK tikslų. „Visa DK koncepcija grindžiama socialine partneryste, nes ji yra ne tik kolektyvinių darbo teisinių santykių pagrindas, bet taip pat sėkmingų darbuotojus ir darbdavius tenkinančių individualių darbo teisinių santykių garantas”, - teigia V. Tiažkijus³¹. Pastebėtina, kad jau 1994 m., vykstant darbo teisės reformai, darbo teisės specialistai pasisakė dėl socialinės partnerystės įtvirtinimo būtinybės. Antai, profesorė G. Dambrauskienė rašė, kad tai yra būtina siekiant sukurti socialinių - ekonominių procesų valdymo mechanizmą makrolygiu³².

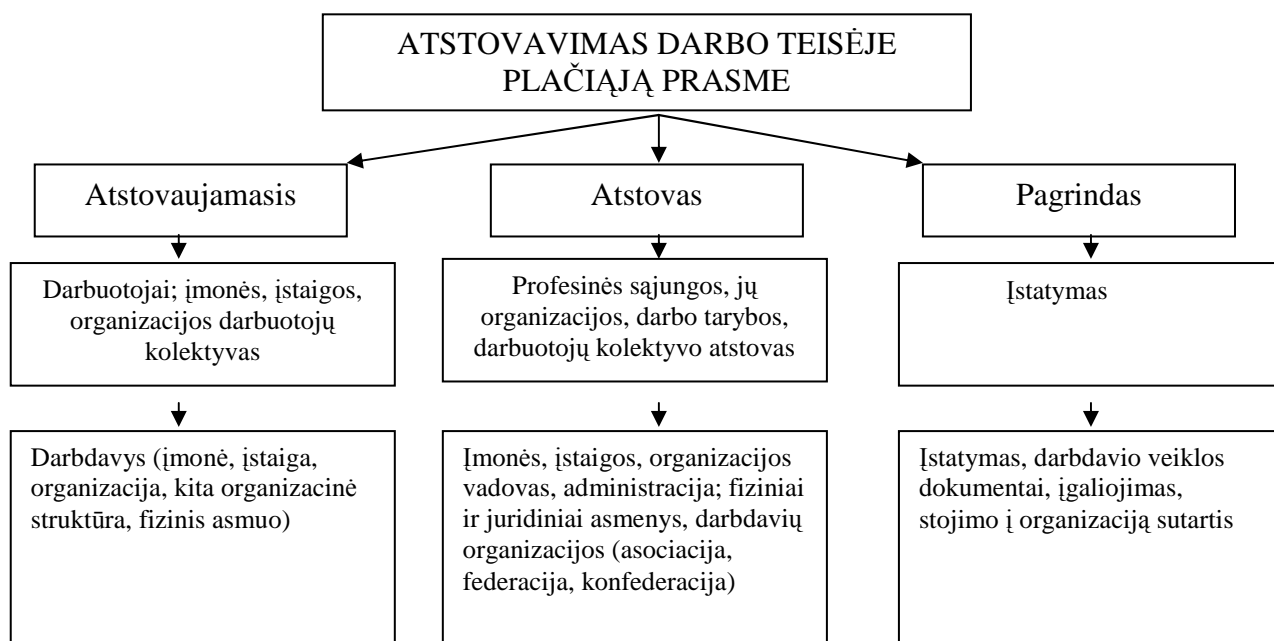
DK 40 str. 1 d. pateikiamas toks socialinės partnerystės sąvokos apibrėžimas: tai - darbuotojų ir darbdavių atstovų bei jų organizacijų, o tam tikrais DK bei kitų įstatymų nustatytais atvejais ir valstybės institucijų tarpusavio santykių sistema, kuria siekiama suderinti darbo santykių subjektų interesus. Socialinės partnerystės šalimis - socialiniais partneriais – laikomi darbuotojų ir darbdavių atstovai bei jų organizacijos, trišalės socialinės partnerystės atveju lygiais pagrindais šioje partnerystėje kartu su darbuotojų ir darbdavių atstovais bei jų organizacijomis dalyvauja ir Vyriausybė bei savivaldybių institucijos (DK 41 str.). Taigi šiuo atveju susiduriama su plačiąja prasme suvokiamu atstovavimu - šalimis yra ne tik darbuotojų ir darbdavių *tiesioginiai* atstovai, bet ir jų organizacijos, kurios nors ir veikia ne darbuotojų ar atitinkamai darbdavių vardu, tačiau neabejotinai jų interesais. Plačiąja prasme suvokiamas atstovavimas darbo teisėje pavaizduotas 1 pav.

DK įtvirtinta nuostata, kad “socialinė partnerystė įgyvendinama vedant kolektyvines derybas dėl kolektyvinių sutarčių pasirašymo” (DK 43 str. 1 d. 3 p.) reiškia, kad siekiama

³¹ TIAŽKIJUS, V. *Darbo teisė: teorija ir praktika: monografija*. Vilnius: Justitia, 2005, t. 1, p. 19.

³² DAMBRAUSKIENĖ, G. Trišalis susitarimas – kolektyvinių darbo santykių pagrindas. Teisės problemos, Nr. 4, 1994.

skatinti savanoriškas derybas tarp socialinių partnerių nustatant darbo ir su juo susijusias sąlygas. 1981 m. TDO konvencijos Nr. 154 “Dėl kolektyvinių derybų skatinimo”³³ 2 straipsnyje kolektyvinės derybos apibrėžiamos kaip bet kokios derybos, kurios vyksta tarp darbdavio, darbdavių grupės arba vienos ar daugiau darbdavių organizacijų ir vienos arba daugiau darbininkų organizacijų, jomis norima: nustatyti darbo ir priėmimo į darbą sąlygas; ir/arba reguliuoti darbdavių ir darbuotojų santykius; ir/arba reguliuoti darbdavių arba jų organizacijų ir darbuotojų organizacijos arba organizacijų santykius.



1 pav. Atstovavimas darbo teisėje plačiąja prasme.

Greta “socialinio dialogo” sąvokos vartojama ir “socialinės partnerystės” sąvoka. Tai yra sinonimai, kurie vartojami darbdavių ir darbuotojų bei jų organizacijų, valstybės bei savivaldybių institucijų deryboms, konsultacijoms apibūdinti.

DKL 43 straipsnyje nustatytos keturios socialinės partnerystės formos. Taigi ji gali būti įgyvendinama:

- 1) sudarant trišalės ar dvišalės tarybas (komisijas, komitetus);
- 2) naudojantis informavimo ir konsultavimo procedūromis;
- 3) vedant kolektyvines derybas dėl kolektyvinių sutarčių pasirašymo;
- 4) kai darbuotojai dalyvauja valdant įmonę.

Kolektyvinės derybos dėl kolektyvinių sutarčių pasirašymo yra pagrindinė socialinės partnerystės forma³⁴. TDO konvencijos Nr. 154 “Dėl kolektyvinių derybų skatinimo” 7 straipsnyje nustatyta, kad dėl priemonių, kurių valstybės valdžios institucijos

³³ Valstybės žinios. 1996, Nr. 30 - 740.

³⁴ Cit. op. 20, p. 153.

imasi, siekdamas skatinti ir plėtoti kolektyvines derybas, konsultuojamasi iš anksto ir, jei įmanoma, susitariama tarp valstybės valdžios institucijų, darbdavių bei darbuotojų organizacijų.

DK 42 straipsnis išskiria keturis socialinės partnerystės lygius:

- 1) nacionalinį;
- 2) šakos (gamybos, paslaugų, profesinį);
- 3) teritorinį (savivaldybės, apskrities);
- 4) įmonių, įstaigų ar organizacijų ir jų struktūrinių padalinių.

Socialiniai partneriai laisvai pasirenka socialinės partnerystės įgyvendinimo lygius. Tačiau pagal DK priklausomai nuo pasirinkto lygio kartu yra diferencijuojamos ir socialinės partnerystės šalys. Pavyzdžiui, vesti derybas dėl nacionalinės, šakos ir teritorinės kolektyvinės sutarties pasirašymo turi teisę profesinių sąjungų organizacijos (susivienijimas, federacija, centras ir kt.) ir atitinkamai darbdavių organizacijos (asociacijos, federacijos, konfederacijos ir kt.) (DK 50 str. 1 d.), tuo tarpu įmonės kolektyvinės sutarties atveju – derybininkais gali būti įmonės darbuotojų kolektyvas ar jam atstovaujanti profesinė sąjunga ar jungtinė profesinių sąjungų atstovybė, darbo taryba ir atitinkamai darbdavio atstovai – įmonės vadovas arba įgalioti administracijos pareigūnai (DK 60 str. 1 ir 2 d., 21 str. 2d.). Taigi socialinės partnerystės lygiai dar kartą pagrindžia platesnį darbuotojų ir darbdavių atstovavimo suvokimą, nes atsižvelgiant į juos, šalimis yra ne tik darbuotojų ir darbdavių atstovai bet ir jų organizacijos, kurios, kaip jau buvo minėta, nors ir veikia ne darbuotojų ar atitinkamai darbdavių *vardu*, tačiau neabejotinai jų *interesai*. Tuo labiau, kad tokių organizacijų sukūrimo tikslas visų prama siejamas su jas sukūrusių ar į jas įstojusių asmenų interesais.

Kalbant apie atstovavimo instituto suvokimą plačiaja ir siaurąja prasme, turint omeny kolektyvinių darbo santykių šalis, mokslo literatūroje šiuo klausimu vyrauja trys koncepcijos³⁵. Pirmoji pagrįsta tuo, kad kolektyvinių darbo santykių šalimis yra darbuotojai ar jų kolektyvas ir darbdavys. Šios koncepcijos atstovai griežtai atriboja santykio šalis ir mano, kad atstovas ir atstovaujamasis negali būti tapatinami. Pagal antrąją koncepciją skiriamos materialiosios ir formaliosios santykių šalys, kur materialiaja šalimi laikytini darbuotojai, jų kolektyvas ir atitinkamai darbdaviai, kurių naudai, bet ne kurių vardu yra veikiama, o formaliaja – jų atstovai. Egzistuoja ir trečia, dualistinė teorija, pagal kurią kolektyvinių darbo santykių šalimis laikomi tiek atstovai (tai šalis procedūrinės teisės prasme), tiek atstovaujantieji (tai šalys materialinės teisės prasme). Kalbant apie praktinę šių teorijų reikšmę, realiausioji ir priimtinausioji yra dualistinė

³⁵ Cit.op. 3, p.75-82.

koncepcija, pagal kurią galima struktūrizuoti kolektyvinių darbo santykių šalis atsižvelgiant į socialinės partnerystės lygius. Pavyzdžiui, pagal DK 50 str. 1 d. nacionalinės, šakos ir teritorinės kolektyvinės sutarties šalimis yra profesinių sąjungų organizacija (susivienijimas, federacija, centras ir kt.) ir darbdavių organizacija (asociacija, federacija, konfederacija ir kt.), tuo tarpu pagal DK 59 str. įmonės kolektyvinės sutarties šalys – tai atitinkamai įmonės darbuotojų kolektyvas ir darbdavys, kuriems sudarant sutartį atstovauja įmonėje veikianti profesinė sąjunga ir įmonės vadovas arba įgalioti administracijos pareigūnai.

Apibendrinant galima teigti, kad atstovavimo darbo teisėje instituto įtvirtinimu siekiama stiprinti socialinę partnerystę, ieškoti konsensuso tarp darbo teisinių santykių šalių – darbuotojų ir darbdavių. Šis institutas įgalina darbo teisės subjektus kolektyviai ginti savo profesines, ekonomines bei socialines teises ir interesus. Esant kolektyviniams darbo santykiams darbuotojų bei jų kolektyvų atstovais gali būti profesinės sąjungos, jų organizacijos (susivienijimai, federacijos, konfederacijos), darbo tarybos, įmonės darbuotojų kolektyvo atstovas, darbdavių – įmonės, įstaigos, organizacijos vadovas, administracija, darbdavių organizacijos bei jų susivienijimai. Tam, kad išsiaiškinti, kokie iš išvardintų subjektų laikytini atstovais asociacijų laisvės prasme, bei kokias jų funkcijas, teises bei pareigas suponuoja minima asociacijų laisvė, reikėtų atskleisti asociacijų laisvės sampratą, paskirtį bei jos turinį.

1.2. Asociacijų laisvė, kaip kertinis darbo teisės principas

Asociacijų laisvė – Lietuvos Respublikos darbo kodekse pirmuoju minimas darbo santykių teisinio reglamentavimo principas (1 str. 1 d. 1 p.). Šis principas – vienas kertinių darbo teisėje, laikomas vienu iš svarbiausių taikos ir socialinio teisingumo garantų³⁶. Jis įtvirtintas greta tokių principų kaip laisvė pasirinkti darbą, valstybės pagalba asmenims, įgyvendinantiems teisę į darbą, darbo teisės subjektų lygybė nepaisant jų lyties, seksualinės orientacijos, rasės, tautybės, kalbos, kilmės, pilietybės ir socialinės padėties, tikėjimo, santuokinės ir šeiminės padėties, amžiaus, įsitikinimų ar pažiūrų, priklausomybės politinėms partijoms ir visuomeninėms organizacijoms, aplinkybių, nesusijusių su darbuotojų dalykinėmis savybėmis ir kt.

Asociacijų laisvės principo taikymas reglamentuojant darbo santykius reiškia, kad, priimdami darbo teisinius santykius reglamentuojančius norminius teisės aktus, šiuos

³⁶ *Freedom of association: Digest of decisions and principles of the Freedom of Association Committee of the Governing Body of the ILO*. 4 th edition. Geneva: International labour office, 1996, p. 7. Iš Tiažkijus, V., *Darbo teisė: teorija ir praktika*. I tomas. Vilnius:Justitia, 2005, p. 178.

aktus priimančiosios subjektai turi atsižvelgti ir užtikrinti, kad priimti norminiai teisės aktai ne tik neprieštarautų asociacijos laisvės principui, bet ir atitiktų jo prasmę ir tikslus. Toks reikalavimas galioja visiems subjektams, kuriems pagal DK 4 straipsnį yra suteikta teisė priimti norminius aktus darbo teisinių santykių, numatytų DK, reglamentavimo klausimais (t.y. tiek Seimui, Vyriausybei bei kitoms valstybės ir savivaldos institucijoms, tiek patiems darbo teisinių santykių subjektams).

Minėta, kad asociacijų laisvė yra vienas reikšmingiausių darbo teisinių santykių reglamentavimo *principų*. Šiame kontekste būtina atkreipti dėmesį į “teisės principo” sąvokos interpretavimą, plačiau aptarti kokią reikšmę principas vaidina kiekvienoje teisės šakoje, taip pat – darbo teisėje.

Apskritai principo reikšmė reguliuojant bet kokius santykius, taip pat – darbo santykius – yra labai didelė. Principas - tai “pagrindinė kurios nors teorijos, koncepcijos idėja, pradinis teiginys”³⁷, “giluminė idėja, vertybinė nuostata, esminis orientyras, kuriuo remiantis turi būti kuriama teisė, tobulinami ir taikomi šią teisę sudarantys teisės aktai”³⁸. E. Kūris pastebi, jog visuotinai pripažinta principo reikšmė suvokiama kaip kreipiantis pradai, grindžiantis tam tikro reiškinio turinį, jo atskiras apraiškas arba atskirus elementus³⁹. Autorius atkreipia dėmesį į tai, jog bendroji principo samprata yra ir pagrįsta, ir privaloma. Priešingu atveju, kaip teigia E. Kūris, tektų galvoti, jog visuotinai pripažinta žodžio “principas” reikšmė dėl tam tikrų priežasčių teisės srityje įgauna kitokią, jai nebūdingą prasmę, kad iš tikrųjų šiuo žodžiu, kaip metafora, žymimas tam tikras teisinis reiškinys, kuriam apibūdinti kažkodėl nepavyko surasti tikslesnio termino⁴⁰.

Principas yra nepakeičiamas kiekvienoje teisės šakoje. Teisės principais remiamasi, kai nėra įstatymo normos, reguliuojančios konkretų santykį; kai neaiškus konkrečios teisės normos teisinis turinys ir aiškinant jį reikia atskleisti; kai konkuruoja kelios teisės normos; kai siekiama pasitikrinti, ar kuriami įstatymai neprieštarauja teisei (teisinio įstatymo problema)⁴¹. Rusų teisės teoretikas S. Aleksejevas taip įvertina principų vaidmenį teisės sistemoje: teisės sistemos atžvilgiu principai traktuojami kaip darantys pozityvų, “organizuojantį” poveikį teisės sistemai: jie determinuoja teisės normas ir jų taikymą, yra tarsi “iš viršaus užkraunami” ant teisės normų ir taip užtikrina, kad teisės

³⁷ *Tarptautinių žodžių žodynas* [ats. red. V. Kvietkauskas]. Vilnius: Vyriausioji enciklopedijų redakcija, 1985, p. 399.

³⁸ ANDRUŠKEVIČIUS, A. *Administracinė teisės principai ir normų ribos*. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2004, p. 15.

³⁹ KŪRIS, E. Konstituciniai principai ir Konstitucijos tekstas. *Jurisprudencija: mokslo darbai*, 2001, t. 23 (15), p. 54.

⁴⁰ Ten pat, p. 54.

⁴¹ VAIŠVILA, A. *Teisės teorija*. Vadovėlis. Antrasis, pataisytas ir papildytas leidimas. Vilnius: Justitia, 2004, p. 156.

normos sudarys vieningą visumą ir kad vienoje srityje tam tikrų normų veikimas bus apribotas, užtat jis galės būti išplėstas į kitas sritis⁴². Būtent šis *organizuojantis* poveikis turimas omenyje, kai sakoma, jog teisės principai kreipia teisės sistemos, teisinio reguliavimo arba atskirų teisės institutų turinį. „Teisės principai užtikrina teisės sistemos darną, taigi – ir koordinuoja teises nuostatas”, - teigia E. Kūris⁴³.

Be “organizuojančios” funkcijos teisės principai svarbūs ir kaip kriterijus, kuriuo remiantis galima vertinti reikšmingų sprendimų teisėtumą, patikrinti, ar įstatymų leidėjas bei valstybės pareigūnai savo veikla nepažeidžia tam tikrų teisinių standartų.

Manychiau, jog, atsižvelgiant į teisės principui teikiamą vietą teisės sistemoje, jo atliekamas funkcijas ir taikant analogiją, galima teigti, jog asociacijų laisvės principas, kaip ir kiti darbo teisės principai, darbo teisėje atlieka šias funkcijas:

- 1) *organizuojamąją (reguliuojamąją)*, t.y. užtikrinančią, kad teisės normose įtvirtinti socialiniai pokyčiai sudarys vientisą visumą, lems teisės normų turinį ir taikymą, taip pat – bus derinami su kitais;
- 2) *kontroliuojamąją*, leidžiančią patikrinti, ar darbdavių veiksmai bei teisės aktai nenukrypsta nuo nustatytų standartų ir reikalavimų. Ši funkcija yra vertinamojo pobūdžio.

Manytina, kad į darbo teisę būtina žvelgti visų pirma ne kaip į teisės normų, o kaip į teisės principų sistemą. Atsižvelgiant į DK vientisumą ir jo dalių darnumą su visomis kitomis DK normomis, asociacijos laisvės principas, kaip ir kiti DK 2 straipsnio 1 dalyje įtvirtinti principai, laikomas viso darbo teisinių santykių reglamentavimo gaire: kitų darbo teisės normų aiškinimas turi neprieštarauti aptariamam principui bei atitikti jo prasmę.

Asociacijų laisvės principas, kaip ir kiti DK 2 straipsnio 1 dalyje įtvirtinti principai, atlieka dar keletą svarbių funkcijų: jie taikomi ne tik reglamentuojant darbo santykius bet ir juos aiškinant, taikant, užpildant darbo teisinius santykius reglamentuojančių teisės aktų spragas ir šalinant kolizijas⁴⁴. Principų reikšmė užpildant darbo teisinius santykius reglamentuojančių teisės aktų spragas įtvirtinta DK 9 straipsnio 4 dalyje. Šis principas taip pat ypač svarbus aiškinant ir taikant DK II skyriaus “Kolektyviniai darbo santykiai” normas.

Nustačius asociacijų laisvės kaip principo reikšmę, paskirtį ir funkcijas darbo teisėje būtina išsiaiškinti asociacijų laisvės sampratą ir turinį.

⁴² АЛЕКСЕЕВ, С. *Общая теория права*. Т.2. Москва: Юридическая литература, 1982, p. 50 - 52.

⁴³ Cit. op. 36, p. 54.

⁴⁴ Cit. op. 20, p. 21.

1.2.1. Asociacijų laisvės samprata ir turinys

Asociacijų laisvės principas leidžia visuomenę pagal interesus skirstyti į tam tikras struktūras, užtikrinant šių grupių dalyvių interesų pusiausvyrą. Lietuvos teisės mokslininkas A. Vaišvila labai tiksliai pastebi, kad tam, kad būtų sukurta atvira visuomenė, neužtenka reikalauti iš piliečių apskritai socialinio aktyvumo ir kompromisų, svarbu suvokti, kokius konkrečius pavidalus tas aktyvumas turi įgyti, kad jis realiai atvestų susipriešinusių interesų ir tuos interesus absoliutinti linkusius individus į kompromisą, į interesų santykinumą ir socialinės tvarkos atvirumą. Kadangi visuomenės daugumos teisių saugai reikšmingi socialiniai kompromisai įvyksta ne tarp pavienių, o tarp organizuotų individų, tai organizuotumas iškyla kaip būtinas asmens teisių įgyvendinimo būdas, vadinasi – ir kaip instrumentas atvirai visuomenei bei teisei valstybei sukurti⁴⁵.

Taigi, neabejotinai, asociacijų laisvės reikšmė darbo teisei, kaip ir apskritai visoms gyvenimo sritims, yra didelė. Asociacijų laisvė, plačiąja prasme, suprantama kaip “universalus principas demokratinei visuomenei atsirasti, funkcionuoti ir plėtotis”⁴⁶, todėl neatsitiktinai šis principas įtvirtintas daugelyje tarptautinio ir regioninio lygmens dokumentų bei daugumos demokratiškos valstybių nacionalinėse teisės normose.

Asociacijų laisvė darbo ir su juo susijusių visuomeninių santykių srityje visuotinio pripažinimo susilaukė po Tarptautinės Darbo Organizacijos įkūrimo 1919 m. ir pagrindinių veiklos nuostatų įtvirtinimo šios organizacijos 1919 m. priimtoje Konstitucijoje⁴⁷. Greta pagrindinio postulato, kad darbas neturi būti laikomas preke, vienoje iš devynių pagrindinių nuostatų, kuriomis turėjo vadovautis šalys – TDO narės, buvo įtvirtinta ir asociacijų laisvė.

1948 m. Jungtinių Tautų visuotinė žmogaus teisių deklaracija, teisiškai neprivalomas bet savo turiniu ir paskirtimi labai svarbus dokumentas, asociacijos laisvės požiūriu įtvirtino svarbius principus⁴⁸: kiekvieno asmens teisę kurti asociaciją ar stoti į jau egzistuojančią jo laisvos valios ir laisvo apsisprendimo principu; kiekvieno asmens teisę į asociaciją; draudimą versti tapti tam tikros asociacijos nariu ir t.t. Europos žmogaus teisių ir pagrindinių laisvių apsaugos konvencijos 11 straipsnyje nustatyta, jog “kiekvienas turi teisę laisvai rengti taikius susirinkimus, jungtis į asociacijas kartu su kitais, taip pat teisę steigti ir stoti į profesines sąjungas savo interesams ginti”. Darbdavių

⁴⁵ VAIŠVILA, A. *Teisinės valstybės koncepcija Lietuvoje*. Vilnius: Litimo, 2000, p. 124.

⁴⁶ TIAŽKIJUS, V. *Darbo teisė: teorija ir praktika*, t. 1. Vilnius: Justitia, 2005, p. 178.

⁴⁷ Constitution of the International Labour Organisation. Geneva, 1998.

⁴⁸ VADAPALAS, V.; JOČIENĖ, D. *Nevyriausybinės organizacijos tarptautinėje ir Europos Sąjungos teisėje*. Vilnius: Eugrimas, 2001, p. 36.

ir darbuotojų teisė jungtis į organizacijas, kaip viena svarbiausių nuostatų, nustatyta Europos socialinės chartijos (pataisytos) 5 punkte: “Visi darbuotojai ir darbdaviai turi teisę laisvai jungtis į nacionalines ir tarptautines organizacijas, siekdami apsaugoti savo ekonominius ir socialinius interesus”. Lietuvos Respublikos DK komentaro autoriai akcentuoja būtinybę atsižvelgti į minėtus tarptautinius teisės aktus, siekiant užtikrinti vienodą tarptautinių normų aiškinimą ir taikymą, aiškinant kiekvieno darbo santykių teisinio reglamentavimo principo prasmę⁴⁹. Lietuvos Respublika ratifikuodama Europos socialinę chartiją (pataisytą)⁵⁰ ir kitus dokumentus įsipareigojo taikyti asociacijos laisvės principą, t.y. savo nacionalinėmis teisės normomis nevaržyti darbuotojų ir darbdavių laisvės kurti vietines, nacionalines ar tarptautines organizacijas savo ekonominiams ar socialiniams interesams ginti ir stoti į šias organizacijas arba netaikyti nacionalinės teisės normų taip, kad varžytų šią laisvę.

Asociacijos laisvės principas taip pat įtvirtintas 1989 metų Europos Bendrijos darbuotojų pagrindinių socialinių teisių chartijoje⁵¹ (11 p.) ir kt.

Asociacijų laisvės ir su šia laisve siejamų principų efektyvumo užtikrinimas laikomas viena iš TDO priskiriamų pagrindinių funkcijų. Šis principas, besireiškiantis įvairiose visuomenės funkcionavimo srityse – politinėje, ekonominėje, socialinėje ir kt. – yra vienas iš svarbiausių taikos ir socialinio teisingumo garantų⁵².

Asociacijų laisvė darbo teisėje bendrąja prasme suprantama kaip darbdavių ir darbuotojų laisvė (angl. *union freedom, freedom of association*) steigti organizacijas, atstovaujančias jų darbo, socialinius ir ekonominius interesus⁵³. Šis principas yra taikomas ir darbuotojams, ir darbdaviams. Kaip pabrėžia DK komentaro autoriai, atsižvelgiant į tai, asociacijų laisvės principo įtvirtinimas ir realus įgyvendinimas sudaro prielaidą pasiekti socialinę partnerystę. Tik turėdami galimybę jungtis į asociacijas, kurios atstovauja savo narių interesus, darbuotojai ir darbdaviai gali veikti kaip lygūs socialiniai partneriai, pasiekti socialinį kompromisą tiek tarpusavyje, tiek su valstybe, užtikrinti tarpusavio santykių stabilumą, išvengti socialinių konfliktų⁵⁴.

⁴⁹ Cit. op. 20, p. 21.

⁵⁰ *Valstybės žinios*, 2001, Nr. 49 – 1704.

⁵¹ *OJ*, 1989, C. 323.

⁵² *Freedom of association: Digest of decisions and principles of the Freedom of Association Committee of the Governing of the ILO*. 4 th edition. Geneva: International labour office, 1996, p. 7. Iš TIAŽKIJ, V. *Darbo teisė: teorija ir praktika*. I tomas. Vilnius: Justitia, 2005, p.178.

⁵³ KASILIAUSKAS, N. Asociacijų laisvės įgyvendinimo valstybės tarnyboje, policijoje ir kariuomenėje ypatumai. *Teisė*, 2005, Nr. 55, p. 18.

⁵⁴ Cit. op. 20, p. 23.

Kiekvienam asmeniui, įgyvendinančiam teisę į asociacijos laisvę ir stojančiam į organizaciją, reikia sudaryti asociacijos sutartį (*contract of association*). Ši sutartis, kaip išskirtinis sandoris, gali reikšti⁵⁵:

- dviejų ar daugiau individų valią vienyti siekiant iš anksto užsibrėžto tikslo;
- turto ar paslaugų sujungimą;
- ne pelno tikslų užsibrėžimą;
- galimybę visiems nariams naudotis pasiektais rezultatais be jokių išlygų prisiimant nuostolius ar mokant įnašus.

Darbo teisės prasme asociacija (organizacija) – tai kiekviena darbuotojų ar darbdavių organizacija, siekianti atstovauti, įtvirtinti ir apginti tam tikrus darbuotojų ar darbdavių interesus. Darbuotojai ir darbdaviai gali jungtis į įvairias organizacijas – profesines sąjungas (darbuotojai), asociacijas (darbdaviai), organizuoti kita jiems priimtina forma. DK komentaro autoriai atkreipia dėmesį, kad šiuo atveju asociacija suprantama kaip organizacinė tam tikrų darbo teisinių santykių subjektų forma, tačiau jokių būdu ne kaip teisinė ūkio subjekto forma⁵⁶.

Gali kilti klausimas, ar “asociacijų laisvės” sąvoka yra analogiška “teisės jungtis į organizacijas” sąvokai. Atsakymą į šį klausimą galima rasti TDO konvencijose. Antai Konvencijos Nr. 87 „Dėl asociacijų laisvės ir teisės jungtis į organizacijas gynimo“ pavadinime lyg ir išskirtos šios dvi sąvokos, tačiau Konvencijos I skyriuje „Asociacijų laisvės“ 2 straipsnyje kalbama apie teisę steigti ir stoti į organizacijas, o II skyriaus „teisės jungtis į organizacijas gynimas“ 11 straipsnyje numatytas TDO narės išipareigojimas užtikrinti teisę jungtis į organizacijas. TDO konvencijos Nr. 98 „Dėl teisės jungtis į organizacijas ir vesti kolektyvines derybas principų taikymo“ 2 straipsnio normos numato darbuotojų ir darbdavių organizacijų gynimo garantijas nuo bet kokio kišimosi į jų steigimo, veiklos bei valdymo reikalus (čia teisė jungtis į organizacijas neapima veiklos bei valdymo klausimų, todėl manytina jie priskirtini prie asociacijų laisvės turinio). Taigi galima pastebėti, kad šios dvi sąvokos tam tikra prasme yra tapatinamos, kadangi “asociacijų laisvės” sąvoka yra platesnė ir apima “teisės jungtis į organizacijas” sąvoką, t.y. pastaroji yra asociacijų laisvės sudedamąja dalimi. Štai ir V. Tiažkijus pastebi, jog asociacijos laisvės ir teisės jungtis į organizacijas turinys nėra tapatus⁵⁷. Kai kuriose valstybėse (pavyzdžiui, Vokietijoje) abi definicijos yra vadinamos koalicijų laisve ir

⁵⁵ SOCIAL EUROPE. *The regulation of working conditions in the Member States of the European Community*. 5/1993, p. 7. Iš TIAŽKIJ, V. *Darbo teisė: teorija ir praktika*. I tomas. Vilnius: Justitia, 2005, p.179.

⁵⁶ Cit. op. 20, p. 23.

⁵⁷ Cit. op. 29, p. 178.

užtikrinamos bendromis normomis. Taigi galima sutikti su nuomone, jog dėl glaudaus šių teisių ryšio abi aptariamąsias teises tikslinga nagrinėti drauge⁵⁸.

Skiriamas pozityviai ir negatyviai suvokiamas asociacijų laisvės principas. Pozityviai suvokiama asociacijų laisvė – tai kiekvieno asmens teisė laisvai (savo noru) stoti (vienytis) į profesines sąjungas ar darbdavių organizacijas. Konstitucinis Teismas akcentavo konstitucinės teisės jungtis į bendrijas, politines partijas ar asociacijas daugialypiškumą, pažymėdamas, jog šios teisės turinį sudaro teisė steigti bendrijas, politines partijas ar asociacijas, teisė įstoti į jas ir dalyvauti jų veikloje, taip pat teisė nebūti bendrijų, politinių organizacijų ar asociacijų nariu, teisė išstoti iš šių susivienijimų. Taigi, kaip konstatavo Konstitucinis Teismas, Konstitucijoje laiduojama teisė savo valia nuspręsti priklausyti ar nepriklausyti kuriai nors bendrijai, politinei partijai ar asociacijai⁵⁹. “Asmens laisva valia – pamatinis narystės įvairiose bendrijose, politinėse partijose, asociacijose principas, kurio turi būti laikomasi teisės aktuose reglamentuojant visų rūšių susivienijimų steigimą bei veiklą, narystės juose santykius nepriklausomai nuo to, kokių teisėtų tikslų šie susivienijimai siekia”, - pažymima Teismo nutarime⁶⁰.

Savanoriškos narystės organizacijoje klausimą nagrinėjo Europos žmogaus teisių teismas (toliau – Teismas) byloje *Youngas, James`as ir Websteris prieš Jungtinę Karalystę*⁶¹.

Bylos esmė tokia: Jungtinės Karalystės bendrovės samdomi darbuotojai buvo atleisti iš darbo dėl to, kad atsisakė išpildyti darbdavio sąlygą – įstoti į profesinę sąjungą. Jungtinėje Karalystėje į tarnybą priimami policijos pareigūnai automatiškai tapdavo Policijos asociacijos nariais. Pagal sutartį tarp vienos ar kelių profsajungų ir vieno ar kelių darbdavių, ar darbdavių asociacijų tam tikros kategorijos bendrovės samdomieji darbuotojai iš esmės buvo verčiami priklausyti ar įstoti į nurodytą profsąjungą. Įstatymas net neįpareigojo darbdavių gauti tiesioginį kiekvieno samdomo darbuotojo sutikimą prieš sudarant tokias sutartis ar susitarimus. Dėl pasipriešinimo tokiai tvarkai atleisti darbuotojai kreipėsi į teismą, teigdami, kad buvo pažeista jų teisė laisvai apsispręsti dėl priklausymo profsajungai. Tuo metu Jungtinėje Karalystėje galiojantys įstatymai numatė,

⁵⁸ Cit. op. 29, p. 179.

⁵⁹ Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 2000 12 21 nutarimas “Dėl Lietuvos Respublikos daugiabučių namų savininkų bendrijų įstatymo (1995 02 21 redakcija) 16 straipsnio 1 dalies, 17 straipsnio 1 ir 2 dalių, 19 straipsnio ir šio įstatymo (2000 06 20 redakcija) 27 straipsnio 4 ir 7 dalių, taip pat Lietuvos Respublikos Vyriausybės 1995 06 15 nutarimu Nr. 852 “Dėl Lietuvos Respublikos daugiabučių namų savininkų bendrijų įstatymo įgyvendinimo tvarkos” patvirtintų tipinių daugiabučių namų savininkų bendrijų įstatų 8 punkto 1, 3 ir 4 pastraipų, 10 punkto 1 pastraipos atitikties Lietuvos Respublikos Konstitucijai. *Valstybės žinios*, 2000, Nr. 110 – 3536.

⁶⁰ Ten pat.

⁶¹ Europos žmogaus teisių teismo 1981 08 13 sprendimas (plenarinis teismas) (serija A Nr. 44) byloje *Youngas, James`as ir Websteris prieš Jungtinę Karalystę*. Iš BERGER, V. *Europos žmogaus teisių teismo jurisprudencija*. Vilnius: Pradai, 1997, p. 533 - 537.

jog samdomojo atleidimas dėl atsisakymo įstoti į profsąjungą, pavyzdžiui, kad ir nurodytos bendrovės atveju, nėra neteisėtas, išskyrus atvejį, kai atsisakymo motyvacija remiasi religiniu įsitikinimu. Kadangi aptariamam atveju atleisti darbuotojai tokios motyvacijos neturėjo, tai neturėjo ir teisės pateikti ieškinio dėl neteisėto atleidimo iš darbo, todėl kreipėsi į Europos žmogaus teisių teismą, nurodydami, jog atleidimu iš darbo yra pažeistos Europos žmogaus teisių ir pagrindinių laisvių apsaugos konvencijos 9 straipsnyje įtvirtinta minties ir sąžinės laisvės, išraiškos laisvė (Konvencijos 10 str.), asociacijų laisvė (Konvencijos 11 str.), teisė į efektyvią gynybą (Konvencijos 13 str.). Nagrinėjant bylą Teismas priminė, kad Konvencijos 11 str. 1 d. įtvirtina kiekvieno asmens teisę laisvai rengti taikius susirinkimus, jungtis į asociacijas kartu su kitais, taip pat teisę steigti ir stoti į profesines sąjungas savo interesams ginti, naudojimuisi šia teise negali būti taikomi jokie apribojimai, išskyrus tuos atvejus, kuriuos numato įstatymas ir kurie yra būtini demokratinėje visuomenėje ar visuomenės saugumo interesams, siekiant užkirsti kelią teisės pažeidimams ar nusikaltimams, gyventojų sveikatai ir dorovei ar kitų asmenų teisėms bei laisvėms apsaugoti, - nustatyta Konvencijos 11 str. 2 d. Didžiosios Britanijos valstybė argumentavo, jog Konvencijos 11 straipsnis negarantuoja jokios teisės nebūti priverstam tapti asociacijos nariu; ši teisė buvusi išbraukta iš Konvencijos projekto ją rengiant. Tačiau Teismas pažymėjo, jog netgi bendros Konvencijos taisyklės, draudžiančios privalomą priklausymą, nebuvimas nereiškia galimybės versti asmenį "įsirašyti į nurodytą profsąjungą"; tai neatitiktų Konvencijos 11 straipsnio dvasios. Teismas motyvavo, kad atleidimo iš darbo grėsmė, numatanti pragyvenimo priemonių netekimą, yra sunki prievartos forma, šiuo konkrečiu atveju ji kybojo virš samdomųjų, kurie buvo priimti į darbą prieš įvedant įsipareigojimą įstoti į nurodytą profsąjungą. Esant tokiai situacijai, panašus prievartos būdas liečia pačią asociacijos laisvės esmę, įteisintą Konvencijos 11 straipsnyje. Taigi Teismas nusprendė, jog buvo pažeistas Konvencijos 11 straipsnyje įtvirtintas asociacijų laisvės principas.

Mano manymu, toks Teismo sprendimas neabejotinai teisingas. Vieno ar kito veiksmo imperatyvus neuždraudimas atitinkamuose tarptautinės teisės aktuose neturėtų būti vertinamas kaip suteikimas galimybės kurti nacionalinės teisės aktus, akivaizdžiai pažeidžiančius svarbiausias žmogaus teises, kartu – ir teisę laisvai stoti į asociaciją. Teismas aptariamoje byloje rėmėsi tarptautinio teisės akto (Europos žmogaus teisių ir pagrindinių laisvių konvencijos) dvasios akcentavimu, taigi galima teigti, jog šiuo atveju teisės principas užpildė teisinio reglamentavimo spragą.

Negatyviai suvokiamas asociacijos laisvės principas siejamas su nuostata, jog niekas negali būti verčiamas priklausyti jokiai organizacijai, t.y. verčiamas stoti į ją, ir bet kada

turi teisę iš jos išstoti. Galiojantys įstatymai, organizacijų vidaus taisyklės kiekvienam asmeniui turi užtikrinti laisvos narystės organizacijoje pasirinkimo teisę. Tiek darbuotojų, tiek darbdavių organizacijos ar asociacijos yra savanoriškos. Kaip pažymi užsienio autoriai, kita vertus, siekiant užtikrinti neigiamą teisės jungtis į asociacijas aspektą, draudžiama steigti profesines sąjungas, narystė kuriose būtų privaloma, arba privilegijuoti jas⁶². Šiuo klausimu yra aktuali TDO Asociacijų laisvės komiteto išnagrinėtame darbdavių organizacijos skunde suformuluota išvada⁶³. Skundo esmė – Prekybos - Pramonės rūmams su privalomąja naryste įstatymiškai buvo suteikta išimtinė teisė, t.y. monopolija dalyvauti vedant kolektyvines derybas. Komitetas šioje byloje konstatavo asociacijų laisvės principo pažeidimą ir pasisakė, kad tik organizacija sukurta savanoriškos narystės pagrindu gali turėti teisę vesti kolektyvines derybas, o šios teisės išimtinis turėjimas turi būti siejamas su atitinkamų suinteresuotų asmenų bendru susitarimu ir be valstybės kišimosi.

Darbo teisei svarbiausios TDO konvencijos, susijusios su asociacijų laisve yra: 1921 m. TDO konvencija Nr. 11 “Dėl žemės ūkio darbuotojų teisės jungtis į asociacijas ir vienytis”, 1948 m. TDO konvencija Nr. 87 “Dėl asociacijų laisvės ir teisės jungtis į organizacijas gynimo”, 1949 m. TDO konvencija Nr. 98 „Dėl teisės jungtis į organizacijas ir vesti kolektyvines derybas principų taikymo“⁶⁴, 1971 m. TDO konvencijoje Nr. 135 “Dėl darbuotojų atstovų gynimo ir jiems teikiamų galimybių įmonėje” ir kt.

Reikšmingiausioji iš išvardintų, asociacijų laisvės turinio požiūriu, yra TDO konvencija Nr. 87 “Dėl asociacijų laisvės ir teisės jungtis į organizacijas gynimo”. Pagal šią konvenciją asociacijos laisvės turinį sudaro:

- darbuotojų ir darbdavių be jokių išimčių teisė savo pasirinkimu ir be išankstinio leidimo steigti ir stoti į organizacijas, vadovaujantis tik jų taisyklėmis;
- darbuotojų ir darbdavių organizacijų teisė parengti savo įstatus ir taisykles, laisvai rinkti savo atstovus, organizuoti valdymą ir veiklą, rengti savo programą;
- darbuotojų ir darbdavių organizacijų teisė steigti federacijas, konfederacijas, jungtis į jas, prisijungti prie tarptautinių organizacijų;
- draudimas paleisti ar laikinai uždrausti darbuotojų ir darbdavių organizacijas administracine tvarka;

⁶² HARRIS, D. J., O'BOYLE, M., WARBRICK, C. *Law of the European Convention on human rights*. Butworths, 1995, p. 421. Iš TIAŽKIJ, V. *Darbo teisė: teorija ir praktika*. I tomas. Vilnius: Justitia, 2005, p.184.

⁶³ *Complaint against the Government of Yugoslavia presented by the Yugoslav Union of Employers' (UPI) Report* No.327, Case (s) No (s).2146 [žiūrėta 2006 m. gruodžio 14 d.]. Prieiga per internetą:<<http://www.ilo.org/ilolex/english/casframeE.htm>>

⁶⁴ *Valstybės žinios*. 1996, Nr. 30-740.

- darbuotojų ir darbdavių organizacijų apsauga nuo aukščiau minėtų teisių suvaržymų, joms siekiant įgyti juridinio asmens teises;

- darbuotojų ir darbdavių organizacijų apsauga nuo bet kokio kišimosi į jų steigimo, veiklos bei valdymo reikalus iš valstybinės valdžios institucijų pusės;

- darbuotojų, darbdavių bei jų organizacijų besinaudojančių anksčiau išvardintomis teisėmis pareiga gerbti atitinkamos valstybės įstatymus.

Šios konvencijos 9 str. leidžia valstybėms apsispręsti kaip konvencijoje nurodytos garantijos ir teisės bus taikomos ginkluotosioms pajėgoms ir policijai, kartu nustatant tokio apsisprendimo ribas: draudžiama paveikti galiojančių privilegijų, papročių bei susitarimų, suteikiančių ginkluotųjų pajėgų nariams arba policijos darbuotojams bet kokią teisę, kurią garantuoja konvencija.

Norėjęsi atkreipti dėmesį į tai, kad konvencijos Nr. 87 pateiktą asociacijų laisvės turinį ir garantijas papildė kitos konvencijos, t.y. šių teisių ir garantijų sąrašas neapsiriboja vien šia konvencija. Svarbi šiuo atveju ir TDO Asociacijų laisvės komiteto vaidmuo aiškinant atskirus asociacijų laisvės turinio aspektus. Pavyzdžiui, išnagrinėjus Baltarusijos Respublikoje veikiančių profesinių sąjungų susivienijimų skundą bei konstatavus daug pažeidimų asociacijų laisvės srityje, Komitetas kartu pabrėžė, kad: a) deryboms ir bendradarbiavimui tarp darbuotojų ir darbdavių atstovų bei valstybės valdžios organų turi būti skiriamas ypatingas dėmesys; b) valstybė, glaudžiai bendradarbiaujanti su profesinių sąjungų organizacijomis įgyvendinant savo socialinę – ekonominę politiką, turi kartu suvokti, kad iš tokio bendradarbiavimo laukiamas efektyvumas visų pirma priklauso nuo profsąjunginio judėjimo laisvės ir nepriklausomumo, todėl profsąjungų negalima panaudoti kaip priemonės pasiekti savo nubrėžtų politinių tikslų; c) ne valstybė, o profesinių sąjungų organizacijos bendru sutarimu sprendžia, kokios iš jų yra reprezentatyviausios, bei kokioms iš jų suteikti tam tikras išimtinės teises ir pan⁶⁵. Prisimintinas ir Lietuvos transporto darbuotojų profesinių sąjungų konfederacijos skundas⁶⁶ dėl teisės streikuoti realizavimo, kurio vien nagrinėjimo Komitete faktas liudija, kad teisė streikuoti, nors ir *netiesiogiai*, pripažįstama asociacijų laisvės turinio sudedamąja dalimi.

⁶⁵ *Case (s) No (s).2090, Report. No 332 (Belarus): complaints against the Government of Belarus presented by the Belarussian Automobile and Agricultural Machinery Workers' Union (AAMWU), the Radio Electronics Workers' Union (REWU), the Congress of Democratic Trade unions (CTDU), the Belarussian Free Trade Union (BFTU), the Belarussian Trade Union of Air traffic Controllers (BPAD)* [žiūrėta 2006 m. lapkričio 21 d.]. Prieiga per internetą: <<http://www.ilo.org/ilolex/english/casframeE.htm>>

⁶⁶ *Complaint against the Government of Lithuania presented by the Motor – Transport Workers' Federation (MTWF) Report No.324, Case (s) No (s). 2078* [žiūrėta 2006 m. lapkričio 11 d.]. Prieiga per internetą: <<http://www.ilo.org/ilolex/english/casframeE.htm>>.

Valstybės, prisijungusios prie anksčiau išvardintų konvencijų privalo užtikrinti visas teises, sudarančias asociacijų laisvės turinį. Pažymėtina, kad TDO dokumentai nenumato priimtų įsipareigojimų konkrečių įvykdymo priemonių: Konvencijos Nr. 87 11 str. numato *visas reikiamas bei tinkamas priemones*; Konvencijos Nr. 98 3 str. kalbama apie *sukurtas arba specialias, atitinkančias tos valstybės sąlygas, procedūras*; Konvencijos Nr. 135 4 str. ir 6 str. numato *nacionalinius įstatymus, kitus norminius aktus, kolektyvinius susitarimus, arbitražo arba teismų sprendimus arba bet kokius kitus nacionalinę praktiką atitinkančius būdus*. Kaip žinoma, viena iš pagrindinių valstybių priimtų įsipareigojimų vykdymo priemonių yra atitinkamų teisės aktų leidyba. Tačiau ten, kur įmanoma savireguliacija, teisinis reguliavimas turi būti minimalus. Šiai minčiai pritaria ir D. Petrylaitė pažyminti, kad detalus įstatyminis darbo santykių reguliavimas nesudaro tinkamų, optimalių sąlygų rinkai vystytis, neužtikrina darbuotojams absoliučių darbo ir socialinių garantijų ir tai skatina plėtoti kolektyvinius darbo santykius, suteikiant kuo daugiau galimybių darbuotojams ir darbdaviams bei jų organizacijoms aktualius darbo ir su juo susijusius socialinius bei ekonominius klausimus spręsti tarpusavio derybomis⁶⁷.

Atsižvelgiant į aukščiau išdėstyta, daugelis valstybių, siekiant užtikrinti konvencijose numatytas teises, savo konstitucijoje arba kituose teisės aktuose įtvirtina tik bendro pobūdžio nuostatas, paliekant asmenims savireguliacijos erdvę. Tačiau kartu konvencijomis nėra uždraustas detalus reglamentavimas, jei tik jis atitinka konvencijų prasmę ir paskirtį. Pažymėtina, kad valstybės neveikimas šioje situacijoje irgi sudaro prielaidas pažeidimams. Pavyzdžiui, Asociacijų laisvės komitetas, išnagrinėjęs darbdavių organizacijos skundą, rekomendavo valstybės valdžios organams imtis priemonių, kad teisės aktais būtų apibrėžtos taisyklės, numatančios darbdavių organizacijų registraciją, tuo pabrėždamas, kad valstybės neveikimas šioje srityje prieštarauja asociacijų laisvės principui⁶⁸.

Apibendrinus gali teigti, kad asociacijų laisvė darbo teisėje suprantama kaip darbdavių ir darbuotojų teisė ir laisvė steigti organizacijas, atstovaujančias ir ginančias jų darbo, socialinius ir ekonominius interesus bei stoti į jas. Darbuotojai ir darbdaviai gali jungtis į įvairias organizacijas – profesines sąjungas (darbuotojai), asociacijas (darbdaviai), organizuotis kita jiems priimtina forma Asociacijų laisvės realus įgyvendinimas sudaro prielaidas pasiekti socialinę partnerystę, t.y tik turėdami galimybę

⁶⁷ Cit. op. 3, p.13.

⁶⁸ Case (s) No (s). 2140, Report No 329 (Bosnia and Herzegovina): Complaints against the Government of Bosnia and Herzegovina and the Employers' Confederation of Republika Srpska (SAVEZ POSLODAVACA) [žiūrėta: 2007 m. sausio 12 d.]. Prieiga per internetą: <<http://www.ilo.org/ilolex/english/casframeE.htm>>

jungtis į asociacijas, kurios atstovauja savo narių interesus, darbuotojai ir darbdaviai gali veikti kaip lygūs socialiniai partneriai, pasiekti socialinį kompromisą tiek tarpusavyje, tiek su valstybe, užtikrinti tarpusavio santykių stabilumą, išvengti socialinių konfliktų.

1.2.2. Asociacijų laisvės įtvirtinimas Lietuvos Respublikos Konstitucijoje ir kituose įstatymuose

Lietuvos Respublikos Konstitucijos 35 straipsnio 1 dalis laiduoja *piliečiams* teisę laisvai vienytis į bendrijas, politines partijas ar asociacijas, jei šių tikslai ir veikla nėra priešingi Konstitucijai ir įstatymams. Šio straipsnio 2 dalyje įtvirtintas draudimas versti priklausyti kokiai nors bendrijai, politinei partijai ar organizacijai. Taigi Konstitucijoje yra garantuojamas vienas iš asociacijų laisvės aspektų – teisė vienytis, tuo tarpu organizacijų steigimo bei veiklos klausimai remiantis 35 straipsnio 3 dalimi deleguojami spręsti įstatymų leidėjui įstatymais.

Teisės moksle yra daug diskutuojama dėl teisės ir laisvės sąvokų skirtingumo. „Lietuvos konstitucinės teisės“ vadovėlio autoriai pažymi, kad teisės požiūriu nėra didelio skirtumo tarp žmogaus teisės ir laisvės, nes laisvės – taip pat teisės tik kitoje žmogaus funkcionavimo sferoje, į kurią valstybė negali kištis⁶⁹. Ši nuomonė yra visiškai pagrįsta, tačiau asociacijų laisvės atveju toks laisvės suvokimas būtų tik iš dalies teisingas, nes pastaroji preciziniu požiūriu nėra prigimtine laisvė (pavyzdžiui, kaip minties laisvė). Kita vertus, kaip pastebi E.Šileikis, kiekvieno žmogaus teisė ir laisvė (nesvarbu, ar ji vadinama „teisė“, ar „laisvė“) yra subjektinė galimybė (priklausanti nuo subjekto valios) veikti ar neveikti ir kartu gintis nuo tokio veikimo ar neveikimo laisvės ribojimo ir pažeidimo įstatymu ar kitokiu valstybės aktu⁷⁰. Taigi asociacijų laisvę tikslingiau suvokti kaip Konstitucijos laiduojamą vieną iš žmogaus galimybių.

Grįžtant prie Konstitucijoje įtvirtintos teisės vienytis į organizacijas, pastebėtina, kad šiuo metu *žmogaus teisių* terminas yra gana skirtingai traktuojamas, vartojant įvairias sąvokas: žmogaus teisės, žmogaus prigimtines teisės, pagrindinės (fundamentaliosios) teisės ir laisvės, pilietinės teisės ir t.t. Dažniausiai šios sąvokos vartojamos kaip sinonimai. Tačiau, kaip pastebi E.Šileikis, visas Konstitucijoje numatytas individo galimybes ir vertybes pagal jų subjektus galima skirstyti į dvi grupes: universaliąsias ir specialiąsias. Universaliosiomis laikytini kiekvieno žmogaus teisės ir laisvės, neatsižvelgiant į jo lytį, pilietybę, amžių, tautybę ar kitą požymį, tuo tarpu specialiosios teisės – tai tam tikro žmogaus, turinčio vieną

⁶⁹ Cit. op. 16, p. 275

⁷⁰ ŠILEIKIS, E. *Alternatyvi konstitucinė teisė*. Vilnius: teisinės informacijos centras, 2005, p. 227

ar keletą skiriamųjų požymių, pavyzdžiui, amžių, pilietybę ir pan. Taigi, atsižvelgiant į vienijimosi teisės adresatus – piliečius – ši teisė priskirtina prie specialiųjų, piliečiams garantuojamų teisių⁷¹. Nepaisant teisių skirstymo į universaliausias ar specialiausias, visais atvejais, tai yra “siekliai ir standartai, kurie turi būti taikomi ir kuriais turi būti vadovojamasi”⁷². Taigi pagal Konstituciją teisė vienyti laiduojama piliečiams, todėl gali kilti klausimas, ar šia konstitucine teise gali naudotis ne Lietuvos Respublikos piliečiai – užsieniečiai, asmenys be pilietybės.

Reglamentuojant žmogaus teises Konstitucijoje vartojami įvairūs terminai: žmogus, asmuo, pilietis, lietuvis. „Lietuvos konstitucinės teisės“ vadovėlio autoriai pastebi, kad žmogaus ir asmens terminai turi būti traktuojami kaip sinonimai, jų vartojimas nekelia abejonių. Tuo tarpu nagrinėjant konkrečius Konstitucijos straipsnius, galima teigti, kad ne visada pagrįstai yra vartojamos „piliečio“ terminas. Išskirtinis teisinis piliečio ryšys su valstybe turėtų apsiriboti tik politinėmis teisėmis, tačiau Konstitucijoje yra straipsnių, kuriuose „piliečio“ termino vartojimo pagrįstumas abejotinas, pavyzdžiui, 35 straipsnis laiduojant teisę vienyti į asociacijas⁷³.

Šiuo klausimu labai aiškiai ir išsamiai pasisakė Konstitucinis Teismas, teigdamas, kad „tai, kad pagrindinės žmogaus teisės, laisvės ir jų garantijos vienokia ar kitokia žodine forma suformuluotos konstitucijoje, dar neleidžia teigti, jog šios formuluotės visais atvejais yra absoliučios jų taikymo prasme. Įstatymu žmogaus teisės, laisvės ir jų garantijos gali būti suformuluotos plačiau, negu jos pažodžiui išreikštos konkrečiame Konstitucijos straipsnyje ar jo dalyje. Taigi platesnis jų taikymas įmanomas, jeigu jį numato kitas teisės aktas, turintis įstatymo galią. Čia lemiamą reikšmę turi Konstitucijos 138 straipsnio 3 dalis, nustatanti Seimo ratifikuotų tarptautinių sutarčių inkorporavimo, tai ir jų taikymo tolygiai su įstatymais, principą Lietuvos Respublikos teisinėje sistemoje“⁷⁴. Taigi Konstitucinis Teismas sieja konstitucinių teisių adresatus su ratifikuotų tarptautinių teisės aktų reikalavimais ir įstatymais, kurie gali numatyti platesnę teisių bei laisvių taikymo sritį. Kaip jau buvo minėta, tarptautiniai dokumentai susiję su asociacijų laisve nenumato pilietybės kriterijaus. Taip pat pažymėtina, kad ir Lietuvos Respublikos norminių aktų analizė rodo, kad asociacijos laisvė nesiejama su pilietybe. Pavyzdžiui, Lietuvos Respublikos asociacijų įstatymas⁷⁵ nenumato pilietybės reikalavimo – asociacijų

⁷¹ Ten pat, p. 231-232.

⁷² BRADLEY, A. W. Ewing K.D. Constitutional and Administrative Law. Ed. 12. Longman: New York, 1998, p. 459.

⁷³ Cit. op. 16, p. 290.

⁷⁴ Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 1995 01 24 išvada “Dėl Europos žmogaus teisių ir pagrindinių laisvių apsaugos konvencijos 4, 5, 9, 14 straipsnių ir jos Ketvirtąjo protokolo 2 straipsnio atitikimo Lietuvos Respublikos Konstitucijai. *Valstybės žinios*, 1995, Nr. 9 – 199.

⁷⁵ *Valstybės žinios*. 2004, Nr. 25 - 745 .

nariai gali būti visi fiziniai (sulaukę 18 m.) ir juridiniai asmenys, Lietuvos Respublikos profesinių sąjungų įstatyme⁷⁶ teisė laisvai jungtis į profesines sąjungas ir dalyvauti jų veikloje suteikiama asmenims, teisėtai dirbantiems pagal darbo sutartį ar kitais įstatymų nustatytais pagrindais.

Konstitucijos 50 str. 1 d. skelbia – profesinės sąjungos kuriasi laisvai ir veikia savarankiškai. Jos gina darbuotojų profesines, ekonomines bei socialines teises bei interesus. Ši norma, detalizuojanti ir plėtojanti Konstitucijos 35 straipsnyje piliečiams laiduojamą asociacijų laisvę, įtvirtina konkrečią asociacijos rūšį, kurios veikla pasireiškia darbo ir su juo susijusių visuomeninių santykių srityje. Tai vienos iš darbo santykių šalių – darbuotojų teisė kurti profesines sąjungas. Tačiau Konstitucijoje neskelbiamos kitų šioje srityje veikiančių asociacijų, būtent darbdavių organizacijų, teisės. Lietuvos Respublikos Konstitucijos komentaro autoriai šią aplinkybę aiškina taip: pirma, darbo teisinių santykių šalių lygybės ir jėgos pusiausvyros išlaikymo principas, kuriuo remiantis reglamentuojami darbo teisiniai santykiai, būtų deklaratyvus ir neveiksmingas, jei darbuotojams nebūtų užtikrinama galimybė prieš darbdavį, kuris turi didesnę ekonominę potencialą, pasitelkti kolektyvo jėgą. Todėl konstitucinio statuso suteikimas darbuotojų asociacijoms rodo pačios valstybės suinteresuotumą išlaikyti darniai funkcionuojančią kolektyvinio atstovavimo sistemą, kurios vienos šalies padėtis yra itin lengvai pažeidžiama; antra – svarbiu veiksniumi yra istorinės profesinių sąjungų atsiradimo aplinkybės ir itin reikšminga asociacijų laisvės vieta žmogaus teisių ir laisvių sistemoje. Nuo pat savo atsiradimo profesinės sąjungos nuėjo ilgą kelią kovodamos dėl pripažinimo ir savo teisių⁷⁷.

Kalbant apie asociacijų laisvę ir Konstitucijos 35 straipsnio santykį, aptartinas dar vienas svarbus aspektas. Konstitucijos II skirsnyje „Žmogus ir valstybė“ žmogaus ar piliečio galimybėms apibūdinti nevartojamoms civilinės teisės kategorijoms „fizinis asmuo“ ir „juridinis asmuo“, todėl svarbu išsiaiškinti, ar juridiniai asmenys, kuriuos sukuria fiziniai asmenys gali remtis kai kuriais Konstitucijos straipsniais, pavyzdžiui, ar darbdaviai – juridiniai asmenys gali vienytis į asociacijas pagal Konstitucijos 35 str. 1 d.? E. Šileikis pastebi, kad viena vertus, galima laikytis pozicijos, kad žmogaus teisės ir laisvės kaip „viršpozityvinė teisė“ priklauso tik žmogui, tačiau kita vertus, galima laikytis platesnio požiūrio, kad fiziniai asmenys, būdami konstitucinių galimybių ir vertybių subjektai, kurdami juridinius asmenis jiems suteikia (perduoda) ir tam tikras savo galimybes ir vertybes. Šiuo požiūriu pagal žmogaus teisių ir laisvių pobūdį jas galima skirstyti į juridiniams asmenims netransformuojamas (savo turiniu ir esme jos gali

⁷⁶ *Valstybės žinios*. 1991, Nr. 34 – 933.

⁷⁷ Lietuvos Respublikos Konstitucijos komentaras. 1 dalis. Vilnius: Teisės institutas, 2000, p.450.

priklausyti tik žmogui, pavyzdžiui, teisė gyventi, teisė būti oriam) bei į transformuojamas (savo turiniu ir paskirtimi gali priklausyti tiek fiziniam asmeniui, tiek juridiniam asmeniui)⁷⁸. Ši nuomonė yra be abejonės pagrįsta, tačiau remtis ja galima tik teoriškai. Tuo tarpu formaliai juridiniai asmenys gali įgyvendinti Konstitucijos 35 str. 1 d. laiduojamą vienijimosi teisę remiantis aukščiau minėta Konstitucinio teismo išvada, kad konstitucinių normų adresatai nustatinėjami atsižvelgiant į ratifikuotų tarptautinių sutarčių normas bei nacionalinius įstatymus. Pažymėtina, kad pagal Lietuvos Respublikos asociacijų įstatymą – asociacijų nariais gali būti visi fiziniai (sulaukę 18 m.) ir juridiniai asmenys, Lietuvos Respublikos profesinių sąjungų įstatyme teisė laisvai jungtis į profesines sąjungas ir dalyvauti jų veikloje suteikiama asmenims, teisėtai dirbantiems pagal darbo sutartį ar kitais įstatymų nustatytais pagrindais.

⁷⁸ Cit. op. 49, p. 246.

2. DARBUOTOJAMS KOLEKTYVINIUOSE DARBO SANTYKIUOSE ATSTOVAUJANTYS SUBJEKTAI

TDO konvencijose, įtvirtinančiose asociacijų laisvės principą, nėra įvardijami konkretūs kolektyvinių darbuotojų atstovavimo subjektai. Antai 1921 m. TDO konvencijos „Dėl žemės ūkio darbuotojų teisių jungtis į asociacijas ir vienytis“ 1 str. laiduojama žemės ūkio darbuotojams teisė jungtis į *asociacijas* ir vienytis, 1948 m. TDO konvencijos „Dėl asociacijų laisvės ir teisės jungtis į organizacijas gynimo“ 2 str. – darbuotojams teisė steigti ir stoti į *organizacijas*, 1949 m. TDO konvencijos „Dėl teisės jungtis į organizacijas ir vesti kolektyvines derybas principų taikymo“ 1 ir 2 straipsniuose – minimos darbuotojų *organizacijos*, ir pagaliau šiuo atveju reikšmingiausios 1971 m. TDO konvencijos „Dėl darbuotojų atstovų gynimo ir jiems teikiamų galimybių įmonėje“ 3 str. – darbuotojų atstovais laikytini asmenys, kurie tokiais pripažinti pagal nacionalinius įstatymus arba praktiką. Panaši situacija yra ir 1996 m. „Europos socialinės chartijos (pataisytos)“ I dalies 5 p., kur skelbiama apie darbuotojų ir darbdavių galimybes laisvai jungtis į nacionalines ir tarptautines organizacijas. Kituose tarptautiniuose dokumentuose darbuotojų organizacijomis dažniausiai yra įvardijamos profsąjungos, pavyzdžiui, 1948 m. Visuotinės žmogaus teisių deklaracijos 20 str. numatyta kiekvieno žmogaus teisės jungtis į asociacijas, o 23 str. 4 p. – kiekvieno žmogaus teisę kartu su kitais steigti profesines sąjungas ar stoti į jas; Jungtinių Tautų 1966 m. Tarptautinio pilietinio ir politinio teisių pakto 22 str. – kiekvieno teisė laisvai jungtis į asociacijas su kitais, įskaitant teisę steigti profesines sąjungas.

Europoje sąlygiškai galima skirti du darbuotojų atstovavimo modelius. Pirmasis modelis, vyraujantis Švedijoje, Suomijoje, Airijoje bei Anglijoje, yra pagrįstas derybomis: atstovaujančios institucijos čia yra susiformavusios narystės pagrindu ir profesinei sąjungai priklauso privilegijuoto atstovo vaidmuo. Antrajam modeliui (Vokietija, Austrija, Ispanija, Graikija, Portugalija, Olandija) būdinga tai, kad darbuotojai įmonėje yra atstovaujami renkamo organo, nesusijusio su profesine sąjunga, kuris paprastai vadinamas darbo taryba (angl. *work council*) ir atstovauja darbuotojams greta profesinės sąjungos⁷⁹. Koks iš šių modelių yra artimesnis Lietuvos darbo teisei galima nustatyti išanalizavus subjektų, kurie pagal DK laikytini darbuotojų atstovais, teisinį statusą. Pagal DK 19 str.1 d. darbuotojų atstovais gali būti profesinės sąjungos arba darbo tarybos jeigu įmonėje nėra veikiančios profesinės sąjungos ir jeigu darbuotojų kolektyvo susirinkimas

⁷⁹ TIAŽKIJUS, V. *Darbo teisė: teorija ir praktika*, t. 1. Vilnius: Justitia, 2005, p. 192.

darbuotojų atstovavimo ir gynimo funkcijos neperdavė atitinkamos ekonominės veiklos šakos profesinei sąjungai.

2.1. Profesinė sąjunga, kaip pagrindinė darbuotojus atstovaujanti organizacija

2.1.1. Profesinių sąjungų paskirtis ir funkcijos

Kaip jau buvo aptarta ankstesnėse šio darbo dalyse, profesinių sąjungų kūrimuisi sąlygas ir teisėtas prielaidas visų pirma sudaro asociacijų laisvės principo įtvirtinimas tarptautiniuose bei nacionaliniuose teisės aktuose.

Konstitucijos 50 straipsnyje nustatyta, kad “profesinės sąjungos kuriasi laisvai ir veikia savarankiškai. Jos gina darbuotojų profesines, ekonomines bei socialines teises bei interesus”. Taigi profesinės sąjungos, visų pirma yra konstituciniai darbuotojų profesinių, ekonominių, socialinių teisių ir interesų gynėjos.

DK 19 str. 1 d. profesinėms sąjungoms laiduojama galimybė atstovauti darbuotojų teisėms ir interesams. Profesinių sąjungų įstatymo preambulėje profesinių sąjungų paskirtis ir funkcijos bendrai apibrėžiamos taip: “profesinės sąjungos yra savanoriškos, savarankiškos ir savaveiksmės organizacijos, atstovaujančios ir ginančios darbuotojų profesines, darbo, ekonomines, socialines teises bei interesus”. Taigi profesinės sąjungos yra įstatyminis darbuotojų atstovas. Esant atstovavimui pagal *įstatymą* atstovavimo teisinių santykių atsiradimo pagrindas visada yra įstatymas. Tad atstovavimo teisinių santykių atsiradimas šiuo atveju iš esmės nepriklauso nuo šalių valios, pavyzdžiui, jeigu įmonėje yra įsteigiama profesinė sąjunga – ji tampa įstatyminiu darbuotojų atstovu nepriklausomai nuo jų valios. Kadangi šių santykių atsiradimą lemia imperatyvios įstatymo normos, visiškai logiška, kad įstatymai šiuo atveju nustato ir atstovo pagal įstatymą įgaliojimų apimtį.

Lietuvos Respublikos Konstitucinis Teismas 1999 m. sausio 14 d. nutarime⁸⁰ pažymėjo, kad į profesinę sąjungą darbuotojai stoja tam, kad galėtų geriau, tai yra organizuotai, ginti savo teises. Asmuo, stodamas į profesinę sąjungą, laisva valia pasirenka šią organizaciją kaip vieną iš savo darbo teisių bei interesų gynimo formų. Todėl profesinių sąjungų įstatymo normose numatytas profesinių sąjungų narių teisių gynimas atitinka pagrindinę šių organizacijų paskirtį. Toks profesinių sąjungų veiklos aspektas ypač išryškėja sprendžiant individualius darbo ginčus, kai profesinės sąjungos

⁸⁰ Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 1999 01 14 nutarimas “Dėl Lietuvos Respublikos profesinių sąjungų įstatymo preambulės 2 dalies, 10 straipsnio 4 dalies, 17 straipsnio, 18 straipsnio 1 dalies, 21 straipsnio ir 23 straipsnio 2 dalies atitikimo Lietuvos Respublikos Konstitucijai. *Valstybės žinios*. 1999, Nr. 9 – 199.

narių nuo neteisėtų darbdavio sprendimų gina bei prireikus jam teisme atstovauja jo profesinės sąjungos organizacija. Antra vertus, pažymėtina ir tai, kad istoriškai profesinės sąjungos susikūrė kaip *visų* darbuotojų gynėjos. Todėl daugelio šalių konstitucijose, taip pat ir Lietuvos Respublikos, yra įtvirtinta, kad profesinės sąjungos gina darbuotojų profesines, ekonomines bei socialines teises ir interesus. Per dvišales ir trišales derybas su vyriausybės, darbdavių atstovais jos gali spręsti ekonomines ir socialines ne tikta savo narių, bet kitų darbuotojų problemas. Įmonės profesinė sąjunga, atsižvelgdama į darbuotojų interesus, gali veikti visų jų labui. Profesinių sąjungų paskirtis organizuotai ginti ne tikta savo narius, bet ir visus darbuotojus atsispindi ir TDO dokumentuose. Antai TDO konvencijos Nr. 154 „Dėl kolektyvinių derybų skatinimo“ 5 str. skelbiama, jog turi būti imamasi priemonių, pritaikytų atitinkamos valstybės sąlygoms, kuriomis siekiama, kad: a) kolektyvinių derybų galimybės būtų suteikiamos visiems darbdaviams ir visoms darbuotojų grupėms tose veiklos srityse, kuriose yra taikytina ši konvencija; b) kolektyvinės derybos būtų palapnsniui taikomos visais klausimais, nurodytais šioje konvencijoje (nustatant darbo sąlygas, reguliuojant darbdavių ir darbuotojų santykius, reguliuojant santykius tarp darbdavių arba jų organizacijų ir darbuotojų organizacijos arba organizacijų).

Profesinių sąjungų įstatymo 10 str. 4 d. nustatyta, kad profesinės sąjungos atstovauja profesinės sąjungos nariams santykiuose su darbdaviu, jo įgaliotu atstovu. Profesinės sąjungos gina savo narių darbo ir ekonomines socialines teises bei interesus. Šia norma profesinėms sąjungoms yra suteikta teisė, o kartu ir nustatyta pareiga atstovauti savo nariams. Tokią įstatymo nuostatą lemia šių organizacijų prigimtis, nes į profesinę sąjungą yra vienijamasi tam, kad jų narių teisės bei interesai būtų ginami organizuotai. Tačiau kartu ši nuostata vertintina ir viso Profesinių sąjungų įstatymo kontekste, t.y. ir 11 bei 12 straipsnių, numatančių profesinių sąjungų galimybę atstovauti ir kitiems darbuotojams, kontekste.

Taigi profesinės sąjungos, kaip darbuotojų interesus atstovaujančios organizacijos, paskirtis ir funkcijos yra dviejopo pobūdžio:

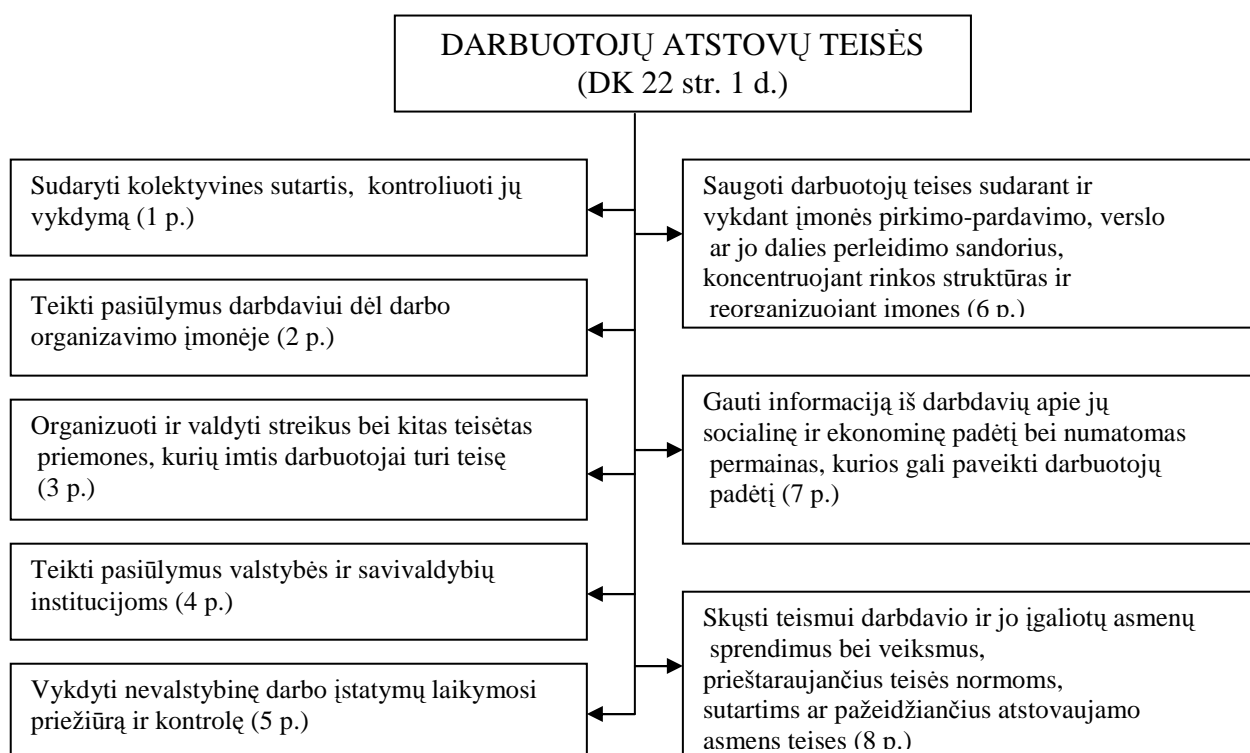
- 1) atstovauti profesinės sąjungos nariams ir juos ginti;
- 2) įstatymo nustatytais atvejais ir būdais ginti visus atitinkamos įmonės, įstaigos, organizacijos darbuotojus.

DK 22 str. yra pateikti profesinių sąjungų, kaip darbuotojus atstovaujančių subjektų, teisės. Pažymėtina, kad pagal DK 22 str. 2 d. teisių sąrašas yra nebaigtinis, papildomos kompetencijos ribas gali nustatyti darbuotojų kolektyvas kolektyvine sutartyje. Profesinių sąjungų, kaip darbuotojų įstatyminio atstovo, teisės, atsispindi 2 pav.

Teoriškai profesinių sąjungų teisės galima skirstyti įvairiais aspektais – pagal darbo veiklos sritis, pobūdį ir pan. Darbo teisės specialistai siūlo klasifikuoti profesinių sąjungų teises pagal jų pobūdį⁸¹ į:

- a) patariamąsias teises (teisė reikšti nuomonę dėl darbo, ekonominių, socialinių klausimų. Šiuo atveju nuomonė yra rekomendacinio pobūdžio);
- b) paritetinės teisės (tai lygios teisės spręsti tam tikrus klausimus kartu su darbdavių organizacijomis, valstybės institucijomis. Darbdavių ir darbuotojų organizacijos veikia kaip socialiniai partneriai);
- c) teisė vesti derybas ir nustatyti darbo sąlygas (ši teisė įgyvendinama nustatant darbo sąlygas, kai vedamos kolektyvinės derybos dėl kolektyvinių sutarčių pasirašymo);
- d) organizacinės teisės (apima profesinių sąjungų vidaus santykius).

Asociacijų laisvės prasme svarbiausiomis iš DK išvardintų profesinių sąjungų vykdomų darbuotojų atstovavimo išraiškų ginant narių ir darbuotojų interesus – vienos iš socialinės partnerystės formų įgyvendinimas - derybų dėl kolektyvinės sutarties vedimas ir kolektyvinės sutarties sudarymas (DK 43 str. 1 d. 3 p.). Tad svarbu aptarti kolektyvinių sutarčių reikšmę darbo santykiams.



2 pav. Darbuotojų atstovams suteikiamos kolektyvinės teisės

⁸¹ DAMBRAUSKAS, A.; NEKRAŠAS, V.; NEKROŠIUS, V. *Darbo teisė*. Vilnius, 1990, p. 46.

Kolektyvinių derybų skatinimas ir kolektyvinių sutarčių vaidmens svarba pabrėžiama daugelyje tarptautinių dokumentų, pavyzdžiui, TDO konvencijoje Nr. 154 „Dėl kolektyvinių derybų skatinimo“, Europos socialinėje chartijoje (pataisytoje) (6 str. 2 p.). Prie pastarojo teisės akto prisijungusiose valstybėse turi būti siekiama būtent kolektyvinėmis sutartimis reguliuoti darbo santykius ir darbo sąlygas⁸². Kolektyvinės sutarties (susitarimo) reikšmę apsprendžia siekis derinti darbo teisės subjektų – darbuotojų ir darbdavių – interesus. Kolektyvinė sutartis - tai galingas instrumentas, padedantis užtikrinti darbuotojų ir darbdavio interesų balanso, išvengti įvairių nesusipratimų, dviprasmiškų situacijų, kurios neišvengiamos vadovaujantis vien tik įstatymais ar kitais teisės aktais. Tai dokumentas leidžiantis įvairiais klausimais taikiai susitarti.

Kalbant apie kolektyvinių sutarčių vietą įstatymų hierarchijoje galima pasakyti, kad užsienio valstybėse šios sutartys vertinamos kaip vienas pagrindinių teisės šaltinių greta įstatymų – tai lokalusis teisės aktas. Tuo tarpu, kaip teigia Lietuvos darbo teisės specialistai, Lietuvoje kolektyvinių sutarčių reikšmė reguliuojant darbo santykius santykinai labai menka⁸³.

Tuo tarpu Anglijoje, Airijoje įmonės lygiu sudaromos kolektyvinės sutartys reglamentuoja apie pusę privataus sektoriaus darbuotojų darbo sąlygų, Portugalijoje – įmonės kolektyvinės sutartys sudaro 25 % visų kolektyvinių sutarčių⁸⁴.

Europos darbo santykių observatorija, atlikusi socialinio dialogo tyrimą 10 naujose Europos Sąjungos valstybėse narėse, konstatavo, kad darbo santykių sistemos šiose šalyse yra netvirtos. Tai sąlygota nedideliu profesinių sąjungų skaičiumi, kuris kai kuriais atvejais turi tendenciją mažėti, bei silpnomis, turinčiomis nedaug narių darbdavių organizacijomis. Atsižvelgiant į tai trūksta astovavimo, socialiniai partneriai yra mažiau linkę į kolektyvines derybas. Kolektyvines derybas yra labiau decentralizuotos. Mažiau akcentuojamas sektorių lygmens, o daugiau – įmonių lygmens kolektyvinės derybos⁸⁵.

I. Nekrošius išskiria šias teigiamas kolektyvinių sutarčių, kaip darbo teisės šaltinio, savybes: 1) sudarant kolektyvines sutartis yra galimybė lanksčiau reaguoti į gamybos arba rinkos konjunktūros pokyčius; 2) kolektyvinės sutartys atspindi socialinių partnerių jėgų santykį; 3) kolektyvinės sutartys daro tiesioginę įtaką darbo įstatymams – darbo sąlygos,

⁸² KRASAUSKAS, R. Įmonės kolektyvinės sutarties, kaip darbo teisės šaltinio, reikšmė Lietuvos darbo teisei, vietinio teisinio reguliavimo įmonėse raida ir perspektyvos. *Jurisprudencija: mokslo darbai*, 2003, t. 40 (32), p. 26.

⁸³ TIAŽKIJUS, V.; PETRAVIČIUS, R., BUŽINSKAS, G. *Darbo teisė*. Vilnius: Justitia, 1999, p. 215.

⁸⁴ КИСЕЛЕВ, И. *Зарубежное трудовое право*. Москва, 1998, p. 148.

⁸⁵ European Industrial Relations observatory [žiūrėta 2007 m. gegužės 4 d.]. Prieiga per internetą: <<http://www.eurofound.europa.eu/eiro/pubdocs/2004/43>>.

iš pradžių nustatytos tik atskirose kolektyvinėse sutartyse, neretai vėliau įtvirtinamos įstatymuose ir tampa bendrais nacionaliniais darbo standartais; 4) profesinės sąjungos turi galimybę siekti, kad kolektyvinėse sutartyse būtų užfiksuotos palankesnės darbo sąlygos nei nustatyta įstatymuose⁸⁶. Norėtuši pridurti, kad bendrieji (arba kolektyviniai) darbuotojų ar atitinkamai darbdavių interesai geriausiai išreiškiami derybų dėl kolektyvinių sutarčių sudarymo metu. Šiose sutartyse pasiekti susitarimai bei kompromisai sutarčių galiojimo metu tampa privalomais šalims bei atstovaujamesiems. Čia valstybės vaidmuo turi apsiriboti ties tam tikrų „saugiklių“, ribojančių derybininkų savivalią, nustatymo. DK komentaro autoriai pastebi, kad iš esmės problemiška yra ne nustatyti kolektyvinio sutartinio reguliavimo ribas, o ieškoti sutartinio reguliavimo metodo ir valstybės įstatymų leidybos darnos⁸⁷

Nacionalinės, šakos ir teritorinės kolektyvinės sutarties samprata formuluojama DK 50 straipsnio 1 dalyje: tai – “rašytinis susitarimas, sudaromas tarp profesinių sąjungų organizacijų (susivienijimo, federacijos, centro ir kt.) ir darbdavių organizacijų (asociacijos, federacijos, konfederacijos ir kt.)”. Taigi šių lygių kolektyvinių sutarčių viena iš šalių yra profesinių sąjungų organizacija, plačiąja prasme atstovaujanti darbuotojus. Įmonės kolektyvinės sutarties samprata pateikiama DK 59 straipsnio 1 dalyje: tai - “rašytinis susitarimas tarp darbdavio ir įmonės darbuotojų kolektyvo dėl darbo, darbo apmokėjimo ir kitų socialinių bei ekonominių sąlygų”. Šio lygmens sutartyje šalimi yra darbdavys ir konkrečios įmonės darbuotojų kolektyvas, kur darbdaviui atstovauja jo įgaliotas asmuo, o darbuotojus - profesinė sąjunga arba darbo taryba.

Kai kurie autoriai kvestionuoja profesinių sąjungų vaidmenį sudarant kolektyvines sutartis pabrėždami, jog šio vaidmens nereikia pervertinti⁸⁸. Socialinio dialogo padėties Lietuvoje tyrimai (2000 metų Friedrich - Ebert fondo studijinis darbas, 2003 metų Europos Sąjungos projekto tyrimas “Socialinio dialogo gerinimas”, 2002 metų Europos fondo gyvenimo ir darbo sąlygoms gerinti tyrimas “Darbo santykiai Europos Sąjungos valstybėse - narėse ir valstybėse – kandidatėse“ parodė, kad profesinės sąjungos jungia nežymią dalį visų darbuotojų, o daugelyje įmonių jos neturi atstovavimo struktūrų, todėl skatintinas dialogas ekonominės veiklos šakos lygiu. Darbdaviai į savo organizacijas taip pat jungiasi nepakankamai aktyviai – jiems atstovauja tik du susivienijimai – Pramoninkų konfederacija ir Lietuvos verslo darbdavių konfederacija⁸⁹.

⁸⁶ NEKROŠIUS, I. Lietuvos Respublikos darbo kodekso rengimo problemos. *Teisė*, 1999, Nr. 33 (1).

⁸⁷ *Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras*. Pirmas tomas. Vilnius: Justitia, 2003.

⁸⁸ DAMBRAUSKIENĖ, G. *Socialinio dialogo įtaka darbo santykių monitoringui*. Tarptautinės mokslinės konferencijos medžiaga. Vilnius: Lietuvos teisės universitetas, Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministerija, Lietuvos Respublikos teisingumo ministerija, 2004, p. 246.

⁸⁹ Ten pat, p. 246.

Norėtuši aptarti dar vieną, netolimoje praityje keliančią nemažai teisinių diskusijų, profesinių sąjungų, kaip asociacijos laisvės pagrindu sukurtų organizacijų, vidaus valdymo teisių aspektą – teisę savo nuožiūra disponuoti organizacijai priklausančiu turtu. Ši teisė kildinama iš TDO konvencijos Nr. 87 „Dėl asociacijų laisvės ir teisės jungtis į organizacijas gynimo“ 3 str. 1 d., kuri be kita ko numato ir organizacijos teisę organizuoti valdymą bei to paties straipsnio 2 d., įtvirtinanti valstybinių valdžios institucijų pareigą susilaikyti nuo bet kokio kišimosi, galinčio apriboti šią teisę ar suvaržyti naudojimąsi ja. Aplinkybę, kad darbuotojų ar darbdavių organizacijų turto klausimai yra asociacijų laisvės turinio sudedamoji dalis patvirtina ir TDO Asociacijų laisvės komiteto praktika. Antai Komitetas 2003 - 2004 m. išnagrinėjo du Lietuvos profesinės sąjungos „Solidarumas“ ir Lietuvos profesinių sąjungų konfederacijos skundus, susijusius su turto klausimais⁹⁰. Skundų esmė: atkūrus Lietuvos valstybingumą, išryškėjo profesinių sąjungų turtinių teisių probleminiai aspektai. Lietuvos profsąjungų konfederacija ne kartą skundė Vyriausybės veiksmus dėl įsikišimo į profsąjungų veiklą skirstant buvusių profesinių sąjungų turtą. Atgavus nepriklausomybę, Lietuvos Respublikos Aukščiausioji Taryba oficialiai pripažino, kad buvusios profsąjungos neatstovavo dirbančiųjų interesų, jos buvo politinės sistemos dalis, todėl buvo pripažinta, kad buvusių profesinių sąjungų sukauptas turtas priklauso Lietuvos žmonėms ir dalį turto reikėtų perduoti didžiausioms profesinėms sąjungoms. Lietuvos Respublikos Konstitucinis Teismas 2003 m. rugsėjo 30 d. nutarimu⁹¹ daugumą normų, reglamentuojančių turto perdavimą profesinėms sąjungoms klausimus, pripažino prieštaraujančiomis Lietuvos Respublikos Konstitucijai ir pažymėjo, kad sovietinėje Lietuvoje profesinės sąjungos buvo dalis valstybės aparato, dėl ko jų turtas laikytas valstybiniu, kuriam turi būti taikomi valdymo racionalumo, nešvaistymo ir kiti principai. Tokio turto perdavimas atskiroms socialinėms grupėms galimas tik esant viešam visuomenės interesui. Šiomis sąlygomis, kaip konstatavo Teismas, profesinėms sąlygoms galėjo būti perduotas tik tas turtas, kuris buvo reikalingas jų veiklai pradėti, o komercinės prigimties objektų (sanatorijos, sporto rūmai ir kita) perdavimas negalimas. Teismas taip pat pažymėjo, jog profesinėms sąjungoms teikiama valstybės parama sietina su profesinių sąjungų, kaip vieno iš pilietinės visuomenės elementų, susikūrimu ir veiklos

⁹⁰ *Case(s) No(s). 2381, Report No. 336 (Lithuania): Complaint against the Government of Lithuania presented by the Lithuanian Trade Union "Solidarumas". [žiūrėta 2006 m. gruodžio 12 d.]* Prieiga per internetą: <http://www.ilo.org/ilolex/english/casframeE.htm>; *Complaint against the Government of Lithuania presented by the Lithuanian Trade Unions Confederation.* Prieiga per internetą: <http://www.ilo.org/ilolex/english/casframeE.htm>

⁹¹ Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 2003 09 30 nutarimas „Dėl teisės aktų, kuriais buvo sprendžiami iki Lietuvos nepriklausomos valstybės atkūrimo Lietuvoje veikusių valstybinių profesinių sąjungų valdyto turto klausimai, atitikties Lietuvos Respublikos Konstitucijai“. *Valstybės žinios*, 2003, Nr. 93 – 4223.

pradžią. Valstybės parama teikiama laisvų profesinių sąjungų kūrimosi ir veiklos pradžios etape, o šis etapas jau yra pasibaigęs. Išnagrinėjęs skundus, Asociacijų laisvės komitetas pabrėžė, kad valstybės įsikišimas sprendžiant turto perėjimo iš buvusių valdytojų (tarybinių profsąjungų) klausimą negali būti traktuojamas kaip prieštaraujantis profesinių sąjungų laisvės principui, tačiau paragino Vyriausybę pradėti naujas diskusijas su visomis suinteresuotomis šalimis ir priimti visiems priimtina sprendimą.

2.1.2. Profesinių sąjungų steigimas ir teisinis statusas

Profesinių sąjungų įstatymo preambulėje bei 1 str. 1 d. skelbiama, kad asmenys, teisėtai dirbantys pagal darbo sutartį ar kitais įstatymų nustatytais pagrindais Lietuvos Respublikos teritorijoje, įstatymo nustatyta tvarka turi teisę steigti profesines sąjungas ar stoti į jas savo interesams ginti. Šios nuostatos, pagal kurias profesinių sąjungų steigimo, stojimo ir jungimosi į jas bei dalyvavimo jų veikloje teisės nuo 2003 m. nesiejamos vien su Lietuvos Respublikos pilietybės turėjimu ir nuolatiniu gyvenimu Lietuvoje, sutinkamai su Profesinių sąjungų įstatymo preambulės ir 1 straipsnio pakeitimo įstatymo projekto aiškinamuoju raštu⁹² atsirado siekiant: a) įgyvendinti Teisės derinimo priemonių 2002 m. plano, patvirtinto Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2002 m. vasario 27 d. nutarimu Nr. 300 “Dėl Lietuvos pasirengimo narystei Europos Sąjungoje programos (Nacionalinė *acquis* priėmimo programa) teisės derinimo priemonių ir *acquis* įgyvendinimo priemonių 2002 metų planų patvirtinimo”⁹³, priemonę, pagal kurią įsipareigojama suteikti visiems užsieniečiams, teisėtai dirbantiems Lietuvos Respublikoje, galimybes jungtis į profesines sąjungas ir dalyvauti jų veikloje, ir tuo būdu įgyvendinti Lietuvos Respublikos 2 derybinio skyriaus “Laisvas asmenų judėjimas” derybinėje pozicijoje prisiimtus įsipareigojimus ryšium su naryste Europos Sąjungoje; b) užtikrinti Lietuvos Respublikos prisiimtus įsipareigojimus išplaukiančius iš ratifikuotų Tarptautinės Darbo Organizacijos (TDO) konvencijų Nr. 87 “Dėl asociacijų laisvės ir teisės jungtis į organizacijas gynimo” (įsigaliojo Lietuvai 1994 m. birželio 23 d.) bei Nr. 98 “Dėl teisės jungtis į organizacijas ir vesti kolektyvines derybas principų taikymo” (įsigaliojo Lietuvai 1995 m. rugsėjo 26 d.), pagal kurias teisė jungtis į profesines sąjungas ir dalyvauti jų veikloje laiduojama visiems dirbantiems. Tad, kaip matome, įstatymų leidėjas darbuotojų

⁹² Profesinių sąjungų įstatymo preambulės ir 1 straipsnio pakeitimo įstatymo projekto AIŠKINAMASIS RAŠTAS. [interaktyvus]. [žiūrėta 2007 m. vasario 10 d.]. Prieiga per internetą: <http://www3.lrs.lt/pls/inter3/dokpaieska.showdoc_l?p_id=217557&p_query=&p_tr2=>>.

⁹³ *Valstybės žinios*. 2002, Nr. 25-910.

teisių, kildinamų iš TDO konvencijų, tinkamą įtvirtinimą visų pirma sieja su naryste Europos Sąjungoje.

Profesinė sąjunga laikoma įsteigta, kai yra įvykdytos šios sąlygos: ji turi ne mažiau kaip 30 steigėjų arba jeigu įmonėje, įstaigoje, organizacijoje yra ne mažiau kaip 30 steigėjų ir jie sudaro ne mažiau kaip 1/5 visų darbuotojų, bet ne mažiau kaip 3 darbuotojai, ir susirinkime patvirtinti jos įstatai (statutas) bei išrinkti valdymo organai (Profesinių sąjungų įstatymo 6 str.). Atkreiptinas dėmesys į tai, kad įvairiose valstybėse nustatomas nevienodas profesinės sąjungos steigėjų minimumas, pavyzdžiui, Lenkijoje – tai 10 steigėjų, Latvijoje – ne mažiau kaip 50 steigėjų arba ne mažiau kaip ¼ atitinkamos įmonės, įstaigos ar organizacijos darbuotojų, Estijoje – mažiausiai 5 steigėjai⁹⁴. TDO konvencija Nr. 87 „Dėl asociacijų laisvės ir teisės jungtis į organizacijas gynimo“ nenumato reikalavimų dėl steigėjų skaičiaus.

Lietuvoje ilgą laiką buvo diskutuotinas profesinių sąjungų įsteigimo momento klausimas. CK 2.38 str. 1 ir 2 dalyse nustatyta, kad profesinė sąjunga tampa juridiniu asmeniu kai įvykdomi visi steigimo reikalavimai: yra CK ir Profesinių sąjungų įstatyme nurodytas steigėjų – fizinių asmenų – minimumas, profesinės sąjungos susirinkime patvirtinti įstatai ir išrinkti valdymo organai. Taigi šių reikalavimų įvykdymas laikomas profesinės sąjungos, naujo juridinio asmens, atsiradimo momentu. CK 2.38 str 4 d. numato, kad profesinės sąjungos *pateikia* juridinių asmenų registrai dokumentus, patvirtinančius profesinių sąjungų įsteigimą. Kaip pastebi N. Kasiliauskas, juridinio asmens duomenų pateikimas juridinių asmenų registrai šiuo atveju yra tik fakultatyvus, neprivalomas veiksmas, neturintis reikšmės naujam juridiniam asmeniui atsirasti⁹⁵. Tokiai nuostatai pritaria ir CK komentaro autoriai, teigdami, kad profesinė sąjunga nesteigiama kaip kiti juridiniai asmenys, o tampa juridiniu asmeniu atsiradus tam tikroms aplinkybėms⁹⁶. Taigi profesinių sąjungų steigimo tvarka yra speciali ir iš esmės skiriasi nuo daugumos juridinių asmenų steigimo tvarkos, nes pagal CK 2.63 str.1 d. (CK antrosios knygos V skyrius) visi juridiniai asmenys laikomi įsteigtais nuo jų įregistravimo juridinių asmenų registre. Profesinėms sąjungoms šis reikalavimas taikomas su tam tikromis išlygomis, kadangi CK 2.38 str. 4. skelbiama, kad profesinėms sąjungoms CK antrosios knygos V skyriaus normos taikomos tiek, kiek tai neprieštaruoja CK 2.38 str. 1 d. N. Kasiliauskas pastebi, kad ši juridinio asmens registravimo tvarka yra „pareikštinė“, t.y. jam atsirasti pakanka tinkamo steigėjų valios išreiškimo, nes registracija

⁹⁴ KASILIAUSKAS, N. *Lietuvos profesinių sąjungų teisinio statuso problemos*: daktaro disertacija [Rankraštis]: socialiniai mokslai, teisė (01 S). Vilnius: Vilniaus universitetas, 2006, p. 47.

⁹⁵ Ten pat, p. 51.

⁹⁶ *Lietuvos Respublikos civilinio kodekso komentaras*, t. 2. Asmenys. Vilnius: Justitia, 2002, p. 108.

nėra privaloma⁹⁷. Kai kurie autoriai laikosi nuomonė, jog profesinių sąjungų pareikštinė tvarka yra per daug liberali, nes valstybei suteikiama tik teisė konstatuoti, kad buvo įsteigtas naujas juridinis asmuo⁹⁸. Manychiau, kad šiai nuomonei priešprieša būtų TDO konvencijos „Dėl asociacijų laisvės ir teisės jungtis į organizacijos gynimo“ 7 str. nuostatos, kur skelbiama, kad darbuotojų organizacijoms norinčioms įgyti juridinio asmens statusą, neturi būti keliamos sąlygos, galinčios suvaržyti darbuotojų ar darbdavių teisę *be išankstinio leidimo* steigti organizacijas.

Atkreiptinas dėmesys į Lietuvos Aukščiausiojo Teismo poziciją apie profesinių sąjungų kaip juridinio asmens įsteigimo momentą iki įsigaliojant CK. Teismo nuomone, profesinė sąjunga buvo laikoma įsteigta tik nuo jos įstatų įregistravimo momento ir tik nuo šio momento ji įgydavo teisinį subjektiškumą, t.y. buvo laikoma juridiniu asmeniu. Teismas 2000 m. gruodžio 4 d. nutartyje pažymėjo, kad pagal Profesinių sąjungų įstatymo 6 straipsnio 3 dalį profesinė sąjunga laikoma įsteigta nuo tos dienos, kai yra įvykdytos šio straipsnio 2 dalyje nurodytos sąlygos. Tačiau tam, kad įsteigta profesinė sąjunga įgytų juridinio asmens statusą ir turėtų juridinio asmens teisumą, Profesinių sąjungų įstatymo 8 straipsnio 1 dalis reikalauja, kad profesinė sąjunga turi šio įstatymo nustatyta tvarka įregistruoti savo įstatus (statutą), o šio straipsnio 5 dalyje nurodyta, kad profesinių sąjungų, jų susivienijimų įstatai (statutas) registruojami ne vėliau kaip per mėnesį nuo kreipimosi dėl registravimo pagal šį įstatymą gavimo dienos⁹⁹. „Minėto straipsnio 6 dalyje yra pasakyta, kad profesinės sąjungos, jų susivienijimai įgyja juridinio asmens teises nuo jų įstatų (statuto) įregistravimo dienos. Šio įstatymo nustatyta tvarka neįregistruota profesinė sąjunga neįgyja juridinio asmens statuso, o tai reiškia, kad ji neturi ir juridinio asmens teismo, todėl ji negali veikti įmonėje kaip profesinės sąjungos organizacija, ginanti ir atstovaujanti darbuotojų interesus“, - akcentuojama nutartyje¹⁰⁰. Įsigaliojus CK, LAT pozicija šiuo klausimu atitinkamai pasikeitė. Antai 2004 m. rugsėjo 20 d. nutartyje LAT pasisakė, kad profesinė sąjunga vadovaujasi profesinių sąjungų veiklą reglamentuojančiais įstatymais, CK ir savo įstatais. Išdėstyta įstatymo norma suteikiama pirmenybė profesinių sąjungų veiklą reglamentuojančiam įstatymui –

⁹⁷ Cit. op. 88, p. 51.

⁹⁸ SEWERYNSKI, M. *Problemy statusu prawnego zwiakow zawodowych: Zbiorowe prawo pracy*. Torun, 2000, p. 112. Iš KASILIAUSKAS, N. *Lietuvos profesinių sąjungų teisinio statuso problemos: daktaro disertacija [Rankraštis]: socialiniai mokslai, teisė (01 S)*. Vilnius: Vilniaus universitetas, 2006, p. 54.

⁹⁹ LAT CBS teisėjų kolegijos 2000 12 04 nutartis c. b. V. *Strelcovas, R. Jemeljanovas v. AB "Žeimena"*, Nr. 3K – 3 – 1305/2000, kat.1.

¹⁰⁰ Ten pat.

Profesinių sąjungų įstatymui, tačiau ne visuose darbo santykiuose, bet tuose, kurie yra susiję su profesinių sąjungų veikla¹⁰¹.

Manychiau, kad atsižvelgiant į anksčiau išdėstyta, Profesinių sąjungų įstatymo 4 str. ir 8 str. normos, siejančios profesinių sąjungų veiklą su įstatu (statutu) įregistravimu, įsigaliojus CK neteko aktualumo. Kita vertus, gali kilti klausimas, kokį statusą turi įsteigta, bet savo įstatu (statuto) įgaliotai institucijai *nepateikusi* profesinė sąjunga?

Aptariamu klausimu svarbiausiuoju veiksmu yra dviejų profesinės sąjungos steigimosi ir veiklos stadijų išskyrimas. Pirma, profesinė sąjunga nuo pat steigimo momento veikia kaip tam tikras kolektyvinių darbo teisinių santykių subjektas – atstovauja darbuotojų interesams, atlieka kitus iš kolektyvinių darbo santykių išplaukiančius veiksmus. Antra, profesinės sąjungos įstatu pateikimas vykdomosios valdžios institucijoje kartu su juridinio asmens statuso įgijimu suteikia jai papildomų teisių kaip juridiniam asmeniui (savo vardu dalyvauti civiliniuose teisiniuose santykiuose, įgyti turtinių ir neturtinių teisių ir turėti tam tikras pareigas).

Taigi profesinių sąjungų steigimo momento klausimu norėtusi pritarti N. Kasiliauskui, kad Profesinių sąjungų įstatymo ir CK reikalavimus atitinkanti profesinė sąjunga, nors ir nepateikusi savo įstatu įgaliotai institucijai, turėtų būti pripažįstama kolektyvinių darbo teisinių santykių subjektu, galinčiu tinkamai ir veiksmingai atstovauti darbuotojų teisėms ir interesams bei juos ginti¹⁰².

Taigi, atsižvelgiant į anksčiau išdėstyta, profesinė sąjunga laikoma išskirtiniu subjektu, kurio veiklą reglamentuoja specialus įstatymas, suteikiantis tik profesinėms sąjungoms, kaip darbuotojams atstovaujančiam subjektui, būdingas teises¹⁰³.

Apibendrinus galima pasakyti, kad nežiūrint į kai kurias netekusias aktualumo įstatymines nuostatas, asociacijų laisvė profesinių sąjungų atžvilgiu Lietuvoje užtikrinta pakankamai gerai. Bbelieka tik tikėtis, kad šiuo metu Lietuvoje egzistuojantis dviprasmiškas, per ilgus dešimtmečius susiformavęs visuomenės požiūris į profesines sąjungas bėgant laikui, vystantis ir tobulėjant kiekvieno asmens teisei sąmonei, pasikeis. Tuo labiau, kad pati valstybė turi būti suinteresuota stiprių ir veiksmingų profesinių sąjungų, kaip būtiniu pilietinės visuomenės elementu, egzistavimu be kurio yra sunkiai įsivaizduojamas teisinės ir demokratinės valstybės gyvavimas.

¹⁰¹ LAT CBS teisėjų kolegijos 2004 m. rugsėjo 20d. nutartis c.b. *D.Margelienė v Viešosios įstaigos Mažeikių pirminės sveikatos priežiūros centras*, Nr. 3K-3-459/2004, kat. 2.6; 10.

¹⁰² Cit. op. 88, p. 57.

¹⁰³ TIAŽKIJUS, V. *Darbo teisė: teorija ir praktika*, t. 1. Vilnius: Justitia, 2005, p. 199.

2.2. Darbo tarybos kaip darbuotojų atstovas

DK 19 str. 1 d. numato, kad atstovauti darbuotojų interesams bei juos ginti esant darbo santykiams gali darbo taryba. DK 21 str. 1 d. nustatyta, kad darbo tarybų statusą ir sudarymo tvarką nustato įstatymas. 2004 m. lapkričio 11 d. priimtas Lietuvos Respublikos darbo tarybų įstatymas¹⁰⁴ (toliau – DTĮ), kuris atverė naujas bendradarbiavimo galimybes tarp darbdavio ir darbuotojų kolektyvo, kurį atstovauja darbo taryba. Pagal DTĮ 2 str. 2 d. darbo taryba – tai darbuotojų atstovaujamas organas, ginantis darbuotojų profesines, darbo, ekonomines ir socialines teises bei atstovaujantis jų interesams. Taigi darbo taryba yra įstatyminis darbuotojų atstovas.

Reikia pasakyti, jog darbo tarybos įteisinimas buvo diskutuotinas klausimas. Šio instituto įtvirtinimas darbo teisėje sulaukė pasipriešinimo iš profesinių sąjungų pusės: pastarosios siūlė įvairias alternatyvas, norėdamos išlaikyti išimtinę darbuotojų atstovavimo teisę¹⁰⁵. Antai buvo baimintis profesinių sąjungų, kurios pagal Lietuvos Respublikos Konstituciją gina visų darbuotojų teises, ir įmonėse numatomų rinkti darbo tarybų funkcijų sutapatinimo, o tai, pasak profesinių sąjungų, sukeltų sumaištį ir supriešinimą kolektyvuose. Šią nuomonę profesinės sąjungos argumentavo tuo, kad Europos valstybėse, kuriose įteisintos įmonių darbo tarybos, pastarųjų pagrindinėmis funkcijomis yra darbuotojų informavimas ir konsultavimas. Į tarybas įeina ir darbdavių atstovai. Jos nedalyvauja tarifinių sutarčių ir susitarimų derybų bei pasirašymo procesuose. Profesinių sąjungų ir darbo tarybų funkcijų sutapatinimas būtų žalingas ne tik įmonių darbuotojams bei kolektyvams, bet ir valstybei¹⁰⁶.

Pagal DTĮ 3 str. 1 d. ir DK 19 str. 1 d. darbo taryba sudaroma tais atvejais, jeigu įmonėje nėra veikiančios profesinės sąjungos ir jeigu darbuotojų kolektyvo susirinkimas darbuotojų atstovavimo ir gynimo funkcijos neperdavė atitinkamos ekonominės veiklos šakos profesinei sąjungai. Taigi įstatymai aiškiai numato, kad darbo taryba įmonėje gali būti sudaryta dviem atvejais: kai įmonėje nėra veikiančios profesinės sąjungos arba kai darbuotojų kolektyvo susirinkimas darbuotojų atstovavimo ir gynimo funkcijos neperdavė atitinkamos ekonominės veiklos šakos profesinei sąjungai. Pažymėtina, kad TDO konvencijos Nr.135 „Dėl darbuotojų atstovų gynimo ir jiems teikiamų galimybių įmonėje“ 5 str. numatyta galimybė toje pačioje įmonėje vienu metu veikti ir profesinių

¹⁰⁴ *Valstybės žinios*. 2004, Nr. 164 - 5972.

¹⁰⁵ TIAŽKIJUS, V. *Darbo teisė: teorija ir praktika*, t. 1. Vilnius: Justitia, 2005, p. 208.

¹⁰⁶ 2003 m. gruodžio 10 d. Lietuvos Respublikos Seimo socialinių reikalų ir darbo komiteto išvada dėl Lietuvos Respublikos darbo tarybų įstatymo projekto (IXP-2717(2)). Nr. 38. [žiūrėta 2007 m. sausio 21 d.]. Prieiga internete: <http://www.3lrs.lt/pls/inter2/dokpaieska.showdoc_1?p_id=223356&p_query=&p_tr2=>>

sajungų atstovams ir renkamiesiems atstovams, kartu pabrėžiant galimybes imtis priemonių, jeigu to reikia, kad išrinkti atstovai nebūtų panaudojami atitinkamų profesinių sąjungų arba jų atstovų pozicijoms silpninti bei kad būtų skatinamas bendradarbiavimas tarp renkamų atstovų bei atitinkamų profesinių sąjungų ir jų atstovų. Prisimintina, kad svarstant Darbo tarybų įstatymo projektą buvo sulaukta įvairių pasiūlymų bei pastabų. Antai Lietuvos laisvosios rinkos institutas argumentavo, kad nors įstatymo projektas numato darbo tarybų sudarymo ir veiklos tvarką, tačiau šio darbuotojų atstovavimo organo veikla nėra pakankamai užtikrinta dėl Darbo kodekse profesinėms sąjungoms teikiamo prioriteto. Siekiant išlaikyti pusiausvyrą tarp darbo tarybos ir profesinių sąjungų, tikslinga būtų pataisyti Darbo kodeksą, numatant, kad darbuotojų kolektyvas gali pasirinkti tinkamiausią atstovavimo formą¹⁰⁷. Tačiau įstatymų leidėjas pasuko kitu keliu ir nepasinaudojo galimybe įtvirtinti darbuotojų kolektyvo teisės laisvai apsispręsti dėl atstovavimo formos pasirinkimo kai įmonėje yra veikianti profesinė sąjunga arba kai darbuotojų kolektyvo susirinkimas darbuotojų atstovavimo ir gynimo funkcijos neperdavė atitinkamos ekonominės veiklos šakos profesinei sąjungai.

DTĮ 27 straipsnis skirtas darbo tarybos ir profesinės sąjungos santykių reglamentavimui. Straipsnio pirmoji dalis nustato, kad jei nepasibaigus darbo tarybos kadencijai įmonėje yra įsteigiama ir pradeda veikti profesinė sąjunga ar įmonės darbuotojų kolektyvo susirinkimas darbuotojų atstovavimo ir gynimo funkciją perduoda atitinkamos ekonominės veiklos šakos profesinei sąjungai, darbo taryba tęsia savo veiklą. Reikėtų manyti, kad taryba savo veiklą galės tęsti tik iki kadencijos pabaigos, nes DTĮ 3 str. 1 d. ir DK 19 str. 1 d. aiškiai išvardina atvejus, kada įmonėje gali būti *sudaroma* taryba – kai įmonėje nėra veikiančios profesinės sąjungos ir jeigu darbuotojų kolektyvo susirinkimas darbuotojų atstovavimo ir gynimo funkcijos neperdavė atitinkamos ekonominės veiklos šakos profesinei sąjungai. Pagal DTĮ 27 str. 2 d. tais atvejais, kai įmonėje veikia ir profesinė sąjunga, ir darbo taryba, įmonės kolektyvinę sutartį bei kitas darbuotojų atstovų funkcijas atlikti turi teisę jungtinė profesinės sąjungos ir darbo tarybos atstovybė. Pažymėtina, kad ši įstatymo nuostata atitinka TDO konvencijos Nr. 135 „Dėl darbuotojų atstovų gynimo ir jiems teikiamų galimybių įmonėje“ 5 str. reikalavimą skatinti bendradarbiavimą tarp renkamų atstovų bei atitinkamų profesinių sąjungų ir jų atstovų. DTĮ 27 str. 3 d. įtvirtina apsauginė nuostata, eliminuojanti atvejus kai profesinė sąjunga ir darbo taryba nesusitaria dėl jungtinės atstovybės sudarymo – sprendimą dėl atstovavimo priima darbuotojų kolektyvo susirinkimas (konferencija). Taigi, iš pirmo žvilgsnio gali atrodyti, kad darbo tarybos ir profesinės sąjungos koegzistavimo klausimas

¹⁰⁷ Ten pat.

nekelia problemų. Tačiau DTĮ 19 str. 1 d. 10 p. numatantis, kad priimti sprendimą skelbti streiką ir jam vadovauti darbo taryba turi teisę tik kai įmonėje nėra veikiančios profesinės sąjungos ir jeigu darbuotojų kolektyvo susirinkimas neperdavė darbuotojų atstovavimo ir gynimo funkcijos atitinkamos ekonominės veiklos šakos profesinei sąjungai, paneigia DTĮ 27 str. 2 d. (jungtinės profesinės sąjungos ir darbo tarybos atstovybės teisė atlikti darbuotojų atstovų funkcijas) taikymo galimybę. Manychiau, kad šiuo atveju įstatymų leidėjas yra nenuoseklus, nes viena vertus pripažįsta darbo tarybos teisę priimti sprendimą skelbti streiką bei jam vadovauti, tačiau kartu šią teisę laiko profesinės sąjungos prerogatyva.

Darbo tarybų įstatyme yra detalai išvardintos darbo tarybos sudarymo prielaidos, darbo tarybos narių skaičius bei jų apskaičiavimo tvarka, subjektai, turintys teisę inicijuoti darbo tarybos rinkimus, rinkimo komisijos teisės ir pareigos, kandidatų išskėlimo tvarka, tarybų rinkimų tvarka ir pan. Pagal DTĮ 9 str. 1 d. darbo taryba renkama remiantis visuotine ir lygia rinkimų teise, slaptu balsavimu tiesioginiuose rinkimuose.

DTĮ nustatyta tvarka sudaryta darbo taryba savo įgaliojimus atstovauti darbuotojus ginant jų profesines, darbo, ekonomines ir socialines teises bei interesus įgauna susirinkus į pirmąjį posėdį (DTĮ 11 str. 1 d. ir 2 str. 2 d.). Pažymėtina, kad įgaliojimas suprantamas kaip atstovui suteiktų teisių išraiška, jis patvirtina, kad atstovui suteiktos teisės veikti atstovaujamojo vardu nustatant ir palaikant santykius su trečiaisiais asmenimis, taip pat apibrėžia suteiktų teisių apimtį ir turinį. Darbo tarybos kaip įstatyminio darbuotojų atstovo teisių apimtį ir turinį apibrėžia įstatymai. DK 21 str. 2 d. darbo tarybai laiduoja visas kolektyvinio atstovavimo subjektų teises numatytas DK 22 str. (žr.: 2 pav.), tuo tarpu DTĮ 19 str. papildo ir detalizuoja jas. Pavyzdžiui, pagal DK 22 str. 1 d. 1 p. darbo taryba yra įgaliota sudaryti kolektyvines sutartis ir kontroliuoti jų vykdymą, o DTĮ 19 str. 1 d. 3 p. nustato, kad taryba turi teisę sudaryti su darbdaviu įmonės kolektyvinę sutartį, taip pat įmonės filialo, atstovybės ar struktūrinio padalinio kolektyvinę sutartį. DK 21 str. 3 d. ir DTĮ 19 str. 2 d. įvirtintas draudimas taryboms atlikti funkcijas, kurios pagal įstatymus yra pripažintos kaip profesinių sąjungų prerogatyva. Toks draudimas grindžiamas gerokai plačiau suvokiama profesinių sąjungų veiklos amplitude: darbo tarybų veikla apsiriboja tik įmonės, įstaigos ar organizacijos darbuotojų interesų atstovavimu ir gynimu, tuo tarpu profesinės sąjungos gali veikti šakiniu, teritoriniu ir kitokiu principu.

Apibendrinus galima teigti, kad darbo taryba - tai įmonės lygiu veikiantis įstatyminis renkamas darbuotojų atstovas, turintis įstatymų suteiktas kolektyvinio atstovavimo subjektų teises. Tai renkamas organas, todėl asociacijų laisvės principas

jam nėra taikomas. Jeigu įstatymai numatytų alternatyvą – stoti į įmonėje, įstaigoje ar organizacijoje veikiančią profsąjungą ar sudaryti darbo tarybą, būtų galima kalbėti apie “negatyvųjį” asociacijų laisvės turinio aspektą.

3. DARBDAVIŲ ATSTOVŲ TEISINIS STATUSAS

Kaip jau ne kartą minėta darbe, visa DK koncepcija grindžiama socialine partneryste. Dar prieš darbo teisės reformą kaip viena iš svarbiausių šios reformos sėkmės prielaidų buvo įvardintas abiejų socialinės partnerystės šalių – tiek darbuotojų, tiek darbdavių - organizacijų egzistavimas ir teisinis reglamentavimas, jų efektyvi veikla¹⁰⁸. Kalbant apie darbdavius bei jų atstovus, iš pirmo žvilgsnio gali pasirodyti, kad šis klausimas yra aiškus ir didesnių teorinių bei praktinių problemų nekelia. Antai DK 24 straipsnyje skelbiama, kad darbdaviui atstovauja įmonės, įstaigos ar organizacijos vadovas esant tiek kolektyviniams, tiek individualiems darbo santykiams, kuris turi teisę pagal jam suteiktą kompetenciją dalį savo įgaliojimų darbo teisės srityje perduoti fiziniam ar juridiniam asmeniui. Darbdaviams įmonėse pagal įstatymą arba įgaliojimus (darbdavio veiklos dokumentus) gali atstovauti ir kiti asmenys (administracija). Darbdaviu gali būti tiek juridinis asmuo (įmonė, įstaiga, organizacija) ar kita organizacinė struktūra (juridinio asmens filialas, atstovybė), tiek fizinis asmuo (DK 16 str.). D. Petrylaitė pagrįstai konstatuoja, kad darbdaviu laikant tam tikrą organizacinį vienetą neišvengiamai susiduriama su tokio vieneto atstovavimo institutu. Kitaip tariant, darbdavio vardu ir su jo įgaliojimais veikia tam tikri įmonės, įstaigos administraciniai organai, kiti įgalioti asmenys. Tuo tarpu tais atvejais, kai darbdavys yra fizinis asmuo, jis kolektyviniuose darbo santykiuose gali dalyvauti tiesiogiai pats arba pavesti šias funkcijas kitiems savo pasirinktiems atstovams¹⁰⁹. Tačiau grįžtant prie socialinės partnerystės, kuri gali būti vykdoma nacionaliniu, šakos (gamybos, paslaugų, profesiniu), teritoriniu (savivaldybės, apskrities) ir įmonių įstaigų ar organizacijų ir jų struktūrinių padalinių lygiais (DK 42 str.), kyla klausimas, kokiais pagrindais bei kokiuose iš išvardintų lygių darbdavys gali dalyvauti per savo atstovus arba tiesiogiai pats (kai yra fiziniu asmeniu), o kokiais - per darbdavių organizacijas bei kokią kompetenciją suponuoja šie lygiai. Antai D. Petrylaitė pastebi, kad Lietuvos darbo teisėje egzistuoja dvinarė kolektyvinių darbo santykių sistema, kurios esminis bruožas yra kolektyvinių derybų, kolektyvinių sutarčių, kolektyvinių ginčų skirstymas į lygius. Tai socialinės partnerystės lygiai, kuriais grindžiama visa kolektyvinių darbo teisinių santykių sistema, kuriai būdinga tai, kad skirtingo lygio kolektyviniams darbo santykiams nustatomos skirtingos teisinio reguliavimo nuostatos¹¹⁰.

¹⁰⁸ DAVULIS, T. Kai kurios darbdavių organizacijų teisinio statuso problemos. *Teisė*, 2001, Nr. 39, p. 7.

¹⁰⁹ Cit. op. 3, p.104.

¹¹⁰ Ten pat, p. 102.

Įmonės, įstaigos ar organizacijos vadovas ar administracija kaip darbdavių atstovai (DK 24 str.) savo veiklą grindžia įstatymais, darbdavio veiklos ar steigimo dokumentais, darbo sutartimi ir pan. Jie yra darbdavio pasamdyti vykdyti įmonės operatyvųjį valdymą. Tad jiems asociacijų laisvės principas jokia apimtimi nėra taikomas, todėl jų atstovavimo, kompetencijos klausimai darbe nebus nagrinėjami.

Taigi, atsižvelgiant į aukščiau išdėstyta, tikslinga aptarti darbdavių organizacijų egzistavimo teisinės prielaidas, paskirtį, darbdavių organizacijų teisinio statuso įgijimo bei jų kaip kolektyvinių santykių subjektų kompetencijos klausimus.

3.1. Darbdavių organizacijų teisinio reglamentavimo prielaidos

Darbdavių atstovavimas kaip būtinas darbo teisinių santykių elementas tarptautiniu mastu visų pirma siejamas su TDO dokumentais. Iš pastarųjų paminėtini: 1) TDO statutas¹¹¹, kurio preambulėje yra deklaruojama, jog asociacijų laisvės principo pripažinimas yra priemonė darbo sąlygoms pagerinti ir taikai įtvirtinti; 2) 1948 m. TDO konvencija Nr. 87 „Dėl asociacijų laisvės ir teisės jungtis į organizacijos gynimo“, kurios 2 str. numato darbdavių teisę steigti ir stoti į organizacijas; 3) 1949 m. TDO konvencija Nr. 98 „Dėl teisės jungtis į organizacijas ir vesti kolektyvines derybas principų taikymą“, kuri be kita ko numato, kad tam, kad darbo sąlygas reguliuotų kolektyviniai susitarimai, reikėtų imtis priemonių, skatinančių bei plėtojančių visokeriopą savanoriškų derybų tarp darbdavių ar darbdavių organizacijų ir darbuotojų organizacijų mechanizmo vystymą bei panaudojimą; 4) 1981 m. TDO konvencijos Nr. 154 „Dėl kolektyvinių derybų skatinimo“ priimtos siekiant TDO konvencijose Nr. 87 ir Nr. 98 numatytų normų ir principų tikslams pasiekti, 2 str. kolektyvinės derybos apibrėžiamos kaip bet kokios derybos tarp darbdavio, darbdavių grupės arba vienos ar daugiau darbdavių organizacijų ir vienos arba daugiau darbininkų organizacijų, kuriomis norima: nustatyti darbo ir priėmimo į darbą sąlygas; ir/arba reguliuoti darbdavių ir darbuotojų santykius; ir/arba reguliuoti darbdavių arba jų organizacijų ir darbuotojų organizacijos arba organizacijų santykius; 5) 1998 m. TDO deklaracija „Dėl pagrindinių principų ir teisių darbe“¹¹², kurioje skelbiama, kad kiekviena valstybė – TDO narė, nepriklausomai nuo to, ar ratifikavo atitinkamas konvencijas, turi prisidėti prie TDO pamatinių principų (tame tarpe ir asociacijų laisvės) realaus įgyvendinimo ir kt.

¹¹¹ Constitution of the International Labour Organisation. Geneva, 1998.

¹¹² International Labour Organisation Law on Freedom of Association: Standards and Procedures. Geneva: International Labour Office, 1995. P. 3-6.

Europiniu lygmeniu nagrinėjamu klausimu vienu iš svarbiausių dokumentų yra Europos socialinė chartija (pataisyta), kurioje skelbiama, kad siekiant pagerinti gyventojų gyvenimo lygį ir pakelti socialinę gerovę, darbuotojams ir darbdaviams, tarp kitų teisių, laiduojama: teisė laisvai jungtis į nacionalines ir tarptautines organizacijas siekiant apsaugoti savo ekonominius ir socialinius interesus; teisė į kolektyvines derybas.

Atsižvelgiant į tarptautinių aktų nuostatas, turi būti derinamas nacionalinis reglamentavimas. Pagrindinė valstybių pareiga, orientuojantis į aptartus bei kitus tarptautinius aktus, yra sukurti veiksmingą atstovavimo darbo teisėje sistemą, tinkamai užtikrinant visas tarptautinių dokumentų garantuojamas teises.

Darbdavių organizacijų kaip socialinių partnerių egzistavimo būtinybė pagal DK grindžiama 2 str. 1 d. 1 p. (asociacijų laisvė), 40 str. (socialinės partnerystės sąvoka ir principai), 41 str. (socialinės partnerystės šalys), 47 str. (informavimas ir konsultavimas), 48 str. (kolektyvinės derybos), 50 str. (nacionalinės, šakos ir teritorinės kolektyvinės sutarties turinys), 51 str. (nacionalinės, šakos ir teritorinės kolektyvinės sutarties šalys), 54 str. (nacionalinės, šakos ir teritorinės kolektyvinės sutarties registracija), 68 str. (kolektyvinis darbo ginčas) bei kitomis normomis.

3.2. Darbdavių organizacijos teisinio statuso įgijimas ir kompetencija

Tiek darbuotojų, tiek darbdavių teisė “be išankstinio leidimo ir be jokių išimčių” jungtis į organizacijas bei soti į jas įtvirtinta TDO konvencijoje Nr. 87 (2 str.). Darbdavių, kaip ir darbuotojų, organizacijoms taip pat yra suteikiamos garantijos rengti savo įstatus ir reglamentus, laisvai rinkti savo atstovus, kurti veiklos programą ir t.t.

Teisiniu požiūriu darbdavių organizacijos, kaip ir profesinės sąjungos, yra asociacijos pobūdžio socialinis - teisinis junginys, kuris jungia darbdavius bendriems tikslams ar interesams narystės pagrindu. Tarptautinėse konvencijose “organizacijos” terminas vartojamas kaip universali teisinė definicija, pažyminti junginį, susiformavusį darbuotojams ar darbdaviams įgyvendinant vieną iš asociacijų laisvės instituto teisių – individualiąją teisę jungtis į organizacijas (*right to organise*)¹¹³.

Nors tarptautiniai teisės aktai bei DK pripažįsta darbdavių organizacijų egzistavimą bei daugeliu atveju suteikia jiems tas pačias teises ir laisves kaip ir darbuotojų organizacijoms, jų teisinis reglamentavimas Lietuvoje nesulaukia pakankamo įstatymo leidėjo dėmesio. Konstitucija, įtvirtinanti darbuotojų teisę kurti profesines sąjungas ir reglamentuojanti pačių profesinių sąjungų teisinį statusą, apie darbdavių teisę steigti

¹¹³ DAVULIS, T. Kai kurios darbdavių organizacijų teisinio statuso problemos. *Teisė*, 2001, Nr. 39, p. 9.

organizacijas nekalba. Be to, nėra specialaus darbdavių organizacijų veiklą reglamentuojančio įstatymo. Todėl darbdavių organizacijos savo veikloje remiasi bendraisiais visuomeninių organizacijų steigimą ir veiklą reglamentuojančiais įstatymais, kas sąlygoja tam tikrus sunkumus ir neaiškumus. Antai nuo 1996 m. darbdavių organizacijos paprastai steigėsi ir veikė pagal bendro pobūdžio teisės aktą - Asociacijų įstatymą¹¹⁴. Darbdaviai – fiziniai asmenys, jungimosi į organizacijas bei stojimo į juos teisę galėjo realizuoti Visuomeninių organizacijų įstatymo¹¹⁵ pagrindu. 2004 m. sausio 22 d. priimtas ir 2004 m. vasario 14 d. įsigaliojo naujas Asociacijų įstatymas¹¹⁶, kurio priėmimas buvo siejamas su siekiu sujungti dvi atskiras juridinių asmenų teises formas – visuomenines organizacijas ir asociacijas – ir jų veiklą reglamentuoti viename įstatyme kaip vieną juridinio asmens teisinę formą. Buvo motyvuota, kad nedideli skirtumai tarp egzistuojančių skirtingų juridinių asmenų teisinių formų – visuomeninių organizacijų ir asociacijų, iš esmės išnyks nusprendus numatyti įstatyme galimybę visuomeninių organizacijų nariais būti ir juridiniams asmenims, todėl tikslinga atsisakyti dviejų įstatymų reglamentuojančių panašias juridinių asmenų teises formas ir reglamentuoti kaip vieną juridinio asmens teisinę formą. Be to, šio įstatymo tikslu taip pat buvo įvardintas siekis tobulinti asociacijos ir visuomeninės organizacijos – viešojo juridinio asmens, atstovaujančio ir ginančio savo narių interesus, veiklos ir valdymo reglamentavimą, siekiant skatinti savarankišką asmenų vienijimąsi į asociacijas¹¹⁷. Taigi darbdavių organizacijų teisinis reglamentavimas sulaukė dar didesnio teisinio neapibrėžtumo. Kita vertus, naujas įstatymas numato labai svarbią naujovę – skirtingai negu 1996 m. kovo 14 d. redakcijos Asociacijos įstatyme, pagal kurią asociacija buvo laikoma juridinių ir fizinių asmenų savanorišku susivienijimu, vykdančiu narių nustatytus ūkinius, ekonominius, socialinius, kultūros, švietimo, mokslo tiriamuosius uždavinius ir funkcijas, dabar asociacija – tai 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.

Atsižvelgiant į aukščiau išdėstyta, galima pritarti T. Davulio nuomonei, jog nevienodas profesinių sąjungų ir darbdavių organizacijų veiklos reglamentavimas pažeidžia TDO konvencijų nuostatas, nusižengia trišalio bendradarbiavimo principams, riboja veiksmingą darbdavių organizacijų veiklą, kad nepakankamas klasikiniu tapęs

¹¹⁴ *Valstybės žinios*. 1996, Nr. 32-786.

¹¹⁵ *Valstybės žinios*. 1995, Nr. 18-400.

¹¹⁶ *Valstybės žinios*. 2004, Nr. 25-745.

¹¹⁷ Asociacijų įstatymo projekto aiškinamasis raštas. [žiūrėta 2007 m. sausio 12 d.]. Prieiga per internetą: <http://www3.lrs.lt/pls/inter2/dokpaieska.showdoc_l?p_id=217567&p_query=&p_tr2>

argumentas, kad darbuotojų, kaip silpnesniosios darbo teisinių santykių šalies, teisės jungtis į organizacijas ginant savo profesinius, socialinius bei ekonominius interesus, reglamentavimas turi būti detalesnis¹¹⁸.

Grįžtant prie teiginio, kad specialaus įstatymo, reglamentuojančio darbdavių organizacijų steigimą ir veiklą Lietuvoje, nebuvimas sukelia tam tikrų sunkumų darbdaviams derantis su profesinėmis sąjungomis, jų susivienijimais, su Vyriausybe, įtakojant verslo plėtrą, svarbu išsiaiškinti svarbiausius bruožus, būdingus darbdavių organizacijoms kaip kolektyvinių darbo teisinių santykių subjektams bei skiriančius jas nuo kitų Asociacijos įstatymo pagrindu veikiančių organizacijų.

Mokslo literatūroje tokio atribojimo poreikis motyvuojamas tuo, kad darbdavio požymis – samdomojo darbo naudojimas – dėl savo platumo dar nėra pakankamas pagrindas iš darbdavių sudarytą asociaciją *ipso facto* vadinti darbdavių asociacija¹¹⁹. Todėl pagrindiniu darbdavių asociacijos požymiu tampa šios asociacijos tikslinė funkcija, realizuojama per darbo teisinius santykius (o ne civilinius ar administracinius). Ši funkcija – tai visų pirma kolektyvinis darbdavių atstovavimas palaikant darbo teisinius santykius. Šis aspektas labai svarbus turint omenyje praeito šimtmečio pradžioje klestėjusias ekonomines – socialines paskatas darbdaviams jungtis į asociacijas. Šis aspektas sąlygoja tam tikrą darbdavių organizacijos teisinio statuso įgijimo specifiką. Darbuotojų organizacija turi aiškiai įstatyme apibrėžtą kompetenciją ir automatiškai įgauna darbuotojų organizacijos statusą, tuo tarpu asociacija, siekianti darbdavių organizacijos statuso ir darbo teisinių santykių subjektiškumo, privalo tai nurodyti įstatuose (statute). Būtent asociacijos įstatuose numatomi asociacijos uždaviniai ir funkcijos, formuluojami jų steigėjų bendri tikslai. Asociacijų įstatymo 12 str. 2 d. 4 p. aiškiai numato reikalavimą įstatuose nurodyti asociacijos veiklos tikslus, kurie turi būti apibūdinti aiškiai ir išsamiai, nurodant veiklos sritis bei rūšis. Steigiant darbdavių asociaciją, įstatuose būtina nurodyti, kad vienas šios organizacijos uždavinių yra darbdavių atstovavimas palaikant *darbo teisinius santykius*. Atsižvelgiant į tai, kad pagal įstatymą vienas iš asociacijos tikslų yra atstovauti savo nariams, tai šiuo atveju belieka nurodyti kokiose būtent srityse bus atstovaujama. Taip pat svarbu formuluoti ir kitus darbdavių organizacijos tikslus ir veiklos sritį – socialinės partnerystės siekį, dalyvavimą socialiniame dialoge, darbdavių ir vykdomosios valdžios atstovų komisijų ar kitų institucijų veikloje organizuojant kolektyvines derybas, sudarant kolektyvines sutartis, kontroliuojant jų vykdymą, sprendžiant kolektyvinius darbo ginčus ir t. t. Tokių ir panašaus pobūdžio tikslų bei

¹¹⁸ Cit. op. 2, p. 9.

¹¹⁹ DAVULIS, T. Kai kurios darbdavių organizacijų teisinio statuso problemos. *Teisė*, 2001, Nr. 39, p. 10.

uždavinių formulavimas palengvina konkrečią asociaciją identifikuoti kaip darbdavių organizaciją. Pavyzdžiui, Lietuvos verslo darbdavių konfederacijos, vienijančios daugiau negu 2000 įmonių ir 49 regioninių ir šakinių verslo asociacijų, tikslai ir veikla nurodyti įstatuose aiškiai liudija apie šį junginį kaip apie darbdavių organizaciją: atstovauti savo narių interesus visose valstybės ir savivaldybės valdžios ir valdymo institucijose, asociacijose, kitose viešose ir privačiose įstaigose ir organizacijose, dalyvauti sudarant trišalės sutartis su profsajungomis, Vyriausybe ir savivaldybėmis, vykdyti kitas darbdavių organizacijos funkcijas, narių prašymu atstovauti jų interesus valstybinėse įstaigose, visuomeninėse organizacijose taip pat tarptautinėse organizacijose¹²⁰.

Pasaulyje skiriami keli darbdavių organizacijų modeliai¹²¹. Skandinavijos šalyse, Vokietijoje, Airijoje, Šveicarijoje ir kitose valstybėse atskirai egzistuoja darbdavių organizacijos, užsiimančios įmonių ekonominiais, kitos – darbo ir socialiniais klausimais. Kitose valstybėse (Prancūzijoje, Didžiojoje Britanijoje, Italijoje ir kt.) darbdavių organizacijos nediferencijuojamos pagal šias veiklos sritis. Kadangi pastaruoju metu vis sudėtingiau atriboti ekonominius, socialinius ir darbo klausimus, kai kuriose valstybėse (Airijoje, Norvegijoje, Suomijoje ir kt.) ryškėja tendencija skirtingų sferų darbdavių organizacijas sujungti į universalias darbdavių organizacijas. Tokia tendencija ryški ir Lietuvoje, kurioje pramoninkų, verslininkų organizacijos kūrėsi kaip universalūs daugiafunkciniai institutai, kurių pagrindiniai tikslai yra ekonominiai ir politiniai: formuoti bendrą ekonominę šakos ar regiono politiką, bendradarbiauti ieškant eksporto rinkų, užsiimti lobizmu ir pan. Tai daro darbdavių organizacijas universalesnes ir iš esmės atitinka bendras pasaulines darbdavių organizacijų raidos tendencijas¹²². Pavyzdžiui, senas tradicijas turinti Lietuvos pramoninkų konfederacija, šiuo metu vienijanti 39 šakines ir 8 regionines asociacijas, savo tikslais įvardija: atstovauti ir ginti narių interesus vyriausybėse, socialinėse bei tarptautinėse organizacijose, stiprinti Lietuvos ekonomiką, padėti įmonėms rasti naujas rinkas bei sudaryti kuo palankesnes sąlygas lietuviškų gaminių eksportui, siekti, kad Lietuvoje būtų laikomasi ekologinių reikalavimų, ginti socialinius ir teisinius Lietuvos darbdavių interesus, stiprinti socialinį dialogą plėtoti

¹²⁰ Lietuvos verslo darbdavių konfederacijos įstatai. [žiūrėta: 2007 m. kovo 11 d.]. Prieiga internete: <<http://www.ldkonfederacija.lt/index.php?-1772434317>>.

¹²¹ SCHREGLE, J. *Role of Central Worker`s and Employers` Organizations in Promoting Labour – Management Cooperation: Similarities and Differences between Asia and Europe*. Labour – Management Cooperation. Tokyo, 1995. Iš DAVULIS, T. Kai kurios darbdavių organizacijų teisinio statuso problemos. *Teisė*, 2001, Nr. 39, p. 12.

¹²² DAVULIS, T. Kai kurios darbdavių organizacijų teisinio statuso problemos. *Teisė*, 2001, Nr. 39, p. 12.

ryšius su tarptautinėmis pramonės, verslo ir darbdavių organizacijomis ir pan.¹²³.

Darbdavys, norintys įstoti į tokią organizaciją, sudaro stojimo sutartį, kuria pripažįsta asociacijos įstatus, prisiima teises ir pareigas, kylančias iš tokios narystės bei apibrėžia sritis, kuriose deleguoja atstovavimą. Apibrėžti kompetencijos ribas yra labai svarbus momentas, nes nuo to priklauso organizacijos, kaip atstovo, konkreti atstovavimo kompetencija, jos galimybė prisiimti teises, pareigas bei atsakomybę, kurios vėliau bus privalomos atstovaujajam. Kita vertus, kaip jau buvo minėta darbo pirmoje dalyje, DK 52 str. 1 d. numatyta darbdavio pareiga vykdyti kolektyvinę sutartį, kai ją pasirašė asociacija, kurios nariu jis yra, arba kurios nariu jis tapo po sutarties pasirašymo.

Kaip jau buvo minėta, darbdavių atstovų bei jų organizacijų veikla darbdavio interesais pagal DK pagrindinai pasireškia dalyvavimu socialinės partnerystės santykiuose, vedant kolektyvines derybas dėl kolektyvinių sutarčių pasirašymo, naudojantis informavimo ir konsultavimo procedūromis, sudarant nacionalinės, šakos ir teritorines kolektyvines sutartis bei kontroliuojant jų vykdymą taip pat sprendžiant kolektyvinius darbo ginčus.

Taigi darbdavių atstovavimas turi didelę reikšmę šiuolaikinės rinkos ir konkurencijos sąlygomis. Darbdavys, įstojęs į darbdavių asociaciją, kuri turi kolektyvinių derybų ir kolektyvinių susitarimų sudarymo kompetenciją, deleguoja jai atstovavimo teisę kolektyvinėse derybose ir sudarant kolektyvinę sutartį su profsąjunga, kuri savo ruožtu atstovauja darbdaviui dirbantiems darbuotojams. Narystė darbdavių organizacijoje yra naudinga darbdaviui: teisių delegavimas organizacijai palengvina derybų su darbuotojais procesą, be to, organizacijos pasiektas susitarimas su darbuotojų atstovais bus privalomas ir jo konkurentams, priklausantiems tai pačiai asociacijai. Taigi tai pozityviai veikia konkurencines sąlygas, stiprina socialinę taiką tarp darbdavių ir pan. T. Davulis pažymi, kad tokiu būdu darbdavių atstovavimas prilygsta darbuotojų atstovavimui per profesines sąjungas ir tampa svarbiu visos socialinės partnerystės sistemos institutu, garantuojančio kolektyvinio sutartinio darbo santykių reguliavimo mechanizmo funkcionavimą¹²⁴.

Norėjęsi aptarti dar viena aspektą, glaudžiai susijusį su darbdavių interesų apsauga kilus kolektyviniam darbo ginčui - lokautą. Šis teisinis reiškinys mokslo literatūroje laikomas neirenistiniu arba negatyviuoju kolektyvinių darbo ginčų sprendimo metodu, grindžiamu pasireiškiančiu darbdavio daromu ekonominiu bei psichologiniu darbuotojų

¹²³ [žiūrėta 2007 m. vasario 12 d.]. Prieiga per internetą:< [http://www.lpk.lt/LPKistorija/apieLPK\(1\).html](http://www.lpk.lt/LPKistorija/apieLPK(1).html)>

¹²⁴ Cit. op. 2, p. 14.

spaudimu¹²⁵. Paprastais žodžiais sakant, lokautas tai situacija kai darbdavys ar darbdavių grupė neatlieka savo pareigų suteikti darbą darbuotojams, siekiant priversti juos arba jų atstovus priimti jam palankias darbo ir su juo susijusias sąlygas, dėl kurių kilo ginčas pavirtęs į streiką. Atsižvelgiant į lokauto kilimo pradžios momentą bei tikslus, juos sąlygiškai galima skirstyti į : a) lokautus kaip atsakomąjį veiksma į streiką; b) lokautus kaip poveikio priemonę neišsprendus kolektyvinio darbo ginčo arba kai darbdavį tenkinantis tam tikros įgaliotos institucijos sprendimas nevykdomas.

Skirtingai negu darbuotojų atveju, Lietuvos įstatymų leidėjas draudžia taikyti šią poveikio priemonę iš darbdavio bei darbdavių organizacijų kaip darbdavio atstovų pusės. Tiesa, kategoriško draudimo DK neįtvirtina. Tai numanoma iš DK 83 straipsnio, kuriame numatyti darbdavio draudžiami veiksmai streiko metu, kaip antai: priimti bet koki vienąšališką sprendimą visiškai arba iš dalies nutraukti įmonės (įstaigos, organizacijos) ar struktūrinio padalinio darbą, veiklą; trukdyti visiems ar paskiriems darbuotojams ateiti į darbo vietą; atsisakyti suteikti darbuotojams darbą ar darbo įrankius; sudaryti kitas sąlygas, kurios visiškai ar iš dalies gali sustabdyti visos įmonės, įstaigos, organizacijos ar atskirų jos grandžių darbą (veiklą). Taigi DK draudžia lokautą kaip atsakomąją priemonę į streiką. Tačiau kyla klausimas ar toks draudimas yra pagrįstas tarptautinių dokumentų normomis. Darbo teisės teoretikai pripažįsta, kad šiuo klausimu nėra vienodo požiūrio. Antai TDO konvencijos tiesiogiai nenumato nei streiko, nei lokauto. TDO konvencijos Nr. 87 „Dėl asociacijų laisvės ir teisės jungtis į organizacijos gynimo“ 3 str. 1 d. numatanti darbuotojų ir darbdavių organizacijų teisę laisvai rengti savo programas tik netiesiogiai suponuoja šią kolektyvinio poveikio priemonę. Pagal TDO Asociacijų laisvės komiteto praktiką teisė streikuoti yra asociacijų laisvės sudedamoji dalis ir yra pamatinė darbuotojų ir jų organizacijų teisė, suteikianti jiems galimybę ginti savo ekonominius ir socialinius interesus¹²⁶. Tad pripažįstant darbuotojų teisę streikuoti, būtina įteisinti ir lokautą, nes tik taip būtų tinkamai garantuojamos darbuotojų ir darbdavių organizacijų lygiateisiškumas asociacijų laisvės prasme. Iš tarptautinių teisės aktų paminėtina ir Lietuvos Respublikos ratifikuota Europos socialinė chartija (pataisyta), kurios 6 str. įtvirtina ne tik darbuotojų, bet ir darbdavių teisę kilus interesų konfliktui veikti kolektyviai, laikantis išipareigojimų pagal anksčiau sudarytas kolektyvines sutartis. Pažymėtina, kad Chartijoje, skirtingai negu streiko atveju, nėra tiesiogiai įvardinta lokauto

¹²⁵ PETRYLAITĖ D. *Kolektyviniai darbo ginčai*: monografija. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2005, p. 177.

¹²⁶ *Freedom of Association: Digest of Decisions and Principles of the Freedom of Association Committee of the Governing Body of the International Labour Organisation*. Geneva: International Labour Office, 1996, p.101. Iš PETRYLAITĖ, D. *Kolektyviniai darbo ginčai*. Monografija. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2005, p. 183.

teisė. Tačiau šiuo atveju norėtusi pritarti nuomonei, kad pastaroji teisė yra apsaugota, nes priešingu atveju teiginys „darbdavių teisės veikti kolektyviai“ neturėtų jokios prasmės, nes lokautas yra pagrindinė ir galbūt vienintelė tokio veikimo forma, kurios darbdaviai galėtų imtis¹²⁷.

Pažymėtina, kad naujose Europos Sąjungos valstybėse narėse - Čekijos Respublikoje, Estijoje, Latvijoje, Maltoje ir Slovakijoje - nacionaliniai teisės aktai, o Kipre – kolektyvines sutartis, pripažįsta darbdavių teisę imtis lokautų. Tuo tarpu Vengrijoje, Lenkijoje ir Slovenijoje nėra lokautus reglamentuojančios teisinės bazės¹²⁸.

Tad tam, kad DK deklaruojamas socialinės partnerystės siekis būtų veiksmingai ir tinkamai įgyvendintas, prisimenant asociacijų laisvės principo paskirtį reglamentuojant darbo santykius, atsižvelgiant į tarptautinius dokumentus bei Konstitucijos preambulėje skelbiamą atviros, teisingos, darnios pilietinės visuomenės ir teisinės valstybės siekį, manyčiau reikėtų darbdaviams bei jų organizacijoms DK įvirtinti galimybę įstatymo nustatyta tvarka ir sąlygomis imtis šios poveikio priemonės.

¹²⁷PETRYLAITĖ, D. Kolektyviniai darbo ginčai. Monografija. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2005 m., p. 235.

¹²⁸ European Industrial Relations Observatory. [žiūrėta 2007 m. gegužės 4 d.] Prieiga per internetą: <<http://www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2004/43>>.

4. ASOCIACIJŲ LAISVĖS ĮGYVENDINIMO RIBOJIMAI KAI KURIOSE VEIKLOS SRITYSE

Minėta, asociacijų laisvė nėra absoliuti: kaip kiekviena kita, ši laisvė gali būti apribota valstybės įstatymais, nevaržančiais ir neapribojančiais darbuotojams, darbdaviams ir jų organizacijoms tarptautiniais teisės aktais suteikiamų garantijų.

Galimybė riboti asociacijų laisvę tam tikrų kategorijų asmenų atžvilgiu aiškiai atsispindi tarptautiniuose teisės aktuose. Štai Europos socialinėje chartijoje (pataisytoje) nustatyta, kad vidaus įstatymai ar kiti norminiai aktai sprendžia, koku mastu numatomos garantijos turi būti taikomos policijai. Principą, kuriuo vadovaujamas taikant šias garantijas kariškiams, ir mastą, kuriuo jos yra taikomos šios kategorijos asmenims, taip pat nustato vidaus įstatymai ar kiti norminiai aktai (5 str.).

Europos žmogaus teisių ir pagrindinių laisvių konvencijoje nustatyta, jog “naudojimuisi teise jungtis į asociacijas negali būti taikomi jokie apribojimai, išskyrus tuos atvejus, kuriuos numato įstatymas ir kurie yra būtini demokratinėje visuomenėje valstybės ar visuomenės saugumo interesams, siekiant užkirsti kelią teisės pažeidimams ar nusikaltimams, gyventojų sveikatai ir dorovei ar kitų asmenų teisėms bei laisvėms apsaugoti” (Konvencijos 11 str. 2 d.). Kartu Konvencijoje nustatyta, jog šis straipsnis nekliudo įvesti teisėtus naudojimosi šia teise apribojimus asmenims, tarnaujantiems ginkluotose pajėgose, policijoje ar valstybės valdymo organuose.

TDO konvencijos Nr. 87 9 str. 1 d. skelbiama, kad ginkluotųjų pajėgų ir policijos atžvilgiu Konvencijoje nurodytų garantijų apimtį gali nustatyti nacionaliniai įstatymai ir taisyklės. Kartu šios straipsnio 2 dalyje įtvirtintas draudimas paveikti galiojančių įstatymų, privilegijų, papročių bei susitarimų, suteikiančių šių kategorijų asmenims bet kokią teisę, kurią garantuoja Konvencija. Kitaip tariant, valstybė, naudodamasi TDO konvencijos Nr. 87 9 straipsnio 1 dalyje suteikta galimybe nustatyti asociacijų laisvės ypatumus ginkluotosiose pajėgose ir policijoje, negali nustatyti daugiau ypatumų, negu jų buvo iki ratifikuojant konvenciją.

Taigi išvardintieji tarptautiniai dokumentai leidžia taikyti asociacijų laisvės ribojimus kai kurių asmenų kategorijų atžvilgiu – ginkluotųjų pajėgų nariams, policijos pareigūnams, valstybės tarnautojams. Svarbu išaiškinti Lietuvos ginkluotųjų pajėgų narių, policijos pareigūnų, valstybės tarnautojų padėti, jų galimybes ginti savo teises ir interesus pasinaudojant kolektyvinių atstovų pagalba.

4.1. Asociacijų laisvės įgyvendinimo valstybės tarnyboje ypatumai

Valstybės tarnyba yra išskirtinė tuo požiūriu, kad tai – viena pagrindinių viešojo administravimo sričių. Būtent tai lemia, kad teisės priimti sprendimus valstybės vardu, valstybės tarnautojų atsakomybės, etikos, priėmimo į valstybės tarnybą ir kiti klausimai yra reguliuojami specialių įstatymų normomis. Tačiau, kaip pastebi V. Tiažkijus, valstybės tarnyba plačiuoju požiūriu yra darbas, ir kiek to nereikalaujama atsižvelgiant į valstybės tarnybos ypatumus, tarnybos teisiniai santykiai reglamentuojami analogiškai kaip ir darbuotojų, dirbančių pagal darbo sutartis¹²⁹.

TDO konvencijos Nr. 87 2 str. formuluojama nuostata, kad darbuotojai be išankstinio leidimo, savo nuožiūra, nedarant jiems įtakos, nesvarbu, kokioje srityje jie dirba (*be jokių išimčių*), turi teisę įsteigti ir vienyti į organizacijas. Konvencijos 3 ir 8 straipsnių normos nustato, kad darbuotojų organizacijos turi teisę parengti savo įstatus ir taisykles, visiškai laisvai rinkti savo atstovus, organizuoti valdymą ir veiklą, rengti savo programas. Nacionaliniai įstatymai neturi pažeisti Konvencijoje nustatytų garantijų. Tad diskriminuojančiu būtų draudimas valstybės tarnautojams vienyti į profesines sąjungas, turinčias tokias pačias teises ir privilegijas kaip privačiame sektoriuje. TDO konvencija Nr. 98 „Dėl teisės jungtis į organizacijas ir vesti kolektyvines derybas principų taikymo“, susijusi su darbuotojų apsauga jiems jungiantis į organizacijas darbe bei darbuotojų ir darbdavių organizacijų apsauga nuo bet kokio kišimosi į jų steigimo, veiklos bei valdymo reikalus iš jų pačių, jų agentų arba narių pusės – valstybės tarnautojams, dalyvaujantiems valstybės valdyme netaikoma (6 str.). 1978 m. priimta ir 1981 m. įsigaliojusi (Lietuvos neratifikuota) TDO konvencija Nr. 151 „Dėl darbo santykių valstybės tarnyboje“¹³⁰ laiduoja valstybės tarnautojams asociacijų laisvę, išskyrus valstybės tarnautojus, einančius aukštas pareigas, kurių funkcijos susijusios su politika, valdymu, ar yra itin konfidencialios, taip pat policiją ir ginkluotąsias pajėgas, kurių atžvilgiu valstybės įgalios nustatyti naudojimosi asociacijų laisve mastą ir apimtį. Asociacijų laisvės komitetas pasisakė, kad konvencijos Nr. 98 ir Nr. 151, išskiriančios valstybės tarnautojus iš kitų darbuotojų, negali būti interpretuojamos kaip pažeidžiančios ar ribojančios darbuotojų teisę vienyti į organizacijas¹³¹. Teisė vienyti į organizacijas valstybės tarnautojams tarptautiniu lygiu pripažinta jau 1948 metais priimtoje TDO konvencijoje Nr. 87 „Dėl asociacijų laisvės ir teisės jungtis į organizacijas gynimo“. Joje pabrėžiama,

¹²⁹ TIAŽKIJUS, V. Darbo teisė ir valstybės tarnyba: panašumai ir skirtumai. *Justitia*, 2004, Nr. 1, p. 47.

¹³⁰ Конвенция 151 о защите права на организацию и процедурах определения условий занятости на государственной службе [žiūrėta 2006 m. gruodžio 3 d.] Prieiga internete: <<http://www.ilo.org/ilolex/russian/docs/convdisp1.htm>>.

¹³¹ *Committee of the Governing Body of the ILO*. International Labour Office. Geneva, 1996, p. 188.

kad šios organizacijos turėtų ieškoti tinkamesnių priemonių remti savo narių interesus ir siekti, kad būtų pripažinta teisė vesti kolektyvines derybas ir streikuoti. Tai dar kartą patvirtina, kad kylant gyvenimo lygiui valstybėje, įvairios socialinės grupės siekia ir nori pasinaudoti visomis galimybėmis pagerinti savo materialinę, visuomeninę, socialinę padėtį¹³².

Kaip jau minėta, valstybės tarnautojai, kaip ir kiti darbuotojai, turi teisę be išankstinio leidimo, laisvai formuoti organizacijas, kurių tikslas ginti jų interesus, vienytis ir stoti į jas. Tokios organizacijos turi teisę organizuoti savo veiklą, rengti susitikimus be valstybės valdžios kišimosi. Ši fundamentali teisė taikoma asmenims, neatsižvelgiant į tai, kokio lygio valstybės valdymo aparate jie dirba: centriname, regioniniame, vietiniame. Taip pat neturi reikšmės ar šie asmenys atlieka svarbias valstybės administravimo funkcijas, ar jie yra tik samdomi darbuotojai valstybinėse įmonėse.

TDO komitetas atkreipė dėmesį į nevienodą “valstybės tarnautojo” termino traktavimą skirtingose valstybėse narėse. Pavyzdžiui, Slovakijoje netgi išskiriamas įvairių kategorijų valstybės tarnautojų skirtingas teisinis statusas (viešąjį administravimą vykdantys valstybės tarnautojai, viešąsias paslaugas valstybės įstaigose teikiantys valstybės tarnautojai)¹³³. Manytina, kad nežiūrint tokių grupių išskyrimo, TDO konvencijos Nr. 87 nuostatos turėtų būti taikomos visiems asmenims, dirbantiems valstybiniame sektoriuje.

Atkreiptinas dėmesys, jog ne visose valstybėse valstybės tarnautojų asociacijų laisvė reiškia jų teisę vienytis į organizacijas siekiant ginti savo darbo socialinius ir ekonominius interesus. TDO komitetas yra akcentavęs teisėkūros svarbą tokiose valstybėse: skatinama ne tik pripažinti valstybės tarnautojų teisę vienytis į organizacijas socialiniais ir kultūriniais tikslais, bet ir kurti įstatymus, reglamentuojančius teisę ginti savo darbo, socialinius ir ekonominius interesus¹³⁴.

Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatymo¹³⁵ 16 straipsnio 1 dalies 7 punktą įtvirtina valstybės tarnautojų teisę būti profesinių sąjungų nariais. Jų teises ir pareigas, susijusias su naryste profesinėje sąjungoje, reglamentuoja kiti teisės aktai: Lietuvos Respublikos profesinių sąjungų įstatymas, Lietuvos Respublikos civilinis kodeksas¹³⁶ (toliau – CK), profesinių sąjungų įstatatai. 2003 m. Lietuvos Respublikos pirmojoje

¹³² KASILIAUSKAS, N. Kolektyvinės sutartys valstybės tarnyboje. *Teisė*, 2005, Nr. 5, p. 34.

¹³³ Law on Civil service; Law on Public service. [Žiūrėta 2007 m. sausio 4 d.] Prieiga per internetą: <<http://www.employment.gov.sk/en>>

¹³⁴ *Freedom association and collective bargaining*. Geneva, 1994.

¹³⁵ *Valstybės žinios*. 2002, Nr. 45-1708.

¹³⁶ *Valstybės žinios*. 2000, Nr. 74-2262.

ataskaitoje dėl Europos socialinės chartijos (pataisytos) įgyvendinimo¹³⁷ teigiama, kad teisė vienytis į organizacijas valstybės tarnyboje nėra ribojama ir valstybės tarnautojų profesinės sąjungos veikia pagal bendrąjį Profesinių sąjungų įstatymą. Taigi praktiškai valstybės tarnautojų vienintelis atstovas Lietuvoje yra profesinės sąjungos bei jų organizacijos. Lietuvos Respublikos profesinių sąjungų įstatymo¹³⁸ 1 straipsnyje nustatyta, kad šio įstatymo taikymo ypatybės krašto apsaugos, policijos, valstybės saugumo ir kitose organizacijose gali būti nustatytos šių organizacijų veiklą reglamentuojančiuose įstatymuose.

Lietuvos Vyriausiasis administracinis teismas (toliau – VAT) pasisakė, kad pagal Valstybės tarnybos¹³⁹ 5 straipsnio normą darbo santykius ir socialines garantijas reglamentuojantys įstatymai ir kiti teisės aktai valstybės tarnautojams taikomi tiek, kiek jų statuso ir socialinių garantijų nereglamentuoja šis įstatymas¹⁴⁰. Įstatymo 16 straipsnio 7 dalyje numatyta, kad valstybės tarnautojai, kurie yra profesinių sąjungų atstovai, turi teisę dalyvauti sprendžiant valstybės tarnautojų vertinimo, pareigų paaukštinimo, tarnybinių nuobaudų skyrimo klausimus, taip pat profesinių sąjungų organizacinėje veikloje. Tam yra skiriama iki 10 valandų tarnybos (darbo) laiko per mėnesį ir už šį laiką mokamas darbo užmokestis. Remiantis šiomis Valstybės tarnybos įstatymo nuostatomis, darytina išvada, kad valstybės tarnautojai, kurie yra profesinių sąjungų atstovai, turi Valstybės tarnybos įstatyme numatytas jiems teises, todėl Profesinių sąjungų įstatymo nuostata dėl tarnybinių nuobaudų skyrimo (21 str. 2 d.) valstybės tarnautojams netaikytina. LVAT konstatavo, kad valstybės tarnyboje veikiančių profesinių sąjungų atstovams taikytinas tik Valstybės tarnybos įstatymas. Šiuo atveju galima pritarti N. Kasiliauskui, teigiančiam, jog, vadovaujantis teismo logika, valstybės tarnyboje veikiančios profesinės sąjungos turėtų kur kas mažiau teisių nei profesinės sąjungos, veikiančios privačiose įmonėse, o tai prieštarautų pirmiausia TDO konvencijos Nr. 87 nuostatomis ir kitiems Lietuvos Respublikos tarptautiniams įsipareigojimams¹⁴¹.

Kalbant apie valstybės tarnautojų profesinių sąjungų kaip atstovų kompetenciją, norėtusi išskirti teisę sudaryti kolektyvines sutartis. DK 59 str.3 d. skelbiama, kad įmonės kolektyvinių sutarčių sudarymo krašto apsaugos, policijos ir valstybės viešojo administravimo tarnybose ypatumus nustato įstatymai, reglamentuojantys tų tarnybų

¹³⁷ [Žiūrėta 2006 m. gruodžio 21 d.]. Prieiga per internetą: <<http://www.socin.lt/Default.asp?DL=L&TopicID=25>>

¹³⁸ *Valstybės žinios*. 1991, Nr. 34 – 933.

¹³⁹ *Valstybės žinios*. 1999, Nr.66-2130.

¹⁴⁰ Lietuvos vyriausiojo administracinio teismo 2002 12 04 konsultacija. *Administracinių teismų praktika: Lietuvos vyriausiojo administracinio teismo biuletenis*. 2002, Nr. 3, p. 273.

¹⁴¹ KASILIAUSKAS, N. Asociacijų laisvės įgyvendinimo valstybės tarnyboje, policijoje ir kariuomenėje ypatumai. *Teisė*, 2005, Nr. 55, p. 21.

veiklą. TDO konvencija Nr. 154 „Dėl kolektyvinių derybų skatinimo“, kuri apima visą valstybės tarnybą (išskyrus ginkluotąsias pajėgas ir policiją), leidžia valstybės tarnautojų atžvilgiu nustatyti specialius šios konvencijos taikymo ypatumus. Kartu Konvencija įpareigoja valstybes „skatinti kolektyvines derybas“, kurių tikslas, be kita ko, „nustatyti darbo sąlygas“. Kolektyvines derybas dėl darbo sąlygų valstybės tarnyboje susijusias su ypatingomis problemomis, kurias iš esmės lemia tai, kad egzistuoja bendrosios tarnybos sąlygos, numatytos valstybės tarnybą reglamentuojančiuose teisės aktuose. Svarbu ir tai, kad valstybės tarnyba yra išlaikoma iš valstybės biudžeto, todėl sprendimai turi būti priimami atsižvelgiant ir į tai. Tačiau nepaisant to, valstybės institucijos ir profesinių sąjungų organizacijos turi siekti rasti tinkamus ir veiksmingus sprendimus. TDO Ekspertų komisijos nuomone, TDO konvencijai Nr. 154 „Dėl kolektyvinių derybų skatinimo“ neprieštarauja tos įstatymų sąlygos, kurios leidžia biudžeto valdymo organams nustatyti derybų dėl atlyginimų viršutinę ir apatinę ribas arba bendrą biudžeto dalį, nubrėžiančią ribas, kurių privalo neperžengti derybininkai¹⁴².

4.2. Asociacijų laisvės įgyvendinimo policijoje ypatumai

Minėta, galimybė riboti naudojimosi asociacijų laisve policijoje numatyta daugelyje tarptautinių teisės aktų. Pavyzdžiui, Jungtinių Tautų tarptautinių pilietinių ir politinių teisių paktas, kurio 22 straipsnio 2 dalyje laidžia nacionaliniais įstatymais riboti teisę jungtis į profesines sąjungas policijoje. Tačiau galimi tik tokie ribojimai, kurie yra būtini demokratinėje visuomenėje siekiant apsaugoti kitų teises ir laisves arba viešąją tvarką, nacionalinį saugumą, žmonių sveikatą ir dorovę. TDO konvencija Nr. 87 suteikia teisę nacionaliniais teisės aktais nustatyti kaip konvencijos garantijos taikomos policijai ir ginkluotosioms pajėgoms (9 str.). Europos socialinėje chartijoje (pataisytoje), 5 straipsnyje šalys įpareigojamos nacionalinės teisės normomis nevaržyti asociacijų laisvės, koku mastu šiame straipsnyje numatytos garantijos turi būti taikomos policijai, nustato vidaus įstatymai ar kiti teisės aktai. Europos socialinių teisių komitetas, nagrinėjantis kolektyvinius skundus chartijos taikymo klausimais, konstatavo, jog visiškas teisės jungtis į asociacijas uždraudimas policijos darbuotojams prieštarautų Chartijos 5 straipsniui. Tačiau teisės vienyti į asociacijas ribojimas pagal minėtą straipsnį yra galimas¹⁴³. Komitetas atkreipė dėmesį, jog nežiūrint į profesinių sąjungų veiklos

¹⁴² Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. Pirmas tomas. Vilnius: Justitia, 2003, p. 190.

¹⁴³ European social charter. Council of Europe, 1997, p. 235.

ribojimus, turi būti palikta galimybė vykdyti profesinių sąjungų prerogatyvas. Prie šių prerogatyvų komitetas priskyrė tokias teises kaip teisė derėtis dėl darbo sąlygų, teisė lankytis darbo vietose, susirinkimų teisė, teisė į darbuotojų atstovų papildomą gynybą ir pan.

Lietuvos Respublikos profesinių sąjungų įstatymo 1 straipsnyje nustatyta, kad šio įstatymo taikymo ypatybės policijoje nustatomos šios organizacijos veiklą reglamentuojančiuose įstatymuose. Asociacijų laisvės ypatumai policijos pareigūnų atžvilgiu numatyti Lietuvos Respublikos vidaus tarnybos statute¹⁴⁴ (toliau - Statutas), įsigaliojusiam 2003 m. gegužės 1 dieną. Šio teisės akto 43 str. numatyta nemažai policijos profesinės sąjungos veiklos ypatumų, kaip antai: 1) vidaus reikalų įstaigose veikiančioms profesinėms sąjungoms draudžiama: organizuoti streikus ir juose dalyvauti; organizuoti piketus ir mitingus, kurie tiesiogiai trukdytų vidaus reikalų įstaigos veiklai ar atlikti pareigūno tarnybines pareigas, taip pat juose dalyvauti; organizuoti (vadovauti) profesinių sąjungų narių susirinkimus darbo laiku, naudoti profesinių sąjungų veiklai tarnybines patalpas, ryšio ir transporto priemones be vidaus reikalų įstaigos vadovo sutikimo; 2) draudimas vidaus reikalų įstaigos vadovui ir jo pavaduotojui būti vidaus reikalų įstaigoje veikiančios profesinės sąjungos nariais (pastarąją nuostatą galima laikyti analogiška Profesinių sąjungų įstatymo 1 straipsnio 3 dalies normai, pagal kurią įstaigoje veikiančios profesinės sąjungos nariu draudžiama tapti darbdaviui ar jo įgaliotam asmeniui; vidaus reikalų įstaigų vadovai ar jų pavaduotojai gali būti kitų profesinių sąjungų nariais, pavyzdžiui, vadovų profsąjungos ir pan.); 3) profesinių sąjungų veikla policijoje gali būti sustabdyta ar nutraukta įstaigos vadovo teikimu, jeigu prieštarauja įstatymams ir trukdo įgyvendinti funkcijas siekiant užtikrinti žmogaus teises ir viešąją saugumą; 4) profesinių sąjungų nariams suteikiamos tam tikros garantijos, pavyzdžiui, jiems negali būti taikomos tarnybinės nuobaudos ir atleidimas iš darbo 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 reikia išankstinio profesinės sąjungos renkamojo organo sutikimo ir pan.

Reikia pastebėti, jog anksčiau galiojantys teisės aktai panašių ypatumų - ribojimų ar išimčių profesinių sąjungų veiklai policijoje nenustatė. Antai, iki statuto įsigaliojimo galiojusio Lietuvos Respublikos policijos įstatymo¹⁴⁵ 8 straipsnis skelbė, kad policijos pareigūnai gali steigti draugijas, klubus, profesines sąjungas ir kitus susivienijimus,

¹⁴⁴ *Valstybės žinios*. 2003, Nr. 42-1927.

¹⁴⁵ *Valstybės žinios*. 1991, Nr. 2 – 22.

tenkinančius jų profesinius, kultūrinius ir socialinius poreikius, tačiau policijos pareigūnams draudžiama streikuoti. Čia reikėtų prisiminti TDO konvencijos Nr. 87 9 straipsnio 1 dalies normą, kuri suteikė galimybę nustatyti asociacijų laisvės išimtis policijoje, tačiau šių išimčių negali būti daugiau nei buvo iki ratifikuojant aptariamą konvenciją. Turint omenyje tai, kad TDO konvencija Nr. 87 Lietuvos Respublikos Seimo ratifikuota 1994 metais, o Statutas priimtas ir įsigaliojo gerokai vėliau - 2003 metais, kyla natūralus klausimas – ar šiame statute įtvirtinti asociacijos laisvės policijoje ypatumai ir išimties neprieštaruoja tarptautinių teisės aktų nuostatom? Manychiau, kad naujų ypatumų įtvirtinimą Statute negali pateisinti nei Profesinių sąjungų įstatymo nuostata, kad šio įstatymo taikymo ypatybės policijoje gali būti nustatytos šios organizacijos veiklą reglamentuojančiuose įstatymuose nei Statuto 3 str. 7 d., numatančiame, kad pareigūnų tarnybos ypatumus (padidėjęs pavojus gyvybei ar sveikatai, ilgesnis darbo laikas, sugriežtinta atsakomybė, kiti įvairūs su tarnyba susiję apribojimai) kompensuoja šiame statute bei kituose teisės aktuose nustatytos socialinės garantijos.

Pažymėtina, kad policijoje, kaip ir bet kurioje kitoje sferoje, profesinė sąjunga yra neabejotinai reikšminga ir reikalinga organizacija. CESP organizacijos 1995 metais atlikta policijos pareigūnų apklausa rodo, kad 75 procentai policijos personalo Europos Sąjungos šalyse pritaria profesinių sąjungų judėjimui ir jo tikslams¹⁴⁶. Amerikiečių mokslininkai 1974 m., siekdami išaiškinti, kokiems profesinių sąjungų tikslams teikiamas prioritetas, pateikė tokius duomenis¹⁴⁷: dauguma policininkų kaip pagrindinį profesinių sąjungų tikslą įvardijo pareigūnų darbo užmokesčio klausimo sprendimą, antruoju pagal svarbą laikytas darbo laiko klausimas, trečiuoju – karjeros, ketvirtuoju – drausminės atsakomybės klausimas. Tad užtikrinti šioje specifinėje srityje tarnaujantiems asmenims galimybę teisinėmis priemonėmis kovoti dėl savo profesinių, ekonominių, socialinių interesų bei tai padaryti per atstovus yra lygiai taip pat svarbu kaip ir kiekvienam kitam asmeniui.

4.3. Asociacijų laisvės krašto apsaugoje ypatumai

Profesinė tarnyba krašto apsaugoje ar privaloma karo tarnyba – ypatinga sritis, kurios teisinio reglamentavimo ypatumus lemia valstybės siekis užtikrinti tiek vidaus, tiek išorės saugumą, specifinis ištikimybe valstybei paremtas karių statusas. Aptariamos srities

¹⁴⁶ KASILIAUSKAS, Nerijus. Asociacijų laisvės įgyvendinimo valstybės tarnyboje, policijoje ir kariuomenėje ypatumai. *Teisė*, 2005, Nr. 55, p. 24.

¹⁴⁷ The Police Shief, 1974, No. 2. Cit iš: KASILIAUSKAS, Nerijus. Asociacijų laisvės įgyvendinimo valstybės tarnyboje, policijoje ir kariuomenėje ypatumai. *Teisė*, 2005, Nr. 55, p. 24.

specifika lemia draudimą Lietuvoje, kaip ir daugumoje šalių, kariams jungtis į profesines sąjungas.

Tarnybą krašto apsaugoje reglamentuoja Krašto apsaugos sistemos organizavimo ir karo tarnybos įstatymas¹⁴⁸ (toliau – KASOIKTĮ), Civilinės krašto apsaugos tarnybos statusas¹⁴⁹, kiti norminiai teisės aktai. Pagal KASOIKTĮ 2 str. 16 d. karys – tai Lietuvos Respublikos pilietis, atliekantis tikrąją karo tarnybą. Tikroji karo taryba – tai Lietuvos Respublikos piliečių privalomoji karo tarnyba, profesinė karo tarnyba, krašto apsaugos savanorių karo tarnyba, taip pat kariūnų tarnyba (KASOIKTĮ 2 str. 11 d.). KASOIKTĮ 21 str. 2 d. nustatyta, kad kario statusą nustato šis ir kiti kariuomenės veiklą bei karo tarnybą reglamentuojantys įstatymai, statutai ir kiti teisės aktai; išskyrus įstatymų ir kitų teisės aktų nustatytus atvejus, darbo ir valstybės tarnybos santykius reglamentuojantys įstatymai ir kiti teisės aktai kariams netaikomi. Profesinės karo tarnybos kariams Valstybės tarnybos įstatymas nėra taikomas (Valstybės tarnybos įstatymo 4 str. 3 d. 6 p.). KASOIKTĮ 36 straipsnio, reglamentuojančio karių tarnybai taikomus apribojimus, 8 dalyje formuluojamas draudimas kariams būti profesinės sąjungos nariais ir streikuoti greta kitų draudimų, pavyzdžiui, dirbti ne krašto apsaugos sistemos įmonėse, įstaigose ir organizacijose samdomais darbuotojais, turėti kitų renkamų ar skiriamų pareigų, naudoti tarnybos laiką, turtą ir tarnybos teikiamas galimybes ne tarnybos tikslams ir pan. Civilinės krašto apsaugos tarnybos statute nustatyta, kad statutinių tarnautojų naudojimas teisėmis į tarnybos vietas garantijas, laisvai vienytis į bendrijas, politines partijas ar asociacijas, rengti taikius susirinkimus, steigti profesines sąjungas ir stoti į jas, susirinkimų, žinių skleidimo ir nuomonės reiškimo būdai gali būti ribojami tik tiek, kiek tai būtina tarnybos interesams.

Kaip jau minėta, TDO konvencijos Nr. 87 9 straipsnyje formuluojama nuostata: nacionaliniai įstatymai ir kiti teisės aktai nustato, *kaip* konvencijos garantijos taikomos ginkluotosioms pajėgoms.

Kyla klausimas – ar tai, kad tarptautiniuose teisės aktuose numatyta profesinių sąjungų veiklos krašto apsaugoje ypatumų galimybė, leidžia valstybei iš viso uždrausti kariams jungtis į profesines sąjungas? Konvencija suteikia galimybę kiekvienai valstybei spręsti kokią teisių apimtį ji pageidauja suteikti ginkluotosioms pajėgoms. Taigi iš valstybės nėra reikalaujama ginkluotosios pajėgoms užtikrinti teisę kurti profesines sąjungas, tačiau, kaip pastebėjo TDO Asociacijų laivės komitetas, ginkluotųjų pajėgų

¹⁴⁸ Lietuvos Respublikos krašto apsaugos sistemos organizavimo ir karo tarnybos įstatymas. *Valstybės žinios*, 1998, Nr. 49 – 1325.

¹⁴⁹ Lietuvos Respublikos civilinės krašto apsaugos tarnybos statuto patvirtinimo ir įgyvendinimo įstatymas. *Valstybės žinios*, 2003, Nr. 73-3348

nariai, kuriems netaikoma konvencija, turi būti išvardinti baigtiniame sąrašė¹⁵⁰. Be to, kaip atskirą kategoriją TDO komitetas išskyrė ginkluotosiose pajėgose dirbantį civilinį personalą, kuris turėtų teisę savo nuožiūra ir pasirinkimu steigti organizacijas.

Pasaulinėje praktikoje sutinkami du aptariamo klausimo sprendimo būdai. Valstybėse, kur yra išimtinai profesinė kariuomenė (JAV, Didžiojoje Britanijoje, Kanadoje, Japonijoje ir kt.), karių profesinių sąjungų paprastai nėra, nes visus klausimus sprendžia karinės justicijos institucijos. Kai kurių valstybių ginkluotosiose pajėgose, komplektuojamose pagal šaukimą ar mišrų principą, karių profesinės sąjungos yra leidžiamos. Tokia praktika ypač paplitusi Europos valstybėse (Belgijoje, Danijoje, Vokietijoje, Švedijoje ir kt.). Europos valstybėse, kur profesinės sąjungos ginkluotose pajėgose leidžiamos, jos yra susijungusios į Europos valstybių karinių sąjungų asociaciją – Euromilą. Pastarosios organizacijos duomenimis, Europoje net 19 valstybių nesuteikia teisės vienytis į asociacijas ginkluotosiose pajėgose¹⁵¹. Jų tarpe yra ir Lietuva.

Lietuvos Respublikos krašto apsaugos sistemos organizavimo ir karo tarnybos įstatymas numato, jog kariai gali dalyvauti visuomeninių organizacijų, draugijų, klubų ir kitų nepolitinių susivienijimų veikloje, taip pat kitokioje nepolitinėje veikloje, kuria siekiama puoselėti moralines, tautines, patriotines ir pilietines demokratines vertybes, jei dalyvavimas tokioje veikloje netrukdo vykdyti tiesioginių kario pareigų. Tačiau įstatymo 36 straipsnio 8 dalyje nustatytas draudimas profesinės karo tarnybos kariams būti profesinės sąjungos nariais. Šiuo atveju reikėtų atkreipti dėmesį į Europos Parlamento pranešimo “Dėl žmogaus teisių Europos Bendrijoje 1995” nuostatas bei 2002 metų Europos parlamentinės asamblėjos rekomendacijas (1572), kuriose rekomenduojama valstybėms narėms atsisakyti asociacijos laisvės draudimo ginkluotosiose pajėgose¹⁵².

Norėję aptarti civilių darbuotojų, tarnaujančių krašto apsaugos sistemoje, galimybes jungtis į asociacijas. Lietuvos Respublikos krašto apsaugos sistemos organizavimo ir karo tarnybos įstatymo 2 straipsnio 19 dalyje nustatyta, kad civilinė krašto apsaugos tarnyba – Lietuvos Respublikos piliečio savanoriškai įsipareigota ir teisės aktų nustatytais specialiomis sąlygomis bei tvarka atliekama tarnyba einant tam tikras civilines pareigas krašto apsaugos sistemos institucijose. Krašto apsaugos sistemos valstybės tarnautojai skirstomi į dvi kategorijas: 1) statutinius valstybės tarnautojus, atliekančius civilinę krašto apsaugos tarnybą pagal civilinės krašto apsaugos tarnybos sutartis; 2) kitus valstybės tarnautojus (71 str. 1 d.). Aptariamo įstatymo 73 straipsnio 6

¹⁵⁰ *Freedom of association. International Labour office.* Geneva, 1996, p. 285.

¹⁵¹ KASILIAUSKAS, Nerijus. Asociacijų laisvės įgyvendinimo valstybės tarnyboje, policijoje ir kariuomenėje ypatumai. *Teisė*, 2005, Nr. 55, p. 27.

¹⁵² [Žiūrėta 2007 m. vasario 2 d.]. Prieiga per internetą: <<http://www3.lrs.lt/cgi-bin/preps2?Condition1=242566&Condition2=>>

dalyje nustatyta, kad krašto apsaugos sistemos statutiniams valstybės tarnautojams draudžiama užsiimti Valstybės tarnybos įstatymo apibrėžta, su valstybės tarnyba nesuderinama veikla, jų tarnybai taip pat taikomi šio įstatymo 36 straipsnio 8 dalies apribojimai. Tai reiškia, jog civiliams krašto apsaugos tarnybos statutiniams tarnautojams, kaip ir profesinės karo tarnybos kariams, draudžiama būti profesinės sąjungos nariais. Tuo tarpu TDO konvencija Nr. 87 bei Europos socialinė chartija (pataisyta) nenumato galimybės uždrausti dirbantiems ginkluotosiose pajėgose civiliams darbuotojams būti profesinės sąjungos nariais. Atkreiptinas dėmesys, kad 1990 m. lapkričio 20 d. Krašto apsaugos tarnybos įstatyme¹⁵³ civilių teisinė padėtis nebuvo reglamentuojama, o pagal 1996 m. rugsėjo 25 d. redakcijos Krašto apsaugos tarnybos įstatymo¹⁵⁴ 52 str. 2 d. civilių teisinis statusas bei socialines garantijas buvo reglamentuojami pagal Darbo sutarties ir Valdininkų įstatymus. 1995 m. balandžio 4 d. redakcijos Lietuvos Respublikos valdininkų įstatymo¹⁵⁵ 16 str. 1 d. 4 p. numatė vienintelį apribojimą asociacijų laisvės srityje – draudimą streikuoti. Taigi galima teigti, jog Lietuvos įstatymai “prasilenkia” su tarptautinėmis normomis. Manychiau, kad uždraudimas civiliniams asmenims jungtis į asociacijas nėra pateisinamas – šių asmenų darbo specifika žymiai skyriasi nuo karių, taigi drausti civiliams dalyvauti profesinių sąjungų veikloje yra netikslinga.

¹⁵³ *Valstybės žinios*. 1990, Nr. 36-861.

¹⁵⁴ *Valstybės žinios*. 1996, Nr.101-2302.

¹⁵⁵ *Valstybės žinios*. 1995, Nr. 33-759.

IŠVADOS

1. Asociacijų laisvė suponuoja darbo teisės subjektų atstovavimą esant kolektyviniams darbo teisiniams santykiams, kur pagal Lietuvos teisę darbuotojams bei jų kolektyvams gali atstovauti profesinės sąjungos ir jų organizacijos (susivienijimas, federacija, centras ir kt.), darbdaviams - darbdavių organizacijos (asociacija, federacija, konfederacija ir kt.).

2. Profesinė sąjunga – tai pagrindinė darbuotojų teisės ir interesus ginanti organizacija, kurios gynybinė funkcija pagrindinai pasireiškia vedant derybas su socialiniais partneriais dėl darbo ir su juo susijusių sąlygų nustatymo. Profesinė sąjunga, kurios steigėjų skaičius atitinka Profesinių sąjungų įstatymo ir Civilinio Kodekso reikalavimus, susirinkime patvirtinusi įstatus ir išrinkusi valdymo organus, bet nepateikusi įgaliojimų institucijai savo įstatų, laikoma darbo teisinių santykių subjektu, galinčiu atstovauti darbuotojus ginant jų teises ir interesus.

3. Darbo tarybų kaip darbuotojų atstovų veikla yra gerokai siauresnė nei profesinių sąjungų – apsiribojanti tik įmonės, įstaigos ar organizacijos darbuotojų kolektyvo interesų atstovavimu. Darbo taryboms nėra taikomas asociacijų laisvės principas. Jeigu įstatymai numatytų alternatyvą – stoti į įmonėje, įstaigoje ar organizacijoje veikiančią profsąjungą ar sudaryti darbo tarybą, būtų galima kalbėti apie “negatyvųjį” asociacijų laisvės turinio aspektą.

4. Darbdavių organizacijų, kaip kolektyvinių darbo teisinių santykių subjektų, steigimas ir veikla nereglamentuojami atskiru įstatymu – šios organizacijos paprastai steigiasi ir veikia bendro pobūdžio Asociacijų įstatymo pagrindu. Darbdavių organizacijų statuso įgijimas siejamas su jų įstatuose suformuluotais tikslais ir uždaviniais, kuriuose atsispindi tokių organizacijų tikslinė funkcija – darbdavių interesų gynimas palaikant darbo teisinius santykius, dalyvavimas socialinėje partnerystės sistemoje.

5. Visiškas lokauto, kaip asociacijų laisvės turinio aspekto laiduojamo darbdaviams tarptautiniais dokumentais, uždraudimas prieštarauja Lietuvos priiimtiems tarptautiniams įsipareigojimams ir tokiu būdu nepagrįstai susiaurina darbdavių bei jų organizacijų galimybę visa apimtimi įgyvendinti asociacijų laisvę.

6. Lietuvos įstatymų leidėjo įtvirtinti kai kurie asociacijų laisvės ypatumai policijos atžvilgiu ta apimtimi, kad ypatumai nustatyti vėliau negu tai leidžia tarptautiniai dokumentai, o krašto apsaugos tarnybos atžvilgiu - ta apimtimi, kad civilinės krašto apsaugos statutiniams valstybės tarnautojams draudžiama būti profesinių sąjungų nariais - prieštarauja Lietuvos priiimtiems tarptautiniams įsipareigojimams.

LITERATŪROS SĄRAŠAS

Tarptautiniai teisės aktai

1. Europos Bendrijos darbuotojų pagrindinių socialinių teisių chartija. *OJ*, 1989, C. 323.
2. Visuotinė žmogaus teisių deklaracija. *Žmogaus teisės: tarptautinių dokumentų rinkinys*. Vilnius: Mintis, 1991.
3. Europos žmogaus teisių ir pagrindinių laisvių apsaugos konvencija. *Žmogaus teisės: tarptautinių dokumentų rinkinys*. Vilnius: Mintis, 1991.
4. Tarptautinės darbo organizacijos konvencija Nr. 87 “Dėl asociacijų laisvės ir teisės jungtis į organizacijas gynimo”. *Valstybės žinios*. 1996, Nr. 27 – 653.
5. Tarptautinės darbo organizacijos konvencija Nr. 135 “Dėl darbuotojų atstovų gynimo ir jiems teikiamų galimybių įmonėje”. *Valstybės žinios*. 1996, Nr. 30 – 737.
6. Tarptautinės darbo organizacijos konvencija Nr. 11 “Dėl žemės ūkio darbuotojų teisės jungtis į asociacijas ir vienytis”. *Valstybės žinios*. 1996, Nr. 27 – 647.
7. Tarptautinės darbo organizacijos konvencija Nr. 154 “Dėl kolektyvinių derybų skatinimo”. *Valstybės žinios*. 1996, Nr. 30 - 740.
8. Constitution of the International Labour Organization. Geneva, 1998.
9. Europos socialinė chartija (pataisyta). *Valstybės žinios*. 2001, Nr.49-1704.
10. Jungtinių Tautų tarptautinis pilietinių ir politinių teisių paktas. *Žmogaus teisės ir laisvės: Jungtinių Tautų dokumentai*. Vilnius: Žmogaus teisių centras, 2002.
11. Конвенция 151 о защите права на организацию и процедурах определения условий занятости на государственной службе [žiūrėta 2006 . gruodžio 3 d.] Prieiga internete: <<http://www.ilo.org/ilolex/russian/docs/convdispl.htm>>

Lietuvos Respublikos norminiai teisės aktai

12. Lietuvos Respublikos Konstitucija. *Valstybės žinios*. 1992, Nr. 33 – 1014.
13. Lietuvos Respublikos krašto apsaugos tarnybos įstatymas. *Valstybės žinios*. 1990, Nr. 36-861
14. Lietuvos Respublikos profesinių sąjungų įstatymas (su pakeitimais ir papildymais). *Valstybės žinios*. 1991, Nr. 34 – 933.
15. Lietuvos Respublikos policijos įstatymas. *Valstybės žinios*. 1991, Nr. 2 – 22.
16. Lietuvos Respublikos valdininkų įstatymas. *Valstybės žinios*. 1995, Nr.33-759.

17. Lietuvos Respublikos visuomeninių organizacijų įstatymas. *Valstybės žinios*. 1995, Nr. 18-400.
18. Lietuvos Respublikos asociacijų įstatymas. *Valstybės žinios*. 1996, Nr.32-786.
19. Lietuvos Respublikos krašto apsaugos tarnybos įstatymas. *Valstybės žinios*. 1996, Nr. 101-2302.
20. Lietuvos Respublikos krašto apsaugos sistemos organizavimo ir karo tarnybos įstatymas. *Valstybės žinios*. 1998, Nr. 49 – 1325.
21. Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatymas. *Valstybės žinios*. 1999, Nr. 66 – 2130.
22. Lietuvos Respublikos civilinis kodeksas. *Valstybės žinios*. 2000, Nr. 74 - 2262.
23. Lietuvos Respublikos darbo kodeksas (su pakeitimais ir papildymais). *Valstybės žinios*. 2002, Nr. 64 – 2569.
24. Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatymas. *Valstybės žinios*, 2002, Nr. 45-1708.
25. Lietuvos Respublikos civilinės krašto apsaugos tarnybos statuto patvirtinimo ir įgyvendinimo įstatymas. *Valstybės žinios*, 2003, Nr. 73-3348.
26. Lietuvos Respublikos vidaus tarnybos statusas. *Valstybės žinios*. 2003, Nr. 42 – 1927.
27. Lietuvos Respublikos asociacijų įstatymas. *Valstybės žinios*. 2004, Nr. 25-745.
28. Lietuvos Respublikos darbo tarybų įstatymas (su pakeitimais ir papildymais). *Valstybės žinios*, 2004, Nr. 164 - 5972.
29. Lietuvos Respublikos vyriausybės nutarimas “Dėl Lietuvos pasirengimo (nacionalinė ACQUIS priėmimo programa) teisės derinimo priemonių ir ACQUIS įgyvendinimo priemonių 2002 metų planų patvirtinimo”. *Valstybės žinios*, 2002, Nr. 25 – 910.

Konstitucinio teismo nutarimai

30. Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 1995 01 24 išvada “Dėl Europos žmogaus teisių ir pagrindinių laisvių apsaugos konvencijos 4, 5, 9, 14 straipsnių ir jos Ketvirtojo protokolo 2 straipsnio atitikimo Lietuvos Respublikos Konstitucijai. *Valstybės žinios*, 1995, Nr. 9 – 199.
31. Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 1999 01 14 nutarimas “Dėl Lietuvos Respublikos profesinių sąjungų įstatymo preambulės 2 dalies, 10 straipsnio 4 dalies, 17 straipsnio, 18 straipsnio 1 dalies, 21 straipsnio ir 23 straipsnio 2 dalies atitikimo Lietuvos Respublikos Konstitucijai. *Valstybės žinios*, 1999, Nr. 9 – 199.

32. Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 2000 12 21 nutarimas “Dėl Lietuvos Respublikos daugiabučių namų savininkų bendrijų įstatymo (1995 02 21 redakcija) 16 straipsnio 1 dalies, 17 straipsnio 1 ir 2 dalių, 19 straipsnio ir šio įstatymo (2000 06 20 redakcija) 27 straipsnio 4 ir 7 dalių, taip pat Lietuvos Respublikos Vyriausybės 1995 06 15 nutarimu Nr. 852 “Dėl Lietuvos Respublikos daugiabučių namų savininkų bendrijų įstatymo įgyvendinimo tvarkos” patvirtintų tipinių daugiabučių namų savininkų bendrijų įstatų 8 punkto 1, 3 ir 4 pastraipų, 10 punkto 1 pastraipos atitikties Lietuvos Respublikos Konstitucijai. *Valstybės žinios*, 2000, Nr. 110 – 3536.
33. Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 2003 09 30 nutarimas “Dėl teisės aktų, kuriais buvo sprendžiami iki Lietuvos nepriklausomos valstybės atkūrimo Lietuvoje veikusių valstybinių profesinių sąjungų valdyto turto klausimai, atitikties Lietuvos Respublikos Konstitucijai”. *Valstybės žinios*, 2003, Nr. 93 – 4223.

Specialioji literatūra

34. ANDRUŠKEVIČIUS, A. *Administracinė teisės principai ir normų ribos*. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2004.
35. BERGER, V. *Europos žmogaus teisių teismo jurisprudencija*. Vilnius: Pradai, 1997.
36. BIRMONTIENĖ, T., JARAŠIŪNAS, E., KŪRIS, P.,; *et. al. Lietuvos konstitucinė teisė*. Antras leidimas. Vilnius: Lietuvos teisės universitetas, 2002.
37. DAMBRAUSKAS, A.; NEKRAŠAS, V.; NEKROŠIUS, V. *Darbo teisė*. Vilnius, 1990.
38. DAMBRAUSKIENĖ, G. Socialinio dialogo įtaka darbo santykių monitoringui. *Tarptautinės mokslinės konferencijos medžiaga*. Vilnius: Lietuvos teisės universitetas, Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministerija, Lietuvos Respublikos teisingumo ministerija, 2004.
39. DAMBRAUSKIENĖ G. Trišalis susitarimas – kolektyvinių darbo santykių pagrindas. *Teisės problemos*. Nr. 4, 1994.
40. DAVULIS, T. Kai kurios darbdavių organizacijų teisinio statuso problemos. *Teisė*, 2001, Nr. 39, p. 7 – 17.

41. JANUŠKIS, A. Profsąjungos narį gina kolektyvinė sutartis: [pokalbis su Vidaus reikalų profesinės sąjungos pirmininke L. Bivainiene]. *Lietuvos profsąjungos*, 2003 lapkr. 21 – gruod. 4, p. 3.
42. JARAŠIŪNAS, E. Lietuvos Respublikos Konstitucijos 18 straipsnio komentaras. *Lietuvos Respublikos Konstitucijos komentaras*, d. 1. Vilnius: Teisės institutas, 2000.
43. JUDICKIENĖ, J. Darbo ginčų nagrinėjimas socialinio ir trišalio bendradarbiavimo principų įgyvendinimo aspektu. *Teisė: mokslo darbai*, t. 47 (2003).
44. KASILIAUSKAS, N. Asociacijų laisvės įgyvendinimo valstybės tarnyboje, policijoje ir kariuomenėje ypatumai. *Teisė*, 2005, Nr. 55, p. 17 – 31.
45. KASILIAUSKAS, N. Kolektyvinės sutartys valstybės tarnyboje. *Teisė*, 2005, Nr. 5, p. 32 – 46.
46. KASILIAUSKAS, N. Kolektyvinių sutarčių sudarymas ir pasirašymas valstybinėse įstaigose. *Lietuvos profsąjungos*, 2005 geg. 4 – 17 (Nr. 6), p. 6.
47. KASILIAUSKAS, N. *Lietuvos profesinių sąjungų teisinio statuso problemos*: daktaro disertacija [Rankraštis]: socialiniai mokslai, teisė (01 S). Vilnius: Vilniaus universitetas, 2006.
48. KRASAUSKAS, R. Įmonės kolektyvinės sutarties, kaip darbo teisės šaltinio, reikšmė Lietuvos darbo teisei, vietinio teisinio reguliavimo įmonėse raida ir perspektyvos. *Jurisprudencija: mokslo darbai*, 2003, t. 40 (32).
49. KŪRIS, E. Konstituciniai principai ir Konstitucijos tekstas. *Jurisprudencija: mokslo darbai*, 2001, t. 23 (15).
50. *Lietuvos Respublikos civilinio kodekso antrosios knygos “Asmenys” komentaras*. Vilnius: Justitia, 2002.
51. *Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras..* Pirmas tomas. Vilnius: Justitia, 2003.
52. *Lietuvos Respublikos Konstitucijos komentaras*, d. 1. [red. K. Jovaišas]. Vilnius: Teisės institutas, 2000.
53. *Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatymo komentaras* [R. Budbergytė, A. Šakočius, D. Žilinskas]. Vilnius, 2004.
54. MIKELĖNAS V. Civilinės atsakomybės problemos: lyginamieji aspektai. Vilnius: Justitia, 1995.
55. NEKROŠIUS, I. Lietuvos Respublikos darbo kodekso rengimo problemos. *Teisė*, 1999, Nr. 33 (1).

56. NEKROŠIUS, I. Lietuvos Respublikos darbo kodekso rengimo ir įgyvendinimo problemos. *Tarptautinės mokslinės konferencijos medžiaga*. Vilnius: Vilniaus universitetas, Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministerija, Lietuvos Respublikos teisingumo ministerija, 2004.
57. NEKROŠIUS, I. *Naujojo Darbo kodekso įgyvendinimo klausimai*. Trumpas pranešimas, 1996.
58. NIKITINAS, V. Darbdavys kaip darbo teisės subjektas Lietuvos Respublikoje bei užsienio valstybėse. *Jurisprudencija: mokslo darbai*, 2002, t. 25 (17).
59. PETRYLAITĖ, D. *Kolektyviniai darbo ginčai*: monografija. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2005.
60. CHREGLE, J. *Role of Central Worker`s and Employers` Organizations in Promoting Labour – Management Cooperation: Similarities and Differences between Asia and Europe*. Labour – Management Cooperation. Tokyo, 1995.
61. SIVILEVIČIŪTĖ, I. Darbo sutarties samprata pagal naująjį Darbo kodeksą: atskyrimo nuo valstybės tarnybos santykių ir kai kurių civilinių sutarčių problemos. *Darbo teisė suvienytoje Europoje: tarptautinės mokslinės konferencijos medžiaga*, 2003 10 16 – 18. Vilnius: Vilniaus universitetas, Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministerija, Lietuvos Respublikos teisingumo ministerija, p. 535 – 538.
62. ŠILEIKIS, E. *Alternatyvi konstitucinė teisė*. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2005.
63. TIAŽKIJUS, V. *Darbo teisė: teorija ir praktika*, t. 1. Vilnius: Justitia, 2005.
64. TIAŽKIJUS, V.; PETRAVIČIUS, R.; BUŽINSKAS, G. *Darbo teisė*. Vilnius: Justitia, 1999, P. 199 -200.
65. TIAŽKIJUS, V. Darbo teisė ir valstybės tarnyba: panašumai ir skirtumai. *Justitia*, 2004, Nr. 1.
66. VADAPALAS, V., JOČIENĖ, D. *Nevyriausybinės organizacijos tarptautinėje ir Europos Sąjungos teisėje*. Vilnius: Eugrimas, 2001.
67. VAIŠVILA, A. Teisinės valstybės koncepcija Lietuvoje. Vilnius: Litimo, 2000.
68. VAIŠVILA, A. *Teisės teorija: vadovėlis*. Antrasis, pataisytas ir papildytas leidimas. Vilnius: Justitia, 2004.
69. BRADLEY, A. W.; EWING, K. D. *Constitutional and Administrative Law*. Ed. 12. Longman: New York, 1998.
70. АЛЕКСЕЕВ, С. Общая теория права. Т.2. Москва: Юридическая литература, 1982.

71. КИСЕЛЕВ, И. Зарубежное трудовое право. Т.1. Москва, 1998.
72. МАВРИН, С.П., ПАШКОВ, А.С., ХОХЛОВ, Ю.Б. Курс российского трудового права. Т.1. 1996.
73. Современные тенденции в развитии трудового права и права социального обеспечения. [под ред. Гусова К.Н.]. Москва, МГЮА, 2007.

Enciklopedijos, žodynai

74. Tarptautinių žodžių žodynas [ats. red. V. Kvietkauskas]. Vilnius: Vyriausioji enciklopedijų redakcija, 1985.

Praktinė medžiaga

75. Europos žmogaus teisių teismo 1981 08 13 sprendimas (plenarinis teismas) (serija A Nr. 44) byloje *Youngas, James`as ir Websteris prieš Jungtinę Karalystę*. Iš BERGER, V. *Europos žmogaus teisių teismo jurisprudencija*. Vilnius: Pradai, 1997, p. 533 - 537.
76. Freedom association and collective bargaining. Geneva, 1994.
77. Freedom of association. International Labour office. Geneva, 1996.
78. Committee of the Governing Body of the ILO. International Labour Office. Geneva, 1996.
79. Complaint against the Government of Lithuania presented by the Motor – Transport Workers’ Federation (MTWF) Report No. 324, Case (s) No (s). 2078 [žiūrėta 2006 m. lapkričio 11 d.]. Prieiga per internetą: www.ilo.org/ilolex/english/casframeE.htm.
80. Case (s) No (s). 2090, Report. No 332 (Belarus). Complaints against the Government of Belarus presented by the Belarussian Automobile and Agricultural Machinery Workers’ Union (AAMWU), the Radio Electronics Workers’ Union (REWU), the Congress of Democratic Trade Unions (CTDU), the Belarussian Free Trade Union (BFTU), the Belarussian Trade Union of Air Traffic Controllers (BPAD) [žiūrėta 2006 m. lapkričio 21 d.]. Prieiga per internetą: <www.ilo.org/ilolex/english/casframeE.htm>.
81. Case (s) No (s). 2140, Report No 329 (Bosnia and Herzegovina): Complaints against the Government of Bosnia and Herzegovina and the Employers’ Confederation of Republika Srpska (SAVEZ POSLODAVACA) [žiūrėta 2007 m. sausio 12 d.]. Prieiga per internetą: <www.ilo.org/ilolex/english/casframeE.htm>.

82. Complaint against the Government of Yugoslavia presented by the Yugoslav Union of Employers (UPJ) Report No.327, Case (s) No (s). 2146 [žiūrėta 2006 m. gruodžio 14 d.]. Prieiga per internetą: www.ilo.org/ilolex/english/casframeE.htm.
83. Case (s) No (s). 2266, Report No. 334 (Lithuania): Complaint against the Government of Lithuania presented by the Lithuanian Trade Unions Confederation.[žiūrėta 2006 m. gruodžio 12d.]. Prieiga per internetą: <http://www.ilo.org/ilolex/english/casframeE.htm>
84. Case(s) No(s). 2381, Report No. 336 (Lithuania): Complaint against the Government of Lithuania presented by the Lithuanian Trade Union “Solidarumas”. [žiūrėta 2006 m. gruodžio 12 d.]. Prieiga per internetą: <http://www.ilo.org/ilolex/english/casframeE.htm>
85. *Employee representatives in Europe and their economic prerogatives*. European Commission, 2001.
86. European social charter. Council of Europe, 1997.
87. Law on Civil service; Law on Public service [žiūrėta 2007 m. sausio 4 d.]. Prieiga per internetą: <http://www.employment.gov.sk/en>.
88. LAT CBS teisėjų kolegijos 2000 m. gruodžio 4 d. nutartis c. b. V. Strelcovas, R. Jemeljanovas v. AB “Žeimenas”, Nr. 3K – 3 – 1305/2000, kat. 1.
89. LAT CBS teisėjų kolegijos 2004 m. rugsėjo 20 d. nutartis c.b. D.Margelienė v. Viešosios įstaigos Mažeikių pirminės priežiūros centras, Nr. 3K-3-459/2004, kat. 2.6; 10.
90. Lietuvos vyriausiojo administracinio teismo 2002 12 04 konsultacija. *Administracinių teismų praktika: Lietuvos vyriausiojo administracinio teismo biuletenis*. 2002, Nr. 3.
91. European Industrial Relations Observatory [žiūrėta 2007 m. gegužės 4 d.]. Prieiga per internetą: <http://www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2004/43>.
92. Lietuvos Respublikos pirmoji ataskaita dėl Europos socialinės chartijos pataisytos) įgyvendinimo [žiūrėta 2006 m. gruodžio 21 d.]. Prieiga per internetą: <http://www.socin.lt/Default.asp?DL=L&TopicID=25>.
93. Lietuvos verslo darbdavių konfederacijos įstatai [žiūrėta: 2007 m. kovo 11 d.]. Prieiga per internetą: <http://www.ldkonfederacija.lt/index.php?-1772434317>.
94. Lietuvos pramoninkų konfederacija [žiūrėta 2007 m. vasario 12 d.]. Prieiga per internetą: [http://www.lpk.lt/LPKistorija/apieLPK\(1\).html](http://www.lpk.lt/LPKistorija/apieLPK(1).html).

Travaux preparatoires

95. Profesinių sąjungų įstatymo preambulės ir 1 straipsnio pakeitimo įstatymo projekto AIŠKINAMASIS RAŠTAS [žiūrėta 2007 m. vasario 10 d.]. Prieiga per internetą: http://www3.lrs.lt/pls/inter3/dokpaieska.showdoc_1?p_id=217557&p_tr2=.
96. 2003 m. gruodžio 10 d. Lietuvos Respublikos Seimo socialinių reikalų ir darbo komiteto išvada dėl Lietuvos Respublikos darbo tarybų įstatymo projekto (IXP-2717 (2)). Nr. 38 [žiūrėta 2007 m. sausio 21 d.]. Prieiga per internetą: http://www.3lrs.lt/pls/inter2/docpaieska_showdoc_1?p_id=217567&p_query=&p_tr2=.
97. Asociacijų įstatymo projekto aiškinamasis raštas [žiūrėta 2007 m. sausio 12 d.]. Prieiga per internetą: http://www.3lrs.lt/pls/inter2/dokpaieska.showdoc_1?p_id=217567&p_query=&p_tr2=.

Asociacijų laisvė ir darbuotojų bei darbdavių atstovavimas

SANTRAUKA

Darbe analizuojamas darbuotojų ir darbdavių atstovavimas asociacijų laisvės principo prasme. Tema yra aktuali, kadangi atstovavimo institutas yra itin svarbus, o kartu naujas Lietuvos darbo teisėje.

Pirmoje darbo dalyje analizuojama atstovavimo darbo teisėje esmė ir paskirtis, asociacijų laisvės samprata, turinys ir šių dvejų teisinių reiškinių sąveika. Prieinama išvada, kad asociacijų laisvė suponuoja darbo teisės subjektų atstovavimą esant kolektyviniams darbo teisiniams santykiams, kur pagal Lietuvos teisę darbuotojams bei jų kolektyvams gali atstovauti profesinės sąjungos ir jų organizacijos, darbdaviams - darbdavių organizacijos, jų susivienijimai, federacijos, konfederacijos.

Antroje darbo dalyje nagrinėjamas darbuotojų atstovų teisinis statusas. Profesinės sąjungos – pagrindinė darbuotojams atstovaujanti organizacija, kuriai Lietuvos teisės aktai suteikia plačias teises atstovaujant darbuotojų interesus ir juos ginant. Profesinių sąjungų įstatymo ir CK reikalavimus atitinkanti profesinė sąjunga, nors ir neįregistravusi savo įstatų įstatymų nustatyta tvarka, pripažįstama darbo teisinių santykių subjektu, galinčiu atstovauti darbuotojų teisėms ir interesams bei juos ginti. Darbo tarybų kaip darbuotojų atstovų veikla yra gerokai siauresnė nei profesinių sąjungų – apsiribojanti tik įmonės, įstaigos ar organizacijos darbuotojų interesų atstovavimu. Darbo taryboms nėra taikomas asociacijų laisvės principas. Jeigu įstatymai numatytą alternatyvą – stoti į įmonėje, įstaigoje ar organizacijoje veikiančią profsąjungą ar sudaryti darbo tarybą, būtų galima kalbėti apie “negatyvųjį” asociacijų laisvės turinio aspektą.

Trečia darbo dalis skirta darbdavių atstovavimo teisiniam reglamentavimui atskleisti. Daroma išvada, kad darbdavių organizacijų, kaip kolektyvinių darbo santykių subjektų, steigimas ir veikla nereglamentuojami atskiru įstatymu – šios organizacijos paprastai steigiasi ir veikia bendro pobūdžio Asociacijų įstatymo pagrindu. Darbdavių organizacijų statuso įgijimas siejamas su įstatuose suformuluotais tikslais ir uždaviniais, kuriuose atsispindi tokių organizacijų tikslinė funkcija – darbdavių atstovavimas palaikant darbo teisinius santykius, dalyvavimas socialinėje partnerystėje, organizuojant kolektyvines derybas ir pan. Taip pat nustatoma, kad visiškas lokauto, kaip asociacijų laisvės aspekto laiduojamo darbdaviams tarptautiniais dokumentais, uždraudimas prieštarauja Lietuvos prisiimtiems tarptautiniams įsipareigojimams ir tokiu būdu

nepagrįstai susiaurina darbdavių, bei jų organizacijų galimybę visa apimtimi įgyvendinti asociacijų laisvę.

Ketvirtoje dalyje nagrinėjami tarptautiniai dokumentai, įtvirtinantys galimybę riboti asociacijų laisvę tam tikrų asmenų kategorijos atžvilgiu. Daroma išvada, kad Lietuvos įstatymų leidėjo įtvirtinti asociacijų laisvės ypatumai - ribojimai policijos ir krašto apsaugos atžvilgiu prieštarauja tarptautiniams Lietuvos įsipareigojimams.

Freedom of Association and Representation of Employers and Employers

SUMMARY

In the paper there is analysed representation of employers and employees in the sense of association freedom principle. This issue is important because of representation institute which is of special importance, in addition, it is a new subject in the labour law of the Republic of Lithuania.

In the first part of the paper there are analyzed essence and purpose of representation in labour law as well as conception of freedom of association, its content and interaction of these legal phenomena. It is concluded that freedom of association assumes representation of labour law subjects in case of collective labour relations which can be represented by trade union and its organizations following the labour law of the Republic of Lithuania. Employers are represented by employer organizations, their corporations, federations and confederations.

The second part of the paper introduces legal status of employee representatives. Trade union is the main organization which represents the rights of employees. This organization is entitled to represent as well as to protect employees interests following the legislation of the Republic of Lithuania. Activities of labour boards as employee representatives are much more narrower than these of trade unions – it is limited by representation of interests of employees employed in companies, institutions or organisations. To labour boards there isn't applied the principle of freedom of associations. In case the law foresees an alternative to enter a trade union operating in a company, institution or organisation or to form a labour board, we could talk about „negative“ aspects of the association freedom content.

The third part of the paper is devoted for revealing legal regulation of representation. It is concluded that establishment and activities of employer organisations as subjects of collective labour relations aren't regulated by a separate law – the organisations are usually established and operate on the basis of the common Law on Associations. Acquisition of employer organisation status is related to objectives and tasks formed in the Articles of Association, where target function of such organisations is reflected – representation of employers maintaining legal labour relations, participation in social partnership organising collective negotiations, etc. It is also determined that full prohibition of lockout as an aspect of freedom of association guaranteed to employers by international documents contradicts international obligations undertaken by Lithuania,

and in such a way unreasonably narrows the possibility of employers and their organisations to fully implement freedom of association.

In the fourth part there are analysed international documents certifying the possibility of limiting freedom of association in regard to certain category of persons. It is concluded that peculiarities of freedom of association is strengthened by publishers of Lithuanian legislation – limitations in regard to police and national defence contradict international obligations of Lithuania.