

Vilniaus universitetas Teisės fakultetas
Darbo teisės katedra

Neakivaizdinio sk. IV k.
Darbo teisės studijų atšakos
studentės LINOS JARMALAVIČIENĖS

Magistro darbas

Darbo teisės subjektų ir jų atstovų teisių ir pareigų ypatumai

Vadovas: lekt. P. KOVEROVAS
Recenzentas: as. R. STANEVIČIUS

Vilnius 2008 m.

PLANAS

IVADAS

1. Darbo teisės subjektų samprata ir rūšys.....	5
1.1. Darbuotojas kaip darbo teisės subjektas.....	6
1.1.1. Darbuotojo teisingumas ir veiksnumas.....	7
1.1.2. Darbuotojo teisių ir pareigų ypatumai.....	11
1.2. Darbdavys kaip darbo teisės subjektas.....	15
1.2.1. Darbdavio kaip juridinio asmens ir darbdavio kaip fizinio asmens darbinis teisinis subjektiškumas.....	15
1.2.2. Darbdavio teisių ir pareigų ypatumai.....	25
1.3. Darbuotojų kolektyvas kaip darbo teisės subjektas.....	32
2. Darbo teisės subjektų atstovavimo samprata.....	37
3. Atstovavimas individualiuose darbo teisiniuose santykiuose.....	40
4. Atstovavimas kolektyviniuose darbo teisiniuose santykiuose.....	42
4.1. Profesinės sąjungos – darbuotojams atstovaujanti organizacija.....	44
4.2. Darbo tarybos – alternatyvus darbuotojams atstovaujantis subjektas.....	50
4.3. Darbuotojų atstovų teisių ir pareigų ypatumai.....	54
5. Darbdavių teisė veikti bendrai ir būti atstovaujamiems darbdavių organizacijų.....	62

IŠVADOS

SANTRAUKA

SUMMARY

LITERATŪROS SĄRAŠAS

ĮVADAS

Kiekvienas žmogus turi konstitucinę teisę į darbą, kurią įgyvendindamas tampa darbo teisės normų reguliuojamų visuomeninių teisinių santykių dalyviu. Darbuotojo arba darbdavio teisinį statusą fizinis asmuo įgyja tik prasidėjus darbo teisiniams santykiams. Skirtingai nuo civilinių santykių, darbo santykių dalyviai nėra lygiaverčiai, todėl darbo teisės subjektų atstovavimo institutas turi įgyvendinti ir užtikrinti socialinių partnerių dialogą, plėtojamą įvairiomis socialinės partnerystės formomis.

Nagrinėjama tema, apimanti darbo teisės subjektų ir darbo teisės subjektų atstovavimo institutus aktuali tuo, kad jų subjektai turi skirtingas teises ir pareigas, apibrėžiančias ir lemiančias jų teisinį statusą. Nors Lietuvos Respublikos teisės aktuose darbo teisės subjektų ir jų atstovų teisių ir pareigų ypatumai yra reglamentuoti, tačiau juos būtina vėl peržvelgti, siekiant patvirtinti, kad darbuotojas, darbdavys ir darbuotojų kolektyvas yra darbo teisės subjektai, o darbo tarybos ir darbdavių asociacijos atitinkamai atstovauja darbuotojų ir darbdavių interesus. Profesinės sąjungos gali būti ne tik savo narių ir kitų darbuotojų atstovais, bet ir veikti kaip savarankiški darbo teisės reguliuojamų visuomeninių santykių dalyviai.

Darbo tikslas – vadovaujantis lyginamuoju bei sisteminės ir loginės analizės metodais atskleisti darbo santykiuose dalyvaujančių darbo teisės subjektų ir jų atstovų teisių ir pareigų ypatumus.

Darbui keliami uždaviniai:

1. Argumentuotai atskleisti darbo teisės subjektų ir darbo teisės subjektų atstovavimo institutų sampratą, jų teismo ir veiksnio reglamentavimą darbo ir civilinės teisės požiūriu;
2. Išanalizuoti nacionalinius teisės aktus, reglamentuojančius darbo teisės subjektų ir jų atstovų teisių ir pareigų ypatumus;
3. Išanalizuoti ir įvertinti darbuotojų ir darbdavių atstovavimą esant tiek kolektyviniams, tiek individualiems darbo santykiams, vadovaujantis Lietuvos Respublikos Darbo kodekso ir Civilinio kodekso normomis.

Tyrimo objektas: darbuotojo, darbdavio ir darbuotojų kolektyvo, kaip darbo teisės subjektų ir jų atstovų individualiuose ir kolektyviniuose darbo santykiuose teisinis statusas, apimantis darbinį teisinį subjektiškumą bei jų turimas teises ir pareigas. Teisės doktrina ir teismų praktika.

Darbe naudoti mokslinio tyrimo metodai:

1. Lyginamasis metodas, suteikiantis galimybę palyginti darbo teisės subjektų ir darbo teisės subjektų atstovavimo institutų teisinį statusą, jų paskirtį, tarpusavio sąveiką;
2. Sisteminės ir loginės analizės metodai leidžia nuodugniai analizuoti darbo teisės subjektų ir jų atstovų įgytų teisių ir turimų pareigų ypatumus, įtvirtintus nacionaliniuose teisės aktuose.

Svarbiausi šaltiniai: Lietuvos Respublikos Konstitucija (toliau – Konstitucija), Darbo kodeksas, Civilinis kodeksas, Asociacijų įstatymas, Profesinių sąjungų įstatymas, Darbo tarybų įstatymas, Akcinių bendrovių įstatymas, Individualių įmonių įstatymas, Darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymas. Tarptautiniai dokumentai: Europos socialinė chartija (pataisyta), Visuotinė žmogaus teisių deklaracija, Europos žmogaus teisių ir pagrindinių laisvių apsaugos konvencija, Tarptautinis politinių ir pilietinių teisių paktas, Tarptautinės darbo organizacijos konvencijos ir rekomendacijos, Europos Parlamento ir Tarybos direktyva 2004/38/EB dėl Sąjungos piliečių ir jų šeimos narių teisės laisvai judėti ir gyventi valstybių narių teritorijoje. Poįstatyminiai teisės aktai. Teismų praktika. Įmonių kolektyvinės sutartys.

1. Darbo teisės subjektų samprata ir rūšys

Teisės subjektas – tai fizinis ar juridinis asmuo, turintis jam nustatytas teises ir pareigas ir galintis būti teisinių santykių dalyviu. Tiek fizinis asmuo, tiek įmonė, įstaiga ar organizacija turi pasižymėti teisiniu subjektiškumu, kad galėtų tapti konkrečių teisinių santykių subjektais. Teisinis subjektiškumas apima du teisės subjekto struktūrinius elementus: teisumą ir veiksumą.

Darbo santykiuose darbo teisės subjektai – tai darbo teisės normų reguliuojamų visuomeninių teisinių santykių dalyviai, turintys Konstitucijos ir darbo įstatymų nustatytą teisinį statusą. Tiek individualiuose, tiek ir kolektyviniuose darbo teisės normų reguliuojamuose visuomeniniuose santykiuose darbo teisės subjektų teisinis statusas apibrėžiamas nagrinėjant jų teisumą, veiksumą, teises ir pareigas, kurias jie įgyja kaip darbo teisinio santykio dalyviai, tokių teisių ir pareigų garantijas, jų praktinio įgyvendinimo būdus bei nustatant subjektų atsakomybę už pareigų nevykdymą. Darbo teisės subjektais gali būti tik tie fiziniai ir juridiniai asmenys, kurie gali turėti darbo teises ir pareigas, taip pat galintys savo veiksmais įgyti darbo teises bei sukurti darbo pareigas. Darbinis teisnumas ir veiksumas darbo teisėje atsiranda ir išnyksta vienu metu, nes asmuo darbinės teises ir pareigas gali realizuoti tik pats asmeniškai, nes tai yra jo sąmoningai pasirinkta veikla, kurios jis negali vykdyti per atstovą.

Darbo teisėje skiriamos trys subjektų rūšys: darbuotojai, darbdaviai ir darbuotojų kolektyvai. Darbuotojo teisinis statusas yra tiesiogiai siejamas su prasidėjusiais darbo teisiniais santykiais, tai yra fizinis asmuo, sudaręs darbo sutartį tampa darbuotoju. Darbdavio teisinis statusas atsiranda taip pat tik prasidėjus darbo teisiniams santykiams, kurių pagrindu įmonė, įstaiga ar organizacija įgyja teises ir prisiima pareigas bei jas įgyvendina per savo atstovus. Darbuotojų kolektyvą sudaro individualiais darbo santykiais su darbdaviu susiję darbuotojai, kuriuos vienija bendri interesai.

Individualių darbo santykių subjektais yra darbuotojas ir darbdavys. Kolektyvinių darbo santykių subjektais yra laikomi visi konkretaus darbdavio darbuotojai (darbuotojų kolektyvas), darbo santykiais susiję su darbdaviu. Žinoma, svarbiausiu darbo teisės subjektu yra laikomas darbuotojas, kuris tam tikrą darbą dirba tik sudaręs su darbdaviu darbo sutartį. Atskirų subjektų teisinis statusas yra skirtingas.

Kalbant apie profesinių sąjungų teisinį statusą teigiama, kad darbo teisėje profesinės sąjungos yra laikomos darbuotojų atstovais, nors civilinėje teisėje gali būti savarankiškais darbo teisės subjektais¹. Tuomet kyla klausimas, ar nacionalinės, šakos ir teritorinės kolektyvinės sutarties šalimi laikomos atitinkamos profesinių sąjungų organizacijos nėra savarankiškai darbo teisės

¹ Tiažkijus V. Darbo teisė: teorija ir praktika. I tomas. Vilnius: Justitia, 2005. P. 165.

subjektai. Peršasi išvada, kad profesinės sąjungos, veikiančios aukštesniu nei įmonės lygiu, gali būti laikomos savarankiškais darbo teisės subjektais. Prof. I. Nekrošius teigia, kad profesinės sąjungos kaip teisės subjektai gali veikti ir kaip savarankiški darbo teisės reguliuojamų visuomeninių santykių dalyviai, taip pat ir kaip jos narių ir kitų darbuotojų atstovai.² Kaip atstovai darbo teisėje yra traktuojamos darbo tarybos, veikiančios tik įmonės lygyje ir darbdavių organizacijos, nors pastarosios yra laikomos aukštesniu nei įmonės lygiu sudaromos kolektyvinės sutarties šalimi.

1.1. Darbuotojas kaip darbo teisės subjektas

Darbuotojas yra vienas iš darbo teisės subjektų, taip pat tai viena iš darbo sutarties šalių. Darbo kodekso (toliau – DK) 15 straipsnyje teigiama, kad darbuotojas yra fizinis asmuo, turintis darbinį teisingumą ir veiksnumą bei dirbantis pagal darbo sutartį už atlyginimą.³ Taigi, darbuotojas kaip fizinis asmuo tapdamas darbo teisinio santykio dalyviu įgyja darbuotojo teisinį statusą, apimantį jo teisingumą, veiksnumą, subjektines teises ir pareigas, jų garantijas ir atsakomybės atvejus už darbo pareigų nevykdymą.

Darbuotojas kaip svarbiausias darbo teisės subjektas, dirbdamas tam tikrą darbą turi būti sudaręs darbo sutartį, dirbti už atlyginimą, o ne neatlygintinai bei turėti darbinį teisinį subjektiškumą, kad jam galėtų būti taikomos darbo teisės normos. Vadinasi, fiziniai asmenys darbuotojo teisinį statusą įgyja tik pradėdami darbo teisinius santykius. Tačiau gali būti vykdoma veikla nesudarius darbo sutarties, tuomet tokių darbo santykių darbo teisė nereguliuoja.

Darbo sutartis yra viena iš pagrindinių asmens teisės į darbą įgyvendinimo formų, kai darbdavio ir darbuotojo susitarimu siekiama sukurti tarpusavio teises ir pareigas. Tačiau darbo sutartis turi esminių požymių, kurie skiria ją nuo kitų sutarčių, pavyzdžiui, rangos, pavidimo, paslaugų teikimo ir pan. Vadovaujantis darbo sutarties nuostatomis, darbuotojas privalo dirbti tam tikrą darbą arba eiti tam tikras pareigas, tai yra vykdyti tam tikrą rūšiniais požymiais apibrėžtą darbo funkciją. Civiline sutartimi šalys įsipareigoja atlikti iš anksto apibrėžtą užduotį. Be to, darbuotojas privalo laikytis darbo tvarkos ir paklusti darbdavio nurodymams. Darbo sutarties pagrindu tarp darbdavio ir darbuotojo atsiranda pavaldumo santykiai, ko nėra civilinėse sutartyse.

² Nekrošius et al. Darbo teisė. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2008. P. 74.

³ Valstybės žinios, 2002, Nr. 124 – 5626.

Kalbant apie verslo liudijimą turinčio fizinio asmens santykius su kitais asmenimis, reikia pasakyti tai, jie iš esmės skiriasi nuo darbdavio ir darbuotojo santykių bei neturi požymių, būdingų dirbant pagal darbo sutartį: nesitariama dėl darbo funkcijų, darbo apmokėjimo, darbo vietos, atostogų ir pan. Vadovaudamasis verslo liudijimu, asmuo pats sprendžia su veikla susijusius klausimus.

Norint sudaryti autorinę sutartį su įmone, kurioje dirbama darbo sutarties pagrindu, apribojimų nėra. Tačiau svarbu tai, ar darbas, kuris bus atliekamas autorinės sutarties pagrindu, nėra įrašytas to asmens darbo sutartyje ar įmonėje esančiose pareiginėse instrukcijose, nes dėl tokio darbo autorinė sutartis negalės būti sudaryta.

Bendrąją prasme nelegaliu darbu vadinami darbo santykiai, kurie atsiranda tinkamai neįformintus darbo sutarties. Nelegalaus darbo sąvoka yra plati. Juo laikoma ūkinė, komercinė, finansinė ar kita veikla, kuri yra vykdoma neįsteigus įstatymų nustatyta tvarka įmonės ar pavyzdžiui, neišsipirkus atitinkamai veiklai reikalingo patento, taip pat darbdaviui nesudarius su dirbančiaisiais darbo sutarčių arba kai dirbama pasibaigus darbo sutarties terminui. Nelegalaus darbo atveju, darbo sutartis yra ne pagrindinis, o išvestinis jo požymis ir tik atsakius į klausimą, kokios teisinės prigimties yra faktiniai santykiai, atsiradę tarp ginčijamo visuomeninio santykio subjektų, bus galima pasakyti, ar tuos santykius reikėjo įforminti darbo sutartimi.⁴

1.1.1. Darbuotojo teisnumas ir veiksnumas

Fizinių asmenų galėjimas turėti darbo teises ir pareigas ir galėjimas būti darbo teisinių santykių subjektu – tai darbinis teisnumas, kurio buvimo faktas nesuteikia fiziniam asmeniui konkrečių darbo teisių ir pareigų. Tam būtina sąlyga yra fizinio asmens veiksnumas, nes tik veiksnus fizinis asmuo gali savo veiksmais įgyti darbo teises ir pareigas. Teisių ir pareigų įgijimas priklauso nuo fizinio asmens pozicijos, pavyzdžiui, ar jis sudarys darbo sutartį ar pasirinks dirbti pagal rangos sutartį. DK 13 straipsnio pirma dalis numato, kad galėjimas turėti darbo teises ir pareigas pripažįstamas lygus visiems Lietuvos Respublikos (toliau – LR) piliečiams. Užsienio piliečiai ir asmenys be pilietybės bei nuolatiniai LR gyventojai, turi LR tokį patį darbinį teisnumą kaip ir Lietuvos piliečiai. Vienas iš darbo santykių teisinio reglamentavimo principų yra darbo teisės

⁴ LR Darbo kodekso komentaras. II tomas. Vilnius: Justitia, 2004. P. 57.

subjektų lygybės principas, kuriuo remiantis galima teigti, kad nepriklausomai nuo asmens lyties, seksualinės orientacijos, rasės, tautybės, kilmės, pilietybės, socialinės padėties, tikėjimo, santuokinės ir šeiminės padėties, amžiaus, įsitikinimų ar pažiūrų, priklausomybės politinėms partijoms ir visuomeninėms organizacijoms, – visiems asmenims yra pripažįstamas lygus darbinis teisnumas (DK 2 str. 1d. 4 p.).

Tačiau darbinis teisnumas nėra absoliutus. Vadovaujantis Užsieniečių teisinės padėties įstatymu,⁵ užsieniečiai ir asmenys be pilietybės nesinaudoja tokiu pačiu darbinio teisnumu kaip LR piliečiai, kai jie neturi nuolatinės gyvenamosios vietos Lietuvoje. Užsieniečių darbinio teisnumo ribojimas išnyksta jiems gavus leidimus laikinai gyventi LR. Minėto įstatymo 44 straipsnio pirmoje dalyje teigiama, kad leidimas laikinai gyventi gali būti išduodamas užsieniečiui, kuris ketina dirbti LR, tais atvejais, kai jis turi leidimą dirbti arba yra atleistas nuo pareigos įsigyti leidimą dirbti. Užsieniečių teisinės padėties įstatymo 45 straipsnio pirma dalis reglamentuoja, kad leidimas laikinai gyventi gali būti išduodamas užsieniečiui, kuris LR ketina įregistruoti įmonę, įstaigą ar organizaciją (toliau – įmonė) kaip savininkas arba bendraturtis, kuriam priklauso ne mažiau kaip dešimt procentų įmonės įstatinio kapitalo arba balsavimo teisių dalis, ir jo buvimas LR yra būtinas siekiant įmonės tikslų bei vykdant veiklą, taip pat tais atvejais, kai užsienietis yra įmonės įregistruotos LR vadovas ar įgaliotas atstovas ir pagrindinis jo atvykimo tikslas yra darbas įmonėje. Užsienietis atleidžiamas nuo pareigos įsigyti leidimą dirbti: kai turi leidimą laikinai ar nuolat gyventi LR.

Socialinės apsaugos ir darbo ministro įsakyme⁶ dėl leidimo dirbti užsieniečiams išdavimo sąlygų ir tvarkos aprašo patvirtinimo yra reglamentuojami užsieniečių įdarbinimo klausimai, kai jie neturi leidimų nuolat gyventi Lietuvos Respublikoje.

Europos Parlamento ir Tarybos direktyvos⁷ 2004/38/EB nuostatos dėl Sąjungos piliečių ir jų šeimos narių teisės laisvai judėti ir gyventi valstybių narių teritorijoje, suteikia galimybę Europos Sąjungos (toliau – ES) piliečiams laisvai įsidarbinti bet kurioje ES valstybėje narėje, įvažiuojant į ES valstybę narę be vizos. Laisvo asmenų judėjimo principas taikomas išimtinai ES piliečiams, nepriklausomai nuo jų pilietybės, kurie vyksta į kitą šalį įsidarbinti pagal darbo sutartį, teikti paslaugas, kurti įmones ir pan. Direktyvos nuostatų įgyvendinimas nacionalinėje teisėje suteikia ES piliečiams galimybę įsidarbinti valstybėje narėje pagal savo šalyje įgytą išsilavinimą, turimą profesiją ar kvalifikaciją, turėti nacionaliniais įstatymais garantuotas darbo teises ir gauti reikiamą socialinę apsaugą.

⁵ Valstybės žinios, 2004, Nr. 73 – 2539.

⁶ Valstybės žinios, 2006, Nr. 46 – 1669.

⁷ OL L 229, 2004 6 29.

Vadovaujantis Valstybės tarnybos įstatymo⁸ devinto straipsnio pirmos dalies nuostatomis, asmuo priimamas į valstybės tarnautojo pareigas turi turėti LR pilietybę, mokėti lietuvių kalbą, būti ne jaunesnis kaip 18 metų ir ne vyresnis kaip 62 metų ir 6 mėnesių amžiaus bei turėti to lygio valstybės tarnautojo pareigoms eiti būtiną išsilavinimą, – tai fizinių asmenų darbinio teismo sampratos išimtis. Tokios išimtys reglamentuotos ir kituose LR įstatymuose, pavyzdžiui, Advokatūros įstatyme,⁹ Prokuratūros įstatyme.¹⁰

Darbo teisėje darbinis teisnumas ir veiksnumas kaip galėjimas turėti bei savo veiksmais įgyti darbo teises ir pareigas atsiranda vienu metu.

DK 13 straipsnio antroje dalyje teigiama, kad visiškai darbinis teisnumas ir galėjimas savo veiksmais įgyti darbo teises ir pareigas (darbinis veiksnumas) atsiranda asmeniui, sukakusiam šešiolika metų. Veiksnumo siejimas su amžiumi darbo teisėje grindžiamas tuo, kad nuo šešiolikos metų kiekvienas asmuo gali pradėti dirbti. Tačiau darbo įstatymuose ir poįstatyminiuose teisės aktuose yra nustatytos išimtys. Pavyzdžiui, vadovaujantis LR Vyriausybės nutarimo „Dėl asmenų iki aštuoniolikos metų įdarbinimo, sveikatos patikrinimo ir jų galimybių dirbti konkretų darbą nustatymo tvarkos, darbo laiko, jiems draudžiamų dirbti darbų, sveikatai kenksmingų, pavojingų veiksmų sąrašo patvirtinimo“¹¹ nuostatomis (toliau – Vyriausybės nutarimas), darbdavys prieš įdarbindamas jauną asmenį iki aštuoniolikos metų turi įvertinti ar numatomas jam skirti darbas nėra priskiriamas prie draudžiamų dirbti darbų, ar darbo aplinkoje nėra sveikatai kenksmingų ir pavojingų veiksmų, ar darbo vieta ir aplinka atitinka darbuotojų saugos ir sveikatos reikalavimus, jauno asmens sugebėjimą suvokti darbo organizavimą, įvertinti jo fizines galimybes atlikti pavadamus darbus. Jauniems asmenims galioja draudimas dirbti nakties darbo laiku bei viršvalandinius darbus. Darbdavys turi užtikrinti, kad vaikui nebūtų skiriamas darbas, kuris neįtrauktas į vaikams nuo keturiolikos metų leidžiamų dirbti lengvų darbų sąrašą. Prieš pradėdami dirbti jauni asmenys turi pasitikrinti sveikatą ir tikrintis kasmet, kol jiems sukaks aštuoniolika metų. Vyriausybės nutarimo 16 punkte teigiama, kad darbdavys sudaro darbo sutartį su vaiku nuo keturiolikos iki šešiolikos metų dirbti leidžiamus lengvus darbus. Analogiška nuostata dėl jaunų asmenų iki šešiolikos metų darbo yra išdėstyta ir Darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymo¹² 36 straipsnio pirmoje dalyje, kurioje teigiama, kad vaikų darbas draudžiamas, išskyrus jų galimybes atitinkančius lengvus darbus, neturinčius neigiamo poveikio vaiko fizinei ir psichinei sveikatai, jo vystymuisi, saugai ir laikantis Vyriausybės nustatytų įdarbinimo sąlygų. Tuo vadovaujantis galima

⁸ Valstybės žinios, 2002, Nr. 45 – 1708.

⁹ Valstybės žinios, 2004, Nr. 50 – 1632.

¹⁰ Valstybės žinios, 2003, Nr. 42 – 1919.

¹¹ Valstybės žinios, 2003, Nr. 13 – 502.

¹² Valstybės žinios, 2003, Nr. 70 – 3170.

teigti, kad išimtinis darbinis veiksnumas atsiranda nuo keturiolikos metų, tačiau, kad asmuo, kuriam nėra suėję šešiolika metų galėtų dirbti yra reikalingas darbdavio ir vieno iš tėvų ar globėjo rašytinis susitarimas.

DK 277 straipsnio nuostatos taip pat reglamentuoja asmenų iki aštuoniolikos metų darbą: neskiriant jiems fiziškai ir psichologiškai per sunkaus darbo, darbo, kuriame naudojamos toksinės, kancerogeninės, mutageninės ar kitos sveikatą veikiančios medžiagos, galimas jonizuojančios radiacijos poveikis, kur didelė nelaimingų atsitikimų ar susirgimų profesinėmis ligomis tikimybė ir pan.

Kalbant apie darbinį veiksnumą kyla klausimas ar psichiškai neįgalus arba silpnaprotis asmuo gali būti darbo teisės subjektu. Civilinės teisės požiūriu fizinis asmuo, kuris dėl psichinės ligos ar silpnaprotystės negali suprasti savo veiksmų reikšmės ir jų valdyti, gali būti teismo tvarka pripažintas neveiksniu ir tokiu atveju jam nustatoma globa (Civilinio kodekso – toliau CK 2.10 str.).¹³ Neveiksnaus asmens sudaryti sandoriai yra pripažįstami niekiniais. CK 2.11 straipsnio antroje dalyje teigiama, kad asmuo, kurio veiksnumas apribotas, [...] gali atsiimti darbo užmokestį, pensiją ir kitų rūšių pajamas tik turėdamas rūpintųjų sutikimą. Vadinasi asmeniui, kuriam veiksnumas yra apribotas išlieka galimybė dirbti, nes be turimos psichinės negalios jis gali būti pakankamai geros fizinės sveikatos. Dr. V. Tiažkijus teigia, kad darbo teisėje sudarytą su asmeniu, kuris negali būti subjektas sutartį yra galimybė nutraukti, jei ji prieštarauja įstatymui ir toks asmuo gali reikalauti sumokėti jam išaitinę pašalpą ar kompensaciją ir jam taikomos kitos garantijos, nutraukiant darbo sutartį.¹⁴ Tačiau koks darbdavys ryšis priimti į darbą psichiškai nesveiką arba silpnaprotį asmenį, kuris negali suprasti savo veiksmų reikšmės ir jų valdyti. Asmuo pripažintas neveiksniu, negali įgyvendinti teisės į darbą, tai yra tapti darbuotoju, kaip negalintis atlikti jokių juridinių veiksmų, pavyzdžiui, sudaryti darbo sutarties.

Vadovaujantis DK 93 straipsniu darbo teisiniai santykiai atsiranda tuomet, kai darbuotojas ir darbdavys sudaro darbo sutartį, kuria remiantis darbuotojas įsipareigoja dirbti tam tikros profesijos, specialybės, kvalifikacijos darbą arba eiti tam tikras pareigas, pakludamas darbovietėje nustatytai darbo tvarkai. Tačiau ne kiekvienas fizinis asmuo gali įgyti darbuotojo teisinį statusą. Analizuojant DK 15 straipsnį, darbuotoju gali būti tik darbinį teisnumą ir veiksnumą turintis fizinis asmuo, dirbantis darbo sutartyje sulygtą darbą ir gaunantis darbo užmokestį. Jeigu nėra bent vieno iš šių elementų arba asmuo dirba neatlygintinai, jis negali būti laikomas darbuotoju.

¹³ Valstybės žinios, 2000, Nr. 74 – 2262.

¹⁴ Tiažkijus V. Darbo teisė: teorija ir praktika. I tomas. Vilnius: Justitia, 2005. P. 169.

1.1.2. Darbuotojo teisių ir pareigų ypatumai

Darbuotojo teisinį statusą darbo teisės srityje lemia DK¹⁵ įtvirtintos jo darbinės teisės ir pareigos, kurios atsiranda esant tam tikram juridiniam faktui, tai yra darbuotojui ir darbdaviui sudarius darbo sutartį. Darbo sutarties pagrindu vienos šalies įgytos teisės sąponuoja kitos šalies pareigas tų teisių atžvilgiu. DK 94 straipsnio pirmoje dalyje teigiama, kad darbo sutarties turinys yra jos šalių sudarytos sutarties sąlygos, apibrėžiančios šalių teises ir pareigas. Tačiau šalys negali nustatyti tokių darbo sąlygų, kurios pablogintų darbuotojų padėtį, lyginant su ta, kuri nustatyta DK, įstatymuose, kituose norminiuose teisės aktuose ar kolektyvinėje sutartyje.

Europos socialinė chartija¹⁶ (pataisyta) numato, kad kiekvienas žmogus privalo turėti galimybę savo laisvai pasirinktu darbu užsidirbti pragyvenimą, turi teisę į tinkamas, saugias ir sveikas darbo sąlygas, teisę į teisingą atlyginimą, garantuojantį normalų jų pačių ir jų šeimų gyvenimo lygį. Konstitucijos 48 straipsnio pirmoje dalyje teigiama, kad žmogus gali laisvai pasirinkti darbą ir verslą ir turi teisę turėti tinkamas, saugias ir sveikas darbo sąlygas, gauti teisingą apmokėjimą už darbą ir socialinę apsaugą nedarbo atveju.¹⁷ Konstitucija taip pat užtikrina visų asmenų lygybę prieš įstatymus ir draudžia bet kokią žmogaus teisių suvaržymą ar privilegijų teikimą dėl jo lyties, rasės, tautybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, įsitikinimų (29 str.). Teisę į darbą asmenys įgyvendina tiesiogiai sudarydami darbo sutartis su darbdaviais arba tarpininkaujant įdarbinimo tarnyboms.

Darbuotojo teisė gauti darbo užmokestį už atliktą darbą. Darbo užmokestis – tai atlyginimas už darbą, kurį darbuotojas atliko pagal darbo sutartį. Darbo užmokestis apima pagrindinį darbo užmokestį ir papildomus uždarbius, išmokamus darbuotojui pinigais už jo atliktą darbą, kuris priklauso nuo darbuotojo pasiektų darbo rezultatų, atliktų darbų kokybės, pasiūlos darbo rinkoje ir yra teisingas bei pagrįstas. Darbuotojo teisė gauti darbo užmokestį – tai absoliuti teisė, nepriklausanti nuo dirbančiojo rasės, tautybės, socialinės padėties, religinių įsitikinimų ir pan. bei kartu įgyvendinanti darbo sutarties sąlygą, kad šalys susyngsta dėl darbo užmokesčio sistemos, darbo užmokesčio dydžio, mokėjimo tvarkos. Kad konkretus asmuo būtų pripažintas darbuotoju, jis turi dirbti už atlyginimą, o ne neatlygintinai. Rangos sutarties pagrindu rangovas įsipareigoja pagal užsakovo parengtą projektą atlikti tam tikrus darbus, o užsakovas įsipareigoja priimti atliktus darbus ir už juos apmokėti. Už atliktus darbus užsakovas rangovui sumoka per nustatytą laiką, priklausomai nuo darbų perdavimo – priėmimo akto pasirašymo dienos, tai yra priėmus darbo

¹⁵ Valstybės žinios, 2002, Nr. 124 – 5626.

¹⁶ Valstybės žinios, 2001, Nr. 49 – 1704.

¹⁷ Valstybės žinios, 1992, Nr. 33 – 1014.

rezultata, kai darbai atlikti tinkamai ir laiku. Rangos sutartyje nurodoma darbų kaina, į kurią įeina rangovo atlikto darbo atlyginimas ir jo turėtų išlaidų kompensavimas (CK 6.653 str. 2 d.). Kas liečia autorinę sutartį, ji nėra darbo sutartis, nesuteikia socialinių garantijų, o autorinio atlyginimo dydis, atsiskaitymo tvarka ir terminai nustatomi šalių susitarimu. Lyginant autorinę sutartį su darbo sutartimi yra žymiai mažesnis fizinių asmenų pajamų mokestis (15%), kurią privaloma sumokėti.

Darbuotojo teisė nutraukti darbo sutartį paduodant pareiškimą. Darbo sutartį lyginant su civilinėmis sutartimis svarbu yra tai, kad darbo sutarties pagrindu darbuotojas privalo atlikti tam tikrą testinio pobūdžio funkciją, nesiejamą su gaunamu rezultatu, nes darbe yra svarbus pats procesas, o rezultata turi įtakoti darbdavio reikalavimai. Civilinės sutarties pagrindu šalis įsipareigoja atlikti konkrečią užduotį, o ne vykdyti tam tikrą darbo funkciją. Darbuotojas turi teisę nutraukti neterminuotą taip pat ir terminuotą darbo sutartį iki jos termino pabaigos, apie tai išpėjęs darbdavį prieš keturiolika dienų. Išpėjimo terminui pasibaigus darbuotojas turi teisę nebedirbti, o darbdavys turi įforminti darbo sutarties nutraukimą ir atsiskaityti su atleidžiamu darbuotoju. Darbuotojas, išpėjęs darbdavį ne vėliau kaip prieš tris darbo dienas nuo prašymo padavimo dienos taip pat turi teisę nutraukti darbo sutartį dėl ligos ar turimo neįgalumo taip pat įgijęs teisę į visą senatvės pensiją ar ją jau gaunantis ir tais atvejais kai darbdavys nevykdo savo įsipareigojimų pagal darbo sutartį, pažeidinėja įstatymus. Darbuotojas taip pat turi teisę atšaukti prašymą nutraukti darbo sutartį ne vėliau kaip per tris dienas nuo prašymo įteikimo darbdaviui dienos.

Darbuotojo teisė į išeitinę išmoką. Nutraukiant darbo sutartį darbdavio iniciatyva nesant darbuotojo kaltės taip pat likvidavus darbdavį, atleistam darbuotojui išmokama jo vidutinio mėnesinio darbo užmokesčio dydžio išeitinė išmoka, kurios dydis priklauso nuo darbuotojo nepertraukiamo darbo stažo toje darbovietėje. Pavyzdžiui, tais atvejais, kai darbo sutartis nutraukiama dėl nepriklausančių nuo darbuotojo aplinkybių, darbuotojui išmokama jo dviejų mėnesių vidutinio darbo užmokesčio dydžio išeitinė išmoka, jei įstatymuose ar kolektyvinėje sutartyje nenumatyta kitaip. Nuomos sutarties nutraukimo atveju, nuomotojas turi teisę pareikšti teisme reikalavimą nuomininkui, įvykdyti prievolę nuomos sutarties pagrindu arba pašalinti pažeidimus.

Darbuotojo teisė į poilsį. DK 157 straipsnyje reglamentuota darbuotojo teisė pailsėti ir pavalgyti darbo pertraukos metu, papildomos ir specialios pertraukos pailsėti darbo dienos laiku, paros nepertraukiamas poilsis tarp darbo dienų, savaitės nepertraukiamas poilsis, kasmetinis poilsio laikas.

Darbuotojo teisė į saugias ir sveikas darbo sąlygas. Darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymo¹⁸ trečiojo straipsnio pirmoje dalyje teigiama, kad kiekvienam darbuotojui turi būti sudarytos saugios ir sveikos darbo sąlygos, neatsižvelgiant į įmonės veiklos rūšį, darbo sutarties rūšį, darbuotojų skaičių, įmonės rentabilumą, darbo vietą, darbo aplinką, darbo pobūdį, darbo dienos ar darbo pamainos trukmę, darbuotojo pilietybę, rasę, tautybę, lytį, seksualinę orientaciją, amžių, socialinę kilmę, politinius ar religinius įsitikinimus. Saugias ir sveikas darbo sąlygas darbuotojams privalo sudaryti ir užtikrinti darbdavys, kad darbuotojai būtų apsaugoti nuo profesinės rizikos arba ji būtų kiek įmanoma sumažinta. Pavyzdžiui, rangos sutarties atveju, darbų vadovas privalo užtikrinti, kad statinio, statybos organizavimo, statybos darbų technologijos projektuose būtų numatyti saugos ir sveikatos darbe teisės aktų nustatyti bendrieji saugos ir sveikatos darbe principai ir reikalavimai.¹⁹

Darbuotojų teisė vienytis į profesines sąjungas. Ši teisė asociacijų laisvės principu įtvirtinta daugelyje tarptautinių dokumentų: Visuotinėje žmogaus teisių deklaracijoje,²⁰ Europos žmogaus teisių ir pagrindinių laisvių apsaugos konvencijoje,²¹ Tarptautiniame pilietinių ir politinių teisių pakte,²² Europos socialinėje chartijoje²³ (pataisytoje). Profesinių sąjungų įstatymo²⁴ pirmame straipsnyje teigiama, kad asmenys, LR teisėtai dirbantys pagal darbo sutartis ar kitais įstatymų nustatytais pagrindais, turi teisę laisvai jungtis į profesines sąjungas ir dalyvauti jų veikloje. Tai konstitucinė teisė, kai susikūrusios profesinės sąjungos kaip savarankiškos ir savanoriškos organizacijos atstovauja ir gina darbuotojų darbo, profesines, ekonomines bei socialines teises ir interesus.

DK 228 straipsnyje reglamentuotos darbuotojų pareigos dirbti dorai ir sąžiningai, laikytis darbo drausmės, laiku ir tiksliai vykdyti teisėtus darbdavio ir administracijos nurodymus, darbo normas, laikytis techninės drausmės, darbuotojų saugos ir sveikatos reikalavimų, tausoti darbdavio turtą. Darbuotojų pareigos sukonkretintos ir detalizuotos įmonių, įstaigų ar organizacijų darbo tvarkos taisyklėse, pareiginėse instrukcijose ir nuostatuose, pareigybių aprašymuose, darbuotojų saugos ir sveikatos instrukcijose, saugaus darbų atlikimo taisyklėse ir pan.

Turbūt kiekvienas įmonės, įstaigos ar organizacijos vadovas galvodamas apie idealų darbuotoją ir įsivaizduodamas jam būtinąs savybes paminėtų sąžiningumą. Turėdamas sąžiningą darbuotoją įmonės vadovas gali juo pasitikėti, patikėti jam tam tikrus darbus. Tačiau darbuotojo sąžiningumas darbe priklausys ne tik nuo jo asmeninių savybių, bet ir nuo to, kokią darbo aplinką sukurs ir kokias

¹⁸ Valstybės žinios, 2003, Nr. 70 – 3170.

¹⁹ Valstybės žinios, 1999, Nr. 7 – 155.

²⁰ Valstybės žinios, 2006, Nr. 68 – 249.

²¹ Valstybės žinios, 1995, Nr. 40 – 987.

²² Valstybės žinios, 2002, Nr. 77 – 3288.

²³ Valstybės žinios, 2001, Nr. 49 – 1704.

²⁴ Valstybės žinios, 1991, Nr. 34 – 933.

vertybes puoselės vadovai. Žmogui kur kas sunkiau elgtis nesąžiningai, neatlikti darbdavio pavestų darbų, meluoti ar net vogti, kai su juo elgiamasi teisingai. Populiarėjančios darbuotojų lojalumo programos duoda neabejotiną naudą darbdaviui, nes lojalus ir motyvuotas darbuotojas įdeda į darbą daugiau jėgų ir energijos ir tai daro dėl to, kad jo ir darbdavio interesai ir vertybės pradeda sutapti. Darbuotojų lojalumo programos, jų motyvavimas įdiegia jiems stiprų atsakomybės jausmą.

Darbuotojo pareiga dirbti darbo sutartyje sulygtą darbą ir paklusti darbo vidaus tvarkai.

Darbuotojo ir darbdavio bendru sutarimu darbuotojas įsipareigoja dirbti tam tikros profesijos, specialybės, kvalifikacijos darbą arba eiti tam tikras pareigas paklusdamas darbovietėje nustatytai darbo tvarkai. Tai yra įsipareigojimas atlikti ne tam tikrus konkrečius darbus, o vykdyti rūšiniais požymiais apibrėžtą konkrečią darbo funkciją taip pat laiku ateiti į darbą, laikytis nustatytų technologinių taisyklių.²⁵ DK 119 straipsnyje teigiama, kad darbdavys neturi teisės reikalauti, kad darbuotojas atliktų darbo sutartyje nesulygtą darbą, išskyrus tam tikrus gamybinio būtinumo atvejus, siekiant užkirsti kelią gaivalinei nelaimėi ar gamybinei avarijai taip pat perkeltiant darbuotoją į kitą darbą prastovos atveju.

Darbuotojo pareiga pačiam atlikti jam pavestą darbą. Darbuotojas neturi teisės be darbdavio ar jo įgalioto asmens sutikimo savo darbą pavesti atlikti kitam asmeniui. Darbuotojas kaip viena iš darbo sutarties šalių savo darbo funkcijas turi vykdyti pats. Darbo pavidimas kitam asmeniui skiriasi nuo laikinai nesančio darbe darbuotojo pavadavimo, kai pavaduojantysis įgyja visas pavaduojamo darbuotojo teises ir pareigas.²⁶ Rangos sutarties pagrindu rangovas įsipareigoja savo rizika atlikti tam tikrą darbą bei turi teisę savo prievolėms vykdyti, tai yra tam tikriems darbams atlikti pasitelkti subrangovus, tuomet rangovas tampa generaliniu rangovu. Tačiau rangos sutartis gali numatyti, kad visus darbus turi atlikti rangovas.

Darbuotojo pareiga atlyginti darbdaviui padarytą žalą. Materialinė darbuotojo atsakomybė darbdaviui paprastai atsiranda darbuotojui neatlikus savo darbinių pareigų arba atlikus jas netinkamai, ko pasekoje darbdavys patiria žalą. Materialinės atsakomybės tikslas yra atlyginti turtinę ir neturtinę žalą. Atlygintinos žalos dydį sudaro tiesioginiai nuostoliai ir negautos pajamos. Neturtinės žalos dydį kiekvienu konkrečiu atveju nustato teismas. DK numato dvi darbuotojų materialinės atsakomybės rūšis: ribotą, iki trijų vidutinių mėnesinių darbo užmokesčių dydžio ir visišką materialinę atsakomybę, kai darbas yra tiesiogiai susijęs su materialinių vertybių saugojimu, priėmimu, išdavimu ir pan.

²⁵ LR Darbo kodekso komentaras. II tomas. Vilnius: Justitia, 2004. P. 46.

²⁶ Ten pat. P. 113.

1.2. Darbdavys kaip darbo teisės subjektas

Darbdaviu gali būti darbinį teisnumą ir veiksnumą turinti įmonė, įstaiga, organizacija ar kita organizacinė struktūra, nepaisant nuosavybės formos, teisinės formos, rūšies bei veiklos pobūdžio taip pat kiekvienas fizinis asmuo. Juridinių asmenų darbinį teisinį subjektiškumą reglamentuoja DK 14 straipsnio pirma dalis, kurioje teigiama, kad darbdavių darbinis teisnumas ir veiksnumas atsiranda nuo jų įsteigimo momento, kuriuo yra laikomas juridinio asmens įregistravimas juridinių asmenų registre. Darbdavio fizinio asmens teisnumą ir veiksnumą reglamentuoja CK.

Juridinis asmuo yra savo pavadinimą turinti įmonė, įstaiga ar organizacija, kuri gali savo vardu įgyti ir turėti teises ir pareigas, būti ieškovu ar atsakovu teisme (CK 2.33 str. 1 d.). Taigi, juridiniai asmenys skirstomi į įmones, įstaigas ir organizacijas ir gali būti tiek vieši, tiek privatūs, priklausomai nuo to ar atlieka viešąsias funkcijas ar užsiima ūkine komercine veikla.

Įmonės įstaigos ir organizacijos yra ne tik individualių, bet ir su jais susijusių kolektyvinių teisinių santykių, taip pat teisinių santykių, susijusių su piliečių įdarbinimu, profesiniu orientavimu, kvalifikacijos kėlimu ir permokymu bei santykių, susijusių su darbo įstatymų laikymosi priežiūra, kontrole ir darbo ginčų nagrinėjimu, dalyviai.²⁷

Darbdavys kolektyviniuose ir individualiuose darbo santykiuose teises įgyja, prisiima pareigas bei jas įgyvendina per savo atstovą - įmonės vadovą. Darbdaviui atstovauti gali ir įmonės, įstaigos ar organizacijos administracija, kai tokia kompetencija numatyta atitinkamos įmonės, įstaigos ar organizacijos veiklą reglamentuojančiuose teisės aktuose.

1.2.1. Darbdavio kaip juridinio asmens ir darbdavio kaip fizinio asmens darbinis teisinis subjektiškumas

Juridinis asmuo, kaip įstatymo nustatyta tvarka suburta fizinių asmenų grupė, tampa teisnus ir veiksnus, kai yra įregistruojamas juridinių asmenų registre. Juridinio asmens galėjimą turėti tam tikras teises ir pareigas lemia jo steigimo tikslai ir paskirtis, taip pat jo veiklą reglamentuojantys įstatymai, todėl juridinių asmenų teisnumas nėra vienodas.

²⁷ Nekrošius et al. Darbo teisė. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2008. P. 70.

CK 2.74 straipsnis reglamentuoja privačiųjų ir viešųjų juridinių asmenų teisumą, teigiant, kad privatūs juridiniai asmenys gali turėti ir įgyti bet kokias civilines teises ir pareigas, išskyrus tas, kurioms atsirasti reikalingos tokios fizinio asmens savybės kaip lytis, amžius bei giminystė, o viešieji juridiniai asmenys turi specialų teisumą, jie gali įgyti ir turėti tik tokias civilines teises ir pareigas, kurios neprieštarauja jų steigimo dokumentams ir veiklos tikslams. Kai viešųjų juridinių asmenų sudaryti sandoriai prieštarauja jų veiklos tikslams, jie gali būti pripažįstami negaliojančiais.

Juridinis asmuo kartu su teisumu įgyja ir veiksnumą. Teisę sudaryti sandorius, vykdyti sutartis bei atlikti kitus teisinius veiksmus pavedama juridinio asmens organams. Juridinio asmens valdymo organai, tai yra tie organai, per kuriuos įmonė, įstaiga ar organizacija įgyja atitinkamas teises, prisiima pareigas ir jas įgyvendina, ir kurie veikia pagal savo kompetenciją. Valdymo organams priskiriama įmonės, įstaigos ar organizacijos valdyba, jeigu jiniai yra renkama ir vadovas.

Įmonių teisinė padėtis yra apibrėžiama Akcinių bendrovių įstatyme,²⁸ Ūkinių bendrijų įstatyme,²⁹ Individualių įmonių įstatyme,³⁰ Valstybės ir savivaldybės įmonių įstatyme³¹ bei Žemės ūkio bendrovių įstatyme.³²

Įmonė yra savo vardą turintis ūkinis vienetas, įsteigtas įstatymų nustatyta tvarka tam tikrai ūkinei komercinei veiklai vystyti, kai tokia veikla siekiama materialios naudos jos steigėjams. Visos įmonės yra juridiniai asmenys, turintys tam tikrų teisių ir pareigų. Tai gali būti valstybės ar savivaldybės įmonė, akcinė bendrovė, individuali įmonė, ūkinė bendrija, žemės ūkio bendrovė.

Įmonės skirstomos į visiškos ir ribotos atsakomybės įmones. Ribotos atsakomybės įmonės atsako tik savo turtu, todėl skolos atveju išieškojimas negali būti nukreipiamas į jos dalyvių turtą. Vadovaujantis Akcinių bendrovių įstatymu, akcinė bendrovė ir uždaroji akcinė bendrovė yra ribotos civilinės atsakomybės privatus juridinis asmuo, kuri už savo prievoles atsako tik savo turtu. Akcininkai pagal bendrovės prievoles atsako ta suma, kurią jie įmokėjo už pasirašytas akcijas. Įmonės įstatinis kapitalas yra padalintas į dalis, vadinamas akcijomis.

Akcinių bendrovių įstatyme išskiriamos dviejų rūšių bendrovės: akcinė bendrovė ir uždaroji akcinė bendrovė. Minėto įstatymo antrajame straipsnyje teigiama, kad akcinės bendrovės įstatinis kapitalas turi būti ne mažesnis kaip 150 tūkstančių litų, o jos akcijos gali būti platinamos arba jomis prekiaujama viešai. Uždarosios akcinės bendrovės įstatinis kapitalas turi būti ne mažesnis kaip 10 tūkstančių litų, akcijos negali būti platinamos ar jomis prekiaujama viešai bei turėti mažiau kaip 250 akcininkų. Akcinės ir uždarosios akcinės bendrovės steigėjais gali būti fiziniai ir juridiniai asmenys,

²⁸ Valstybės žinios, 2000, Nr. 64 – 1914.

²⁹ Valstybės žinios, 2003, Nr. 112 – 4990.

³⁰ Valstybės žinios, 2003, Nr. 112 – 4991.

³¹ Valstybės žinios, 1994, Nr. 102 – 2049.

³² Valstybės žinios, 2001, Nr. 45 – 1574.

kurie yra įsigiję bendrovės akcijų. Tačiau akcininkas neturi jokių turtinių įsipareigojimų bendrovei, vien tik apmokėti pasirašytas akcijas emisijos kaina.

Kaip jau minėjau darbdaviu gali būti įmonė, įstaiga, organizacija ar kita organizacinė struktūra, turinti darbinį teisingumą ir veiksnumą, kuris atsiranda nuo jų įsteigimo momento. DK 14 straipsnio antroje dalyje išdėstyta nuostata, kad darbdaviai įgyja darbo teises ir prisiima darbo pareigas, taip pat jas įgyvendina per savo organus ir administraciją. Dr. V. Tiažkijus teigia, kad juridinis asmuo yra teisinė fikcija, [...] jis pats nei įgyti, nei prisiimti, nei įgyvendinti darbo teisių ir pareigų neturi galimybės.³³ Juridiniai asmenys teises įgyja ir pareigas prisiima per savo organus, kurie formuojami ir veikia pagal įstatymus ir darbdavių veiklos dokumentus. Juridinio asmens organai, kuriems yra priskirtos tam tikros funkcijos ir kurie veikia tik savo kompetencijos ribose yra skirstomi taip: juridinio asmens dalyvių susirinkimas (pavyzdžiui, akcinės bendrovės visuotinis akcininkų susirinkimas); juridinio asmens priežiūros organas (pavyzdžiui, akcinės bendrovės stebėtojų taryba); juridinio asmens valdymo organas (pavyzdžiui, akcinės bendrovės valdyba, administracijos vadovas).³⁴ Juridinio asmens valdymo organų nariais gali būti tik fiziniai asmenys, o kitų organų nariais – ir fiziniai, ir juridiniai asmenys.

Akcinių bendrovių įstatymo³⁵ 19 straipsnyje teigiama kad tiek akcinė bendrovė, tiek uždaroji akcinė bendrovė (toliau – bendrovė) turi turėti visuotinį akcininkų susirinkimą ir bendrovės vadovą kaip vienasmenį valdymo organą. Taip pat gali būti sudaroma stebėtojų taryba ir valdyba. Aukščiausias bendrovės organas yra visuotinis akcininkų susirinkimas, kuriame dalyvauja visi įmonės akcininkai, nepriklausomai nuo to, kiek akcijų jie turi. Visuotinis akcininkų susirinkimas turi išimtinę teisę keisti bendrovės įstatus; rinkti stebėtojų tarybos narius, jeigu stebėtojų taryba nesudaroma – valdybos narius, o kai nesudaroma nei stebėtojų taryba nei valdyba – rinkti bendrovės vadovą; teisę atšaukti stebėtojų tarybą ar jos narius, taip pat visuotinio akcininkų susirinkimo išrinktus valdybos narius bei bendrovės vadovą; nustatyti bendrovės išleidžiamų akcijų klasę, skaičių, nominalią vertę bei minimalią emisijos kainą; tvirtinti metinę finansinę atskaitomybę; priimti sprendimą dėl pelno paskirstymo; įstatinio kapitalo padidinimo ar sumažinimo; bendrovės pertvarkymo, restruktūrizacijos ar likvidavimo bei kitais klausimais. Sprendimai visuotiniame akcininkų susirinkime priimami balsų dauguma, kuri negali būti mažesnė kaip 2/3 visų susirinkime dalyvaujančių akcininkų akcijų suteikiamų balsų. Akcininkų susirinkimas laikomas įvykusi, kai jame dalyvaujančių akcininkų akcijos suteikia daugiau nei pusę visų balsų. Tais atvejais, kai nėra kворumo turi būti sušauktas pakartotinis susirinkimas, priimsiantis

³³ Tiažkijus V. Darbo teisė: teorija ir praktika. I tomas. Vilnius: Justitia, 2005. P. 172.

³⁴ LR Darbo kodekso komentaras. I tomas. Vilnius: Justitia, 2003. P. 77.

³⁵ Valstybės žinios, 2000, Nr. 64 – 1914.

sprendimus pagal paskelbtą neįvykusio susirinkimo darbotvarkę, nepriklausomai nuo susirinkusių akcininkų skaičiaus.

Visuotinio akcininkų susirinkimo sušaukimo iniciatyvos teisę turi stebėtojų taryba, valdyba, o jos nesant bendrovės vadovas bei akcininkai, kurių turimos akcijos suteikia ne mažiau kaip 1/10 visų balsų. Susirinkimo darbotvarkę rengia valdyba, o jos nesant – bendrovės vadovas.

Akcinių bendrovių įstatymo³⁶ 31 straipsnis reglamentuoja stebėtojų tarybos sudarymą. Tai kolegialus juridinio asmens priežiūros organas, renkamas visuotinio akcininkų susirinkimo ne ilgesniam kaip ketverių metų laikotarpiui, jam vadovauja stebėtojų tarybos pirmininkas. Stebėtojų tarybos narių skaičių nustato bendrovės įstatai – ne mažiau kaip 3 ir ne daugiau kaip 15 narių. Renkant stebėtojų tarybos narius kiekvienas akcininkas turi tiek balsų, kuris lygus balsų skaičiaus sandaugai, priklausomai nuo akcininko turimų akcijų ir renkamų stebėtojų tarybos narių skaičiaus. Viena akcija yra vienas balsas. Išrenkami daugiausiai balsų surinkę kandidatai. Stebėtojų taryba renka valdybos narius, o kai valdyba nesudaroma ir – bendrovės vadovą, atleidžia juos iš pareigų, analizuoja valdybos ir bendrovės vadovo veiklą, finansinių išteklių naudojimą, kapitalo rentabilumą, darbo apmokėjimą, bendrovės finansinės būklės perspektyvą, pateikia visuotiniam akcininkų susirinkimui atsiliėpimus ir pasiūlymus dėl bendrovės veiklos strategijos, metinės finansinės atskaitomybės, pelno paskirstymo taip pat dėl valdybos ir bendrovės vadovo veiklos. (32 str.). Posėdžius šaukia stebėtojų tarybos pirmininkas, ne mažesniu kaip 1/3 stebėtojų tarybos narių sprendimu. Posėdis laikomas įvykusi, kai jame dalyvauja daugiau kaip pusė stebėtojų tarybos narių. Visi stebėtojų tarybos nariai turi lygias teises. Balsavimo metu kiekvienas iš jų turi vieną balsą.

Bendrovės valdyba yra kolegialus bendrovės valdymo organas, renkamas stebėtojų tarybos arba visuotinio akcininkų susirinkimo ne ilgesniam kaip ketverių metų laikotarpiui. Valdybą sudaro ne mažiau kaip trys valdybos nariai, kuriais gali būti renkami tik fiziniai asmenys ir kurie gali atsistatydinti iš pareigų kadencijai nesibaigus, apie tai ne vėliau kaip prieš 14 dienų raštu išpėję bendrovės vadovą (33 str.). Valdyba gali darbdavio vardu įgyti darbo teises bei prisiimti darbo pareigas tik įstatymų pagrindu ir darbdavio veiklos dokumentų nustatyta tvarka.

Vadovaujantis Akcinių bendrovių įstatymo 34 straipsniu valdyba svarsto ir tvirtina bendrovės veiklos strategiją, jos metinį pranešimą, valdymo struktūrą ir darbuotojų pareigybes, bendrovės filialų ir atstovybių nuostatus. Valdyba turi teisę rinkti ir atšaukti bendrovės vadovą, nustatyti jo atlyginimą, skatinti arba skirti jam nuobaudas. Valdyba priima sprendimus bendrovei tapti kitų juridinių asmenų steigėja, steigti bendrovės filialus ir atstovybes, įsigyti ilgalaikio turto taip pat

³⁶ Valstybės žinios, 2000, Nr. 64 – 1914.

sprendimą restruktūrizuoti bendrovę. Valdyba analizuoja ir vertina bendrovės vadovo pateiktą medžiagą apie bendrovės veiklos strategijos įgyvendinimą, bendrovės veiklos organizavimą, finansinę būklę, ūkinės veiklos rezultatus, metinės finansinės atskaitomybės ir pelno paskirstymo projektus. Teisę sušaukti valdybos posėdį turi kiekvienas valdybos narys, balsavimo metu turintis vieną balsą. Valdybos posėdis laikomas įvykusi, kai jame dalyvauja daugiau kaip 2/3 valdybos narių.

Bendrovės vadovas yra vienasmenis bendrovės valdymo organas, kuriuo gali būti tik fizinis asmuo. Vadovą renka ir atleidžia iš pareigų bendrovės valdyba, jos nesant – stebėtojų taryba arba visuotinis akcininkų susirinkimas, kai stebėtojų taryba nesudaroma. Akcinių bendrovių įstatymo³⁷ 37 straipsnyje teigiama, kad su bendrovės vadovu yra sudaroma darbo sutartis taip pat gali būti sudaryta ir visiškos materialinės atsakomybės sutartis. Bendrovės vadovas organizuoja ir kuruoja kasdieninę bendrovės veiklą, priima į darbą ir atleidžia darbuotojus, sudaro ir nutraukia su jais darbo sutartis, juos skatina ir skiria jiems nuobaudas. Bendrovės vadovas veikia bendrovės vardu ir atsako už bendrovės veiklos organizavimą, metinės finansinės atskaitomybės sudarymą, metinio pranešimo parengimą, atitinkamos informacijos ir dokumentų pateikimą visuotiniam akcininkų susirinkimui, stebėtojų tarybai ir valdybai. Taip pat atitinkamų bendrovės dokumentų ir duomenų pateikimą juridinių asmenų registro tvarkytojui, Vertybinių popierių komisijai. Įmonės vadovas, kaip vienasmenis valdymo organas, atstovauja darbdaviui tiek individualiuose, tiek kolektyviniuose darbo santykiuose. Įmonės vadovo statusas įpareigoja vadovą atstovauti įmonei santykiuose su trečiaisiais asmenimis, įmonės vardu sudaryti sutartis. Vadovo buvimas bendrovės valdymo organu lemia tai, kad dauguma vadovo teisių ir pareigų atsiranda įstatymo, o ne sutarties pagrindu.

Juridinių asmenų organų kompetencija ir funkcijos reglamentuotos CK 2.82 straipsnyje, kuriame teigiama, kad juridinių asmenų organų kompetenciją ir funkcijas nustato atitinkamos teisinės formos juridinius asmenis reglamentuojantys įstatymai ir juridinio asmens steigimo dokumentai. Tai reiškia, kad kiekvienas darbdavio organas veikia savo kompetencijos ribose ir negali prisiimti kitų organų kompetencijos, pavyzdžiui, stebėtojų tarybos ir valdybos darbo tvarką nustato jų priimti darbo reglamentai. Bendrovės valdyba ir bendrovės vadovas yra tie juridinio asmens valdymo organai, per kuriuos juridinis asmuo įgyja teises, prisiima pareigas ir jas įgyvendina: atsako už finansinės atskaitomybės sudarymą, juridinio asmens dalyvių susirinkimo sušaukimą, duomenų ir dokumentų pateikimą juridinių asmenų registru, juridinio asmens veiklos organizavimą ir pan., kai tie organai veikia savo kompetencijos ribose (CK 2.82 str. 3 d.). Kompetencijos ribos yra apibrėžtos įstatymų ir juridinių asmenų steigimo dokumentų.

³⁷ Valstybės žinios, 2000, Nr. 64 – 1914.

Juridinių asmenų organų sprendimai teismo tvarka gali būti pripažinti negaliojančiais, jei jie prieštarauja imperatyviosioms įstatymo normoms, juridinio asmens steigimo dokumentams, protingumo ar sąžiningumo principams (CK 2.82 str. 4 d.).

Vadovaujantis Individualių įmonių įstatymu,³⁸ individuali įmonė yra neribotos civilinės atsakomybės privatus juridinis asmuo, kuri nuosavybės teise priklauso fiziniam asmeniui ar keliems fiziniams asmenims bendrosios jungtinės nuosavybės teise. Individualios įmonės steigėju gali būti tik veiksnus fizinis asmuo, kuris nuo įmonės įregistravimo juridinių asmenų registre laikomas jos savininku. Įstatymas nenumato reikalavimo individualiai įmonei turėti valdymo organus, todėl tokių įmonių savininkai teises ir pareigas įgyvendina patys. Kadangi individuali įmonė yra neribotos civilinės atsakomybės juridinis asmuo, atsakomybės atveju jos turtas nėra atskirtas nuo savininko turto ir savininkas už įmonės skolas atsako visu savo turtu, nepaisant to, kad į įmonės balansą neįeina asmeninis savininko turtas, kuris naudojamas jo ir jo šeimos poreikiams tenkinti. Individualių įmonių įstatymo šeštajame straipsnyje teigiama, kad individualios įmonės savininku gali būti tik fizinis asmuo, kuris turi teisę gauti individualios įmonės pelną, paimti įmonės kasoje esančius pinigus bei paimti iš individualios įmonės turtą, keisti individualios įmonės nuostatus, tvirtinti įmonės metinę finansinę atskaitomybę, steigti filialus ir atstovybes bei nutraukti jų veiklą, pertvarkyti, reorganizuoti ar likviduoti individualią įmonę.

Individualios įmonės vadovas yra jos vienasmenis valdymo organas, kartu esantis ir įmonės savininku, jei individualios įmonės nuostatai nenustato kitaip. Tačiau individualios įmonės savininkas jos vadovu gali paskirti ir kitą asmenį, su kuriuo sudaroma darbo ar civilinė sutartis, kurią individualios įmonės vardu pasirašo jos savininkas. Su individualios įmonės vadovu sudarant darbo sutartį gali būti sudaroma ir visiškos materialinės atsakomybės sutartis, o tarp vadovo ir savininko iškilę ginčai nagrinėjami teisme. Individuali įmonė gali būti pertvarkoma į akcinę bendrovę arba uždaryją akcinę bendrovę, jei jos turimas turtas bus ne mažesnis už bendrovei nustatytą minimalų įstatinio kapitalo dydį (11 str.). Kai yra priimtas sprendimas likviduoti individualią įmonę, likvidatorius, nuo jo paskyrimo dienos įgyja likviduojamos įmonės vadovo teises ir pareigas (13 str.).

Ūkinių bendrijų įstatymas³⁹ reglamentuoja tikrosios ūkinės bendrijos ir komanditinės ūkinės bendrijos steigimą, valdymą, veiklą, jų pertvarkymą, dalyvių teises ir pareigas. Tikroji ūkinė bendrija yra visiškos turtinės atsakomybės įmonė, įsteigta pagal bendrosios jungtinės veiklos sutartį sujungus kelių fizinių ar juridinių asmenų turtą į bendrąją dalinę nuosavybę ūkinei komercinei veiklai vykdyti. Bendrija laikoma įsteigta nuo jos įregistravimo juridinių asmenų registre. Tikrosios

³⁸ Valstybės žinios, 2003, Nr. 112 – 4991.

³⁹ Valstybės žinios, 2003, Nr. 112 – 4990.

ūkinės bendrijos steigimo sutartyje suformuluojami jos veiklos tikslai, nustatomas narių įnašų dydis, pelno ir pajamų paskirstymo tvarka. Sprendimai priimami balsų dauguma, kiekvienas narys turi vieną balsą. Bendrijos narys turi teisę dalyvauti tvarkant bendrijos reikalus ir priimant sprendimus, veikti bendrijos vardu, siūlyti pakeisti bendrijos jungtinės veiklos sutartį, gauti bendrijos pelno dalį, reikalauti grąžinti įnašą ir pan. (8 str.). Kadangi ūkinė bendrija yra neribotos civilinės atsakomybės privatus juridinis asmuo, pagal prievoles savo turtu atsako pati bendrija, kaip įmonė ir jos nariai. Bendrijos nariai savo turtu pagal bendrijos prievoles atsako solidariai. Bendrijos pajamas nariai pasiskirsto priklausomai nuo jų įnašų dydžio bendrijoje, nuo įnašo dydžio priklauso ir kiekvieno iš jų atsakomybė. Komandinės ūkinės bendrijos atveju komanditoriai pagal bendrijos prievoles atsako tik savo indėliu. Komanditorius nedalyvauja bendrijos valdyme, o kaip indėlininkas su savo kapitalu dalyvauja bendrijos ūkinėje komercinėje veikloje ir gauna tą bendrijos uždirbamų pajamų dalį, kuri atitinka jo indelį bendrijos turte.

Žemės ūkio bendrovė yra ribotos turtinės atsakomybės įmonė, kurios valdymo organai yra jos narių susirinkimas ir valdyba, per kuriuos žemės ūkio bendrovė kaip juridinis asmuo įgyja teises ir prisiima pareigas bei jas įgyvendina. Bendrovės kapitalas formuojamas iš bendrovės narių įnašų vadinamų pajais ir bendrovės pelno. Vadovaujantis Žemės ūkio bendrovių įstatymo⁴⁰ trečiojo straipsnio nuostatomis, žemės ūkio bendrovė yra fizinių asmenų privatizuota žemės ūkio įmonė arba fizinių ir juridinių asmenų pagal steigimo sandorį įsteigta įmonė, kurios turtas atskirtas nuo narių ir pajininkų turto. Aukščiausias bendrovės organas yra jos narių susirinkimas. Bendrovės nariu laikomas fizinis asmuo, sukakęs aštuoniolika metų bei juridinis asmuo, bendrovės narių susirinkimo priimtas į bendrovės narius, turintis pajų ir sprendžiamąjį balsą (2 str.). Minėto įstatymo 21 straipsnis reglamentuoja bendrovės narių susirinkimo teisę keisti ir papildyti bendrovės įstatus, priimti naujus bendrovės narius ir juos šalinti iš bendrovės, svarstyti bendrovės valdybos darbą, tvirtinti ūkinės veiklos metinę apyskaitą, reorganizuoti, pertvarkyti ir likviduoti bendrovę, rinkti ir atleisti bendrovės valdybos narius, administracijos vadovą, nustatyti jų atlyginimus, steigti ir uždaryti bendrovės filialus, atstovybes ir pan. Bendrovės susirinkimas laikomas teisėtu, kai jame dalyvauja daugiau kaip pusė bendrovės narių, o nutarimai priimami balsų dauguma. Žemės ūkio bendrovės gamybinei ir komercinei veiklai vadovauja bendrovės valdyba, kurios narius ir pirmininką ne ilgesniam kaip ketverių metų laikotarpiui renka narių susirinkimas.

Pagal Valstybės ir savivaldybės įmonių įstatymą,⁴¹ valstybės ir savivaldybės įmonės steigiamos įstatymo nustatyta tvarka, kurioms turtą suteikia valstybė arba savivaldybė, taip ir liekanti šio turto savininke, o įmonė pagal savo įstatus valdo turtą, juo naudojasi ir disponuoja patikėjimo teise.

⁴⁰ Valstybės žinios, 2001, Nr. 45 – 1574.

⁴¹ Valstybės žinios, 1994, Nr. 102 – 2049.

Tokia įmonė civilines teises įgyja ir pareigas prisiima bei jas įgyvendina per įmonės vadovą, tačiau negali to padaryti per įmonės savininką, kuris, šiuo atveju, yra valstybė arba savivaldybė (3 str. 2 d., 4 str. 1, 2 d.). Valstybės ar savivaldybės įmonė laikoma įsteigta nuo jos įregistravimo juridinių asmenų registre, o jos valdymo organus sudaro valdyba ir įmonės vadovas. Minėto įstatymo dešimtas straipsnis numato, kad valstybės ir savivaldybės įmonės valdybos nariais gali būti tik įmonės savininko teises ir pareigas įgyvendinančios institucijos valstybės tarnautojai ir savivaldybės administracijos valstybės tarnautojai bei tų įmonių vadovai. Įmonės vadovas, per kurį valstybės ir savivaldybės įmonė įgyja civilines teises ir prisiima civilines pareigas bei jas įgyvendina, organizuoja visą įmonės veiklą ir veikia įmonės vardu: priima darbuotojus į darbą ir juos atleidžia, sudaro ir nutraukia su jais darbo sutartis, tvirtina įmonės filialų ir atstovybių nuostatus, teikia reikiamą informaciją įmonės valdybai, turi teisę vienvaldiškai sudaryti sandorius ir yra atsakingas už įmonės turto valdymą, naudojimą ir disponavimą juo bei privalo įmonei padarytą žalą atlyginti visiškai (11 str.). Tais atvejais, kai įmonė turto neturi išieškotojų reikalavimai tenkinami iš valstybės ar savivaldybės biudžeto.

Darbdaviu gali būti ir įstaiga, kaip ne pelno siekiantis ūkio subjektas, vykdamas įstatymų nustatytas valstybės ir savivaldybės funkcijas ar teikiantis paslaugas visuomenės nariams ir tenkinantis viešuosius interesus bei turintis darbinį teisingumą ir veiksnumą.

Vadovaujantis Biudžetinių įstaigų įstatymo⁴² antrojo straipsnio nuostatomis, biudžetinė įstaiga yra valstybės arba savivaldybės institucija, visiškai arba iš dalies išlaikoma iš valstybės arba savivaldybės biudžeto ir kurios steigimo teisinis pagrindas yra įstaigos steigimo aktas. Biudžetinei įstaigai kaip darbdaviui atstovauja įstaigos vadovas, per kurį valstybės arba savivaldybės įstaiga įgyja teises, prisiima pareigas bei jas įgyvendina. Vadovą į pareigas skiria ir iš jų atleidžia biudžetinės įstaigos steigėjas.

Viešųjų interesų tenkinimas, vykdamas švietimo, mokymo ir mokslinę, kultūrinę, sveikatos priežiūros, aplinkos apsaugos, sporto plėtojimo, socialinės ar teisinės pagalbos teikimo ir kitą visuomenei naudingą veiklą, reglamentuotas Viešųjų įstaigų įstatyme.⁴³ Viešoji įstaiga yra ribotos civilinės atsakomybės viešasis juridinis asmuo, kurio steigėjais gali būti fiziniai ir juridiniai asmenys ir kuris teikdamas paslaugas bei tenkindamas viešuosius interesus neturi tikslo gauti pelno. Viešoji įstaiga įgyja civilines teises ir prisiima civilines pareigas bei jas įgyvendina per savo valdymo organus. Viešosios įstaigos vadovas, kaip vienasmenis valdymo organas, organizuoja viešosios įstaigos veiklą ir veikia jos vardu, sudaro ir nutraukia su darbuotojais darbo sutartis, atsako už finansinės atskaitomybės sudarymą ir atlieka kitus viešosios įstaigos įstatuose jo

⁴² Valstybės žinios, 1995, Nr. 104 – 2322.

⁴³ Valstybės žinios, 2004, Nr. 25 – 752.

kompetencijai priskirtus veiksmus (9 str.). Viešosios įstaigos vadovą į pareigas skiria ir iš pareigų atleidžia visuotinis dalininkų susirinkimas.

Darbdaviu gali būti ir darbinį teisnumą bei veiksnumą turinti organizacija, pavyzdžiui, visuomeninės organizacijos, politinės partijos, asociacijos, sąjungos, kurios steigiamos jas sudarančių narių iškeltiems tikslams įgyvendinti. Konstitucijos⁴⁴ 35 straipsnio pirma dalis laiduoja piliečiams teisę laisvai vienytis į bendrijas, politines partijas ar asociacijas, jei šių tikslai ir veikla nėra priešingi Konstitucijai ir įstatymams.

Asociacijų įstatyme,⁴⁵ asociacija įvardijama kaip savo pavadinimą turintis ribotos civilinės atsakomybės viešasis juridinis asmuo, koordinuojantis asociacijos narių veiklą, atstovaujantis ir ginantis jų interesus (2 str.). Asociacijos steigėjais gali būti pilnamečiai veiksnūs fiziniai asmenys taip pat ir juridiniai asmenys, sudarę asociacijos steigimo sutartį, o jos nariais gali būti ir nepilnamečiai, kai asociacijų veikla susijusi su vaikų ir jaunimo poreikiais. Asociacijų įstatymo septintas straipsnis reglamentuoja asociacijos valdymo organus, kurie gali būti vienasmeniai ar kolegialūs, per kuriuos asociacija įgyja civilines teises, prisiima civilines pareigas bei jas įgyvendina. Valdymo organai veikia ir sudaro sandorius asociacijos vardu. Kolegialaus valdymo organų nariais gali būti fiziniai asmenys – asociacijų nariai ir asociacijos narių – juridinių asmenų pasiūlyti fiziniai asmenys, kurie sprendimus gali priimti, kai posėdyje dalyvauja daugiau kaip pusė visų narių (9 str. 5 d.). CK 2.82 straipsnio trečioji dalis numato valdymo organo atsakomybę už finansinės atskaitomybės sudarymą, juridinio asmens dalyvių susirinkimo sušaukimą, duomenų ir dokumentų pateikimą juridinių asmenų registru, juridinio asmens veiklos organizavimą. Valdymo organas taip pat priima sprendimus dėl filialų ir atstovybių steigimo ar jų veiklos nutraukimo, priima į darbą ir atleidžia darbuotojus, sudaro su jais darbo sutartis ir pan.

Pagal Politinių partijų įstatymą,⁴⁶ politinė partija yra savo pavadinimą turintis viešasis juridinis asmuo, tenkinantis savo narių politinius interesus, padedantis išreikšti LR piliečių politinę valią bei siekiantis įgyvendinti valstybės valdžią ir savivaldos teisę. Kiekvienas LR pilietis turi teisę laisvai jungtis į politines partijas ir dalyvauti jų veikloje. Steigėjais ir nariais gali būti pilnamečiai LR piliečiai, o pati partija laikoma įsteigta, kai įregistruojama juridinių asmenų registre. Pavyzdžiui, vadovaujantis Liberalų Demokratų partijos įstatais⁴⁷ partijos teisnumą ir veiksnumą įgyvendina jos valdymo organai: partijos pirmininkas ir valdyba. Pirmininkas kaip partijos vadovas atstovauja partijai santykiuose su LR valdžios ir visuomenės institucijomis, užsienio šalių bei tarptautinėmis organizacijomis, pirmininkauja valdybos posėdžiams, pasirašo jų nutarimus ir teikia tarybai

⁴⁴ Valstybės žinios, 1992, Nr. 33 – 1014.

⁴⁵ Valstybės žinios, 2004, Nr. 25 – 745.

⁴⁶ Valstybės žinios, 2004, Nr. 54 – 1831.

⁴⁷ Žr.: <http://www.ldp.lt>

ataskaitas apie partijos veiklą. Valdyba yra partijos politinis – organizacinis valdymo organas, kuriai vadovauja partijos pirmininkas. Sprendimai valdyboje priimami balsų dauguma, jei balsavime dalyvauja daugiau kaip pusė visų valdybos narių.

Profesinių sąjungų įstatymo⁴⁸ pirmame straipsnyje teigiama, kad asmenys, teisėtai dirbantys pagal darbo sutartį ar kitais įstatymų nustatytais pagrindais LR teritorijoje, turi teisę laisvai jungtis į profesines sąjungas ir dalyvauti jų veikloje. Savarankiškai ir laisvai veikiančios profesinės sąjungos gina savo narių darbo, ekonomines, socialines teises, atstovauja jų interesams bei turi teisę bendradarbiauti su kitų valstybių profesinėmis sąjungomis ir tarptautinėmis organizacijomis. Profesinių sąjungų veiklos teisinis pagrindas yra įregistruoti profesinių sąjungų įstatai, Konstitucijos, LR įstatymų bei Tarptautinės darbo organizacijos konvencijų (toliau – TDO) nuostatų laikymasis. Pavyzdžiui, Lietuvos švietimo darbuotojai susibūrę į profesinę sąjungą savo įstatuose⁴⁹ nustato jos organizacinę struktūrą ir valdymo organus: suvažiavimas, taryba, valdyba, profesinės sąjungos pirmininkas. Pirmininkas turi teisę atstovauti profesinę sąjungą visų lygių valdžios ir valdymo organuose, santykiuose su darbdaviais, jų organizacijomis, Lietuvos profesinių sąjungų konfederacijoje bei tarptautinėse organizacijose.

CK 2.53 straipsnyje teigiama, kad juridinio asmens filialas yra struktūrinis juridinio asmens padalinys, atliekantis visas arba dalį juridinio asmens funkcijų ir tai nėra juridinis asmuo. Juridinio asmens atstovybė taip pat nėra juridinis asmuo, tačiau turi teisę atstovauti juridinio asmens interesams, juos ginti, sudaryti sandorius ir pan. Juridinio asmens filialai ir atstovybės veikia pagal juridinio asmens patvirtintus nuostatus, kuriuose turi būti nurodyti filialo ir atstovybės valdymo organai ir jų kompetencija, įtvirtinta jų privaloma registracija. Vadinasi įmonės filialai ir atstovybės kaip kita organizacinė struktūra tam tikrais atvejais gali turėti darbinį teisingumą ir veiksnumą, kai vadovaujantis juridinių asmenų patvirtintais nuostatais, filialams ir atstovybėms yra suteikiama teisė priimti asmenis į darbą bei įgyti darbdavio teises, prisiimti pareigas ir jas įgyvendinti. Filialo ar atstovybės vadovas gali būti darbo santykių dalyviu, tik gavęs reikiamą įgaliojimą sudaryti, keisti ar nutraukti darbo sutartis su darbuotojais bei kitaip veikti įmonės vardu, o darbdaviu turi būti vadinama įmonė, suteikianti tokį įgaliojimą.⁵⁰

Taigi, darbdaviu gali būti įvairios įmonės, įstaigos ir organizacijos, turinčios darbinį teisinį subjektiškumą, o jų vadovai yra darbdavių atstovai, turintys savarankiškas teises ir pareigas įgyvendinant darbo santykius.

⁴⁸ Valstybės žinios, 1991, Nr. 34 – 933.

⁴⁹ Žr.: <http://www.lsdps.lt.ruonis.serveriai.lt/istatai.php>

⁵⁰ Tiažkijus V. Darbo teisė: teorija ir praktika. I tomas. Vilnius: Justitia, 2005. P. 174.

Darbdaviu gali būti ne tik juridinis asmuo, bet ir kiekvienas teisnus bei veiksnus fizinis asmuo. Fizinio asmens teisnumas ir veiksnumas reglamentuotas CK 2.1 - 2.5 straipsniuose. Galėjimas turėti civilines teises ir pareigas, pripažįstamas visiems fiziniams asmenims ir atsiranda nuo jų gimimo momento bei pasibaigia jiems mirus. Fizinių asmenų civilinio teisnumo turinys apima jų teisę turėti turto, verstis ūkine komercine veikla, steigti įmones, paveldėti turta, palikti jį testamentu, pasirinkti gyvenamąją vietą, veiklos rūšį bei turėti kitas turtines ir asmenines neturtines teises.

Fizinių asmenų civilinis veiksnumas kaip galėjimas savo veiksmais įgyti civilines teises ir susikurti civilines pareigas, atsiranda sulaukus pilnametystės arba tam tikrais atvejais, nuo santuokos sudarymo momento, jei santuoką sudaryti leidžia įstatymai. Emancipacijos atveju nepilnametis, sulaukęs šešiolikos metų, jo tėvų, globos (rūpybos) institucijų ar jo paties pareiškimu gali būti teismo tvarka pripažintas visiškai veiksniu, kai yra pakankamas pagrindas leisti jam pačiam savarankiškai įgyvendinti civilines teises ar vykdyti pareigas (CK 2.9 str. 1 d.). Darbdaviai fiziniai asmenys yra individualių įmonių savininkai, ūkininkai ir kiti fiziniai asmenys, kurie darbo teises įgyvendina patys arba samdydami darbuotojus. Fizinis asmuo, neįsteigęs įmonės ar ūkininko ūkio, darbdaviu gali tapti tik samdydamas kitą asmenį patarnavimo darbams atlikti. Vyriausybės nustatyta tvarka fiziniai asmenys įgiję patentą gali užsiimti ūkine komercine veikla. Ūkininkas taip pat gali būti laikomas darbdaviu, kai yra sudaręs darbo sutartis su pas jį dirbančiais darbuotojais, bent su vienu iš jų.

1.2.2. Darbdavio teisių ir pareigų ypatumai

Darbdavio teisinį statusą darbo teisės srityje lemia jo darbinės teisės ir pareigos, įtvirtintos DK,⁵¹ Darbuotojų saugos ir sveikatos įstatyme,⁵² Vyriausybės nutarime „Dėl asmenų iki aštuoniolikos metų įdarbinimo, sveikatos patikrinimo ir jų galimybių dirbti konkretų darbą nustatymo tvarkos, darbo laiko, jiems draudžiamų dirbti darbų, sveikatai kenksmingų, pavojingų veiksnių sąrašo patvirtinimo“⁵³ ir kt.

Darbdavio teisė priimti į darbą. Darbdavys įgyvendina konstitucinę žmogaus teisę į darbą, sudarydamas su juo darbo sutartį. Darbo sutartyje šalys sulygsta dėl būtinųjų sutarties sąlygų:

⁵¹ Valstybės žinios, 2002, Nr. 124 – 5626.

⁵² Valstybės žinios, 2003, Nr. 70 – 3170.

⁵³ Valstybės žinios, 2003, Nr. 13 – 502.

darbuotojo darbovietės, darbo funkcijų. Taip pat aptariamas darbo užmokesčio dydis, jo mokėjimo tvarka ir kitos jų susitarimu svarbios darbo sutarties sąlygos.

Darbdavio teisė keisti darbo sutarties sąlygas. Darbdavys turi teisę keičiantis gamybai, jos mastui, technologijoms, darbo organizavimui taip pat esant kitiems gamybinio būtinumo atvejams keisti darbo sutarties sąlygas (DK 120 str.). Geriausias darbo sutarties sąlygų pakeitimo būdas yra šalių susitarimas, kurio pagrindas yra darbuotojo sutikimas dirbti jau kitomis darbo sutarties sąlygomis. Tačiau jei darbuotojas nesutinka dirbti pakeistomis darbo sutarties sąlygomis, jis gali būti atleistas iš darbo darbdavio iniciatyva nesant darbuotojo kaltės. Darbdavys taip pat turi teisę perkelti darbuotoją į darbo sutartimi nesulygtą darbą toje pačioje vietovėje, neilgesniam nei vieno mėnesio laikotarpiui, taip pat esant gaivalinei nelaimėi, gamybinei avarijai ir kitais atvejais pakeisti darbo sutartyje nustatytas sąlygas (DK 121 str. 1 d.). Laikinas darbo sutarties sąlygų pakeitimas darbuotojams yra privalomas, o jų nevykdymas gali būti įvardijamas kaip darbo drausmės pažeidimas.

Darbdavio teisė nutraukti darbo sutartį. Suėjus darbo sutarties terminui darbdavys turi teisę nutraukti darbo sutartį. Darbdaviui darbo sutarties nenutraukus, laikoma, kad darbo sutartis tapo neterminuota, nes suėjus terminui darbo sutartis savaime nenutrūksta (DK 126 str.).

Darbdavys taip pat gali nutraukti neterminuotą darbo sutartį su darbuotoju tik dėl svarbių priežasčių, kurios susijusios su darbuotojo kvalifikacija, profesiniais gebėjimais, jo elgesiu darbe taip pat dėl ekonominių, technologinių priežasčių ar darbovietės struktūrinių pertvarkymų, prieš tai surengęs konsultacijas su darbuotojų atstovais (DK 129 str. 1, 2 d., 130 str. 4 d.). Lietuvos Aukščiausiojo Teismo (toliau – LAT) Senato nutarime Nr. 44⁵⁴ išaiškinta, kad darbo sutarties nutraukimas dėl ekonominių priežasčių turi būti pagrįstas ekonomine būtinybe. Technologinės priežastys, kaip pagrindas nutraukti darbo sutartį turėtų būti suprantamos kaip tam tikri technologiniai pasikeitimai darbovietėje, dėl kurių įdiegimo darbuotojas negali atlikti darbo sutartimi sulygtų darbo funkcijų. Gamybos modernizavimo atveju, kai yra reikalingi darbuotojai naujoms technologijoms prižiūrėti, o esami neturi reikiamos kvalifikacijos, darbo sutartys su šiais darbuotojais gali būti nutrauktos, dėl aplinkybių, susijusių su jų kvalifikacija. Darbovietės struktūriniai pertvarkymai turi būti realūs, kai dėl jų darbuotojas negali atlikti darbo sutartimi prisiimtų funkcijų, nes tokios funkcijos ar jų dalis darbovietėje iš viso neatliekamos.

Civilinėje byloje⁵⁵ ieškovas AB „Šiaulių Stumbras“ darbuotojų profesinė sąjunga nurodė, kad AB „Šiaulių Stumbras“ generalinis direktorius, vykdydamas bendrovės valdybos nutarimą dėl bendrovės reorganizacijos, panaikino sargybos skyrių ir jame esančius dvidešimt etatų. Profesinė

⁵⁴ Žr. Teismų praktika, 2003, Nr. 20.

⁵⁵ Žr. 2003 m. spalio 23 d. LAT CBS teisėjų kolegijos nutartį civ. byloje Nr. 3K-3-1014/2003.

sajunga ieškinį teismui grindė savo teise reikalauti panaikinti darbdavio sprendimus. Tačiau LAT konstatavo, kad darbdavio sprendimas pertvarkyti įmonės konkrečiau skyriaus darbą, numatyti, kokia tvarka darbuotojai bus atleidžiami iš darbo, kaip atleidimo eigoje bus užtikrinamas įmonei reikalingų funkcijų vykdymas, nėra darbdavio sprendimas, kurį profesinė sąjunga gali skųsti pagal Profesinių sąjungų įstatymo 18 straipsnį. Teisėjų kolegija padarė išvadą, kad bendrovės generalinio direktoriaus įsakymas „Dėl sargybos skyriaus panaikinimo“ neatitiko darbdavio sprendimo sampratos.

Darbdavio teisė duoti privalomus nurodymus. Darbo sutarties pagrindu tarp darbdavio ir darbuotojo susiklosto pavaldumo santykiai, kurių pagrindu šalys prisiima tam tikrus įsipareigojimus. Darbdavys, organizuodamas darbo procesą, darbuotojų atžvilgiu įgyja valdingų įgalinimų, nes savo kompetencijos ribose gali priimti sprendimus ir duoti darbuotojams privalomus nurodymus, o darbuotojas įsipareigoja dirbti darbo sutartyje suldytą darbą ir paklusti darbo tvarkos taisyklėms.

Darbdavys gali skatinti darbuotojus. Darbdavys turi teisę už gerą darbo pareigų vykdymą, geros kokybės produkciją gamybą, ilgalaiķį ir nepriekaištingą darbą taip pat už kitus darbo rezultatus, pareiķti darbuotojui padėką, skirti jam premiją, suteikti papildomas atostogas, įteikti dovaną ir pan.

Darbdavio teisė skirti darbuotojams drausmines nuobaudas. Vadovaujantis DK 237 straipsnio pirma dalimi už darbo drausmės pažeidimą darbdavys darbuotojui gali skirti pastabą, papeikimą ir griežčiausią drausminę nuobaudą – atleidimą iš darbo. Darbdavys turi teisę nutraukti darbo sutartį apie tai iš anksto neįspėjęs darbuotojo, kai jis vieną kartą šiurkščiai pažeidžia darbo pareigas ar jas atlieka nerūpestingai ar kitaip pažeidžia darbo drausmę, taip pat, kai darbuotojui per paskutinius dvylika mėnesių bent kartą buvo taikytos drausminės nuobaudos (DK 136 str. 3 d.).

Darbdavio teisė nušalinti darbuotoją nuo darbo. Darbuotojui pasirodžius darbe neblaiviam, apsvaigusiam nuo toksinių ar narkotinių medžiagų, darbdavys turi teisę neleisti tą dieną jam dirbti ir nemokėti darbo užmokesčio. Pavyzdžiui, pagal DK 265 straipsnio septintą dalį darbuotojas, atsisakęs nustatyto laiku pasitikrinti sveikatą taip pat yra nušalinamas nuo darbo ir jam nemokamas darbo užmokestis. Be to, toks atsisakymas laikomas šiurkščiu darbo pareigų pažeidimu. Darbdavys kartu turi ir pareigą nušalinti darbuotoją nuo darbo pagal pareigūnų arba organų, kuriems suteikta nušalinimo teisė rašytinį reikalavimą. Pavyzdžiui, darbdavys gavęs ikiteisminio tyrimo teisėjų nutartį, kurioje nurodytas įtariamojo nušalinimo terminas, nušalinimo priežastis ir teisinis pagrindas, privalo ją vykdyti.⁵⁶

⁵⁶ LR Darbo kodekso komentaras. II tomas. Vilnius: Justitia, 2004. P. 120.

Darbdavio teisė kreiptis į teismą, kai darbuotojų atstovai pažeidžia jo teises, įstatymus ar sutartis. Tiek darbdavys, tiek darbuotojų atstovai jiems suteiktomis teisėmis turi naudotis protingai ir jų nepažeidinėti ar riboti. Kai darbdavys, esant ginčui teisme įrodo, kad atitinkamo organo sprendimas atsisakyti duoti sutikimą atleisti darbuotoją iš esmės pažeidžia jo, kaip darbdavio interesus, teismas šiuo pagrindu gali panaikinti darbuotojų atstovaujamųjų organų sprendimus, įvertindamas darbdavio interesų buvimo faktą, ginčijamo sprendimo pagrįstumą bei darbdavio interesų esminio pažeidimo faktą ir jo priežastinį ryšį su ginčijamu sprendimu.⁵⁷ Darbdavio teisė pasinaudoti teismine gynyba turi būti įgyvendinama visuomet, kai tik yra pažeidžiami jo teisėti interesai, nes priešingu atveju neturėdamas galimybės gintis darbdavys taptų beteisiu darbo teisės subjektu, o tai jau prieštarauja Konstitucijai. Kuomet darbdavys savo teises gina teisme, būdamas byloje ieškovu, svarbu nustatyti ar tokio pažeidimo pasekoje darbdavys gali vykdyti pagrindines įmonės, įstaigos ar organizacijos funkcijas. Pavyzdžiui, ieškovas AB „Mažeikių nafta“ kreipėsi į teismą, nurodydamas, kad AB „Mažeikių nafta“ profesinė sąjunga atsisakė duoti sutikimą nutraukti darbo sutartį su profesinės sąjungos nariu – remonto mechaninio cecho autopakrovėjo vairuotoju, kuris darbo metu ir darbo vietoje buvo neblaivus.⁵⁸ Akivaizdu, kad minėtas profesinės sąjungos atsisakymas pažeidė kolektyvinę sutartį ir atėmė galimybę administracijos vadovui tinkamai vykdyti savo pareigas, užtikrinant darbe darbuotojų saugą ir sveikatą ir turėjo būti vertinamas kaip iš esmės pažeidžiantis darbdavio interesus.

Darbdavio pareiga suteikti darbuotojui darbo sutartyje sulygtą darbą. Vadovaujantis DK 93 straipsnio nuostatomis darbo sutarties turinys apibrėžia darbdavio pareigą suteikti darbuotojui sutartyje nustatytą darbą, mokėti sulygtą darbo užmokestį ir užtikrinti darbo sąlygas, nustatytas darbo įstatymuose, kituose norminiuose teisės aktuose, kolektyvinėje sutartyje ir šalių susitarimu.

Darbdavys privalo tinkamai organizuoti darbuotojų darbą, užtikrinti normalias jų darbo sąlygas. Įmonės, įstaigos ar organizacijos darbo tvarkos taisyklės, techniniai reglamentai, darbo saugos instrukcijos, kolektyvinės ir darbo sutartys turi sudaryti darbuotojams saugias ir nekenksmingas sveikatai darbo sąlygas, kurios yra būtinos įvykdyti darbo normas, užtikrinant atliekamų darbų kokybę bei saugant darbuotojų sveikatą. Darbuotojas turi turėti galimybę tobulinti savo profesinius įgūdžius, kelti kvalifikaciją, dirbti jo amžių atitinkantį darbą ir pan. Tinkamai organizuodamas darbuotojų darbą, daugelį darbo sąlygų darbdavys aptaria su darbuotojais ir jų atstovais arba nustato vienas pats.

Darbdavio pareiga informuoti apie laisvas darbo vietas. Pareigą informuoti apie laisvas darbo vietas, darbo funkcijas ir darbo pobūdį, darbo apmokėjimo sąlygas, keliamus kvalifikacinius

⁵⁷ Teismų praktika, 2003, Nr. 20.

⁵⁸ Žr. 2001 m. gegužės 28 d. LAT CBS teisėjų kolegijos nutartį civ. byloje Nr. 3K-3-625/2001.

reikalavimus, darbdavys įgyja tuomet, kai ieško darbuotojų. Minėtą informaciją jie turi pateikti teritorinėms darbo biržoms, kurios registruoja laisvas darbo vietas, viešai jas skelbia ir siūlo ieškantiems darbo asmenims (DK 89 str.). LAT Senato nutarime Nr. 44⁵⁹ išaiškinta, kad kitas darbas – laisva darbo vieta ar pareigos visų pirma turi būti siūlomos atsižvelgiant į darbuotojo profesiją, specialybę, kvalifikaciją ir, reikiamais atvejais į sveikatos būklę, o jeigu laisvą darbo vietą nėra arba darbuotojas nesutinka būti į jas perkeltas – turi būti siūlomas bet koks kitas darbas, kurį jis galėtų dirbti.

Darbdavio pareiga įteikti darbuotojams atsiskaitymo lapelius. Atsiskaitymo lapeliuose įrašomos darbuotojui apskaičiuotos, išmokėtos ir išskaičiuotos sumos. Jie išduodami mokant darbo užmokestį ir siekiant, kad kiekvienas darbuotojas ne tik žinotų kiek jis uždirba, kiek sumoka mokesčių, bet ir galėtų tą informaciją stebėti bei kontroliuoti. Dėl darbo užmokesčio dydžio darbuotojas ir darbdavys susitaria sudarydami darbo sutartį.

Darbdavio pareiga raštu pranešti darbuotojams apie naujas darbo apmokėjimo sąlygas. DK 120 straipsnio trečia dalis numato, kad tais atvejais, kai vadovaujantis įstatymais, Vyriausybės nutarimais ar kolektyvine sutartimi yra keičiamos tam tikros ūkio šakos, įmonės ar darbuotojų kategorijos darbo apmokėjimo sąlygos, nereikalaujančios darbuotojų rašytinio sutikimo, – darbdavys apie tai turi raštu pranešti darbuotojams ne vėliau kaip prieš vieną mėnesį iki jų įsigaliojimo.

Darbdavio pareiga žymėti darbo laiko apskaitos žiniaraščiuose darbuotojo dirbtų viršvalandžių apskaitą. Viršvalandinių darbų apskaita siekiama užtikrinti teisingą darbo užmokestį ar kitokį kompensavimą už viršvalandinius darbus bei galimybę kontroliuoti jų skyrimo pagrįstumą ir teisėtumą.⁶⁰ Darbuotojo viršvalandinio darbo normos yra imperatyviai apibrėžtos DK arba kolektyvinėje sutartyje gali būti nustatyta kitokia jų metinė trukmė. Darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymo⁶¹ 48 straipsnio ketvirtoje dalyje nustatyta, kad darbuotojams dirbti viršvalandinius darbus savo iniciatyva, neturint darbdavio sutikimo yra draudžiama, nes toks darbas nebus laikomas viršvalandiniu darbu. Darbuotojų dirbtas darbo laikas ir viršvalandžiai žymimi Statistikos departamento prie LR Vyriausybės ir Valstybinės darbo inspekcijos nustatytos formos žiniaraščiuose.

Darbdavio pareiga atlyginti žalą, padarytą dėl darbuotojo sužalojimo, mirties, darbuotojo ar kitų asmenų turtinių interesų pažeidimo. Tokia pareiga darbdaviui, vadovaujantis CK nuostatomis atsiranda tuomet, kai darbuotojas nebuvo apdraustas nelaimingų atsitikimų darbe ir

⁵⁹ Teismų praktika, 2003, Nr. 20.

⁶⁰ LR Darbo kodekso komentaras. II tomas. Vilnius: Justitia, 2004. P. 200.

⁶¹ Valstybės žinios, 2003, Nr. 70 – 3170.

profesinių ligų socialiniu draudimu, taip pat dėl darbuotojo turto sugadinimo, sunaikinimo ar praradimo bei jo ar kitų asmenų turtinių interesų pažeidimo. Nelaimingų atsitikimų darbe ir profesinių ligų socialinio draudimo įstatymas⁶² atlygina tik apdrausto darbuotojo prarastas pajamas, o CK įtvirtina visišką žalos atlyginimo principą, todėl dalis žalos atlyginimo naštos tenka darbdaviui.

Darbdavio pareiga užtikrinti darbuotojams pirmąją medicinos pagalbą. Įvykus nelaimingam atsitikimui darbe bei ūminių susirgimų atvejais darbdavys privalo iškviešti greitąją medicinos pagalbą arba organizuoti nukentėjusiojo gabenimą į sveikatos priežiūros įstaigą. Įmonių darbuotojų saugos ir sveikatos tarnybos, įmonių medicinos punktai atlieka sveikatos priežiūros funkcijas, o įmonės padaliniuose turi būti priemonės, reikalingos pirmajai medicinos pagalbai suteikti.

Darbdavio pareiga perkelti darbuotoją dėl sveikatos būklės į kitą darbą. Darbuotojas, kuris dėl sveikatos būklės negali dirbti darbo sutartyje sulygto darbo, jo sutikimu turi būti perkeltas į kitą jo sveikatą ir kvalifikaciją atitinkantį darbą. Tokio perkėlimo pagrindas yra Neįgalumo ir darbingumo nustatymo prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos ar sveikatos priežiūros išvada, kurioje teigiama, kad dėl pavojaus sveikatai dirbantysis negali dirbti šio darbo. Darbuotojui nesutikus, jis gali būti atleistas iš darbo. Tačiau jeigu jo sveikata pablogėjo dėl darbo šioje įmonėje ir nėra galimybės jį perkelti į kitą darbą, jam mokama įstatymo nustatyto dydžio ligos pašalpa (DK 212 str. 1 d.).

Darbdavio pareigos susijusios su darbuotojų atstovais. Siekiant suderinti darbdavio ir darbuotojų interesus bei išvengti socialinių konfliktų, darbdavys privalo gerbti darbuotojų atstovų teises ir netrukdyti jiems veikti, prieš priimdamas sprendimus turi konsultuotis su darbuotojų atstovais, nevilkinti kolektyvinių derybų, išnagrinėti darbuotojų atstovų pasiūlymus, informuoti aktualiais darbo klausimais, sudaryti sąlygas darbuotojų atstovams atlikti savo funkcijas, vykdyti kolektyvinėje sutartyje nustatytus įsipareigojimus bei užtikrinti kitas įstatymų nustatytas darbuotojų atstovų teises (DK 23 str.). Darbuotojų atstovų teisės yra reglamentuotos ir Darbuotojų saugos ir sveikatos įstatyme,⁶³ Profesinių sąjungų įstatyme,⁶⁴ Darbo tarybų įstatyme⁶⁵ ir kt. Akivaizdu, kad darbdavio ir darbuotojų interesai nėra tapatūs, tačiau tarp jų pasiektas kompromisas laiduos įmonės, įstaigos ar organizacijos sėkmę.

Darbdavio pareiga mokėti darbuotojui darbo užmokestį ir laiku atsiskaityti su atleidžiamu darbuotoju. Kiekvienoje darbo sutartyje šalys sulygsta dėl darbo užmokesčio dydžio, jo mokėjimo tvarkos. Darbo sutarties pagrindu darbdavys įsipareigoja darbuotojui mokėti darbo užmokestį, nes,

⁶² Valstybės žinios, 1999, Nr. 110 – 3207.

⁶³ Valstybės žinios, 2003, Nr. 70 – 3170.

⁶⁴ Valstybės žinios, 1991, Nr. 34 – 933.

⁶⁵ Valstybės žinios, 2004, Nr. 164 – 5972.

kad konkretus asmuo būtų pripažintas darbuotoju, jis negali dirbti neatlygintinai. Darbdavys privalo išmokėti visas darbuotojui priklausančias pinigų sumas, užpildyti jo darbo sutartį darbuotojo atleidimo iš darbo dieną, jeigu jų bendru sutarimu ar įstatymais nenustatyta kitokia atsiskaitymo tvarka. Priešingu atveju darbdavys bus įpareigotas sumokėti darbuotojui vidutinį darbo užmokestį už uždelsimo laiką (DK 141 str. 1, 2 d.).

Darbdavio pareiga išduoti pažymą apie darbuotojo darbą toje darbovietėje. Darbuotojui pareikalavus, darbdavys privalo išduoti darbuotojui pažymą apie toje darbovietėje eitas pareigas, išdirbtą laiką, darbo užmokesčio dydį, valstybei sumokėtus mokesčius, atleidimo iš darbo priežastį (DK 208 str.).

Darbdavio pareiga inicijuoti darbo ginčų komisijos sudarymą ir paskirti jos raštvedį, esant individualiam darbo ginčui bei sudaryti taikinimo komisiją, esant kolektyviniam darbo ginčui. Darbo ginčų komisijai techniškai aptarnauti darbdavys skiria raštvedį, kuris priima ir registruoja prašymus, išreikalauja prašymui nagrinėti reikalingus dokumentus, ekspertų išvadas, paskiria bylos nagrinėjimo laiką, vietą, rašo darbo ginčų komisijos protokolą, persiunčia bylą teismui bei atlieka kitus pavedimus (DK 287 str.). Darbdavys įsakymu skiria savo atstovus į darbo ginčų komisiją, kuri sudaroma ne ilgesniam kaip dviejų metų laikotarpiui ir yra privalomas pirminis organas, nagrinėjantis individualius darbo ginčus. Darbdavys įsakymu taip pat skiria savo atstovus į taikinimo komisiją, kuri yra būtina kolektyvinio ginčo nagrinėjimo stadija.

Darbdavio pareiga užtikrinti darbuotojų saugą ir sveikatą. Darbuotojų saugos ir sveikatos klausimai reglamentuoti tarptautiniuose ir nacionaliniuose teisės aktuose: Europos socialinėje chartijoje⁶⁶ (pataisytoje), Konstitucijoje,⁶⁷ DK,⁶⁸ Darbuotojų saugos ir sveikatos įstatyme⁶⁹ ir kt. Pavyzdžiui, vadovaujantis Darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymu kiekvienam darbuotojui privalo būti sudarytos saugios ir sveikos darbo sąlygos, neatsižvelgiant į įmonės veiklos rūšį, darbo sutarties rūšį, darbuotojų skaičių, įmonės rentabilumą, darbo vietą, darbo aplinką, darbo pobūdį, darbo dienos ar pamainos trukmę, darbuotojo pilietybę, rasę, tautybę, socialinę kilmę, religinius įsitikinimus ir pan. Šią konstitucinę darbuotojų teisę privalo užtikrinti darbdavys, kuris steigia įmonėje arba samdo darbuotojų saugos ir sveikatos atestuotą tarnybą, arba šias funkcijas atlieka pats, užtikrindamas saugių darbo vietų įrengimą, techniškai tvarkingų darbo priemonių naudojimą, saugaus darbo organizavimą ir vykdymą, privalomą sveikatos patikrinimą, darbo higienos normų laikymąsi, sveikatos priežiūros paslaugų organizavimą ir pan.

⁶⁶ Valstybės žinios, 2001, Nr. 49 – 1704.

⁶⁷ Valstybės žinios, 1992, Nr. 33 – 1014.

⁶⁸ Valstybės žinios, 2002, Nr. 124 – 5626.

⁶⁹ Valstybės žinios, 2003, Nr. 70 – 3170.

Darbdavio pareiga tvirtinti darbo tvarkos taisykles. Darbdavys tvirtina darbo tvarką darbovietėje nustatančias darbo tvarkos taisykles, suderinęs jas su darbuotojų atstovais. Tai vietinis norminis teisės aktas, reglamentuojantis darbuotojų kolektyvo narių ir įmonės, įstaigos ar organizacijos tarpusavio santykius darbo procese.⁷⁰

1.3. Darbuotojų kolektyvas kaip darbo teisės subjektas

Darbuotojų kolektyvą sudaro visi darbuotojai, darbo santykiais susiję su darbdaviu. Tai yra pas konkretų darbdavį dirbantys darbuotojai, turintys darbinį teisinį subjektiškumą, dirbantys darbo sutartyje sulygta darbą ir gaunantys darbo užmokestį. Darbdavio atstovas, įmonės, įstaigos ar organizacijos vadovas taip pat yra darbuotojas, jei jis dirba pagal darbo sutartį, tačiau vadovo teisinis statusas yra išskirtinis, nes darbuotojų kolektyvo atžvilgiu jis turi valdingų įgalinimų.⁷¹ Darbuotojų kolektyvo, kaip darbo teisės subjekto darbinis teisinis subjektiškumas – tai įstatymų pripažintas galėjimas turėti darbinės teisės ir pareigas ir galėjimas savo veiksmais tas teises ir pareigas realizuoti.

Prof. I. Nekrošius teigia, kad darbuotojų kolektyvai savo teises įgyvendina tiesiogiai ir netiesiogiai.⁷² Tiesioginis darbuotojų kolektyvo teisių įgyvendinimas rengiant susirinkimus ir konferencijas bei priimant juose darbuotojų kolektyvams svarbius sprendimus reglamentuotas DK 62 straipsnio penktoje dalyje, kurioje teigiama, kad darbuotojų susirinkimas yra teisėtas, jeigu jame dalyvauja ne mažiau kaip pusė įmonės darbuotojų, o konferencijoje – ne mažiau kaip du trečdaliai delegatų. Nesusirinkus reikiamam darbuotojų skaičiui, ne vėliau kaip per penkias dienas turi būti sušauktas pakartotinis darbuotojų susirinkimas (konferencija). Susirinkimas laikomas teisėtu, jeigu jame dalyvavo ketvirtadalis darbuotojų, o konferencija – jeigu joje dalyvavo pusė delegatų. Paprastai darbuotojų susirinkimas ar konferencija šaukiami svarstant įmonės kolektyvinės sutarties projektą, kur sprendimai priimami darbuotojų susirinkimo ar konferencijos delegatų nuožiūra slapto ar atviru balsavimu, dalyvaujančiųjų balsų dauguma. Tokiu būdu kiekvienas darbuotojų kolektyvo narys tiesiogiai pareiškia savo valią.

⁷⁰ LR Darbo kodekso komentaras. II tomas. Vilnius: Justitia, 2004. P. 321.

⁷¹ Nekrošius et al. Darbo teisė. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2008. P. 71.

⁷² Ten pat.

Netiesiogiai darbuotojų kolektyvas savo teises įgyvendina per atstovus: profesines sąjungas arba darbo tarybą. DK 19 straipsnio pirmoje dalyje numatyta, kad įmonėje, įstaigoje ar organizacijoje nesant profesinės sąjungos, kuri atstovautų darbuotojų teisėms ir interesams bei juos gintų ir kai darbuotojų kolektyvo susirinkimas darbuotojų atstovavimo ir gynimo funkcijos neperdavė atitinkamos ekonominės veiklos šakos profesinei sąjungai, darbuotojams atstovauja darbo taryba, išrinkta slaptu balsavimu visuotiniame darbuotojų kolektyvo susirinkime. Profesinės sąjungos ar darbo tarybos kaip atstovai veikia pagal darbuotojų kolektyvo suteiktus įgaliojimus, taip perimdami darbuotojams priklausančią kompetenciją.

Kalbant apie darbuotojų kolektyvo teisinį subjektiškumą reikėtų pasakyti, kad tai ne atskirų darbuotojų teisių ir pareigų visuma, o darbuotojų kolektyvui (darbuotojų daugumai), kaip darbo teisės subjektui yra suteiktos tam tikros teisės ir patikėta įgyvendinti tam tikras funkcijas. Darbuotojų kolektyvas turi tokias teises ir pareigas, kurių neturi pavieniai darbuotojai, pavyzdžiui, būti šalimi sudarant įmonės kolektyvinę sutartį, teisė streikuoti.

Svarbiausiu darbuotojų kolektyvo požymiu laikomas kolektyvinis darbuotojų interesas.⁷³ Būtent bendri interesai suburia žmones į organizuotą grupę, tai yra pas konkretų darbdavį pagal individualias darbo sutartis dirbantys darbuotojai sudaro darbuotojų kolektyvą, kuris atstovauja visų darbuotojų interesams. Tokio kolektyvinio atstovavimo metu prisiimti įsipareigojimai yra privalomi visiems darbuotojams. DK normos, numatančios, kad įmonės kolektyvinės sutarties viena iš šalių yra darbuotojų kolektyvas, turintis teisę nustatyti darbo, profesines, socialines ir ekonomines sąlygas bei garantijas tik patvirtina darbuotojų kolektyvo subjektiškumą. Tačiau darbuotojų kolektyvas gali būti tik įmonės, įstaigos ar organizacijos lygiu sudaromos kolektyvinės sutarties šalimi. Aukštesniu nei įmonės lygiu – nacionalinės, šakos, teritorinės kolektyvinės sutarties šalis yra atitinkamos profesinių sąjungų ir darbdavių organizacijos (DK 51 str.). Kolektyvinio darbo ginčo atveju, reikalavimus darbdaviui iškelia ne darbuotojų kolektyvas, o jį atstovaujanti įmonės profesinė sąjunga arba profesinių sąjungų jungtinė atstovybė arba profesinių sąjungų organizacijos, o jos nesant – darbo taryba, su kurios įgaliojais atstovais darbdavys, o tiksliau darbdavio atstovai veda derybas.

LAT vienoje iš nutarčių⁷⁴ pažymėjo, kad jei yra pažeidžiamos darbuotojų teisės, gali kilti individualūs ir kolektyviniai darbo ginčai. Individualus darbo ginčas kyla dėl atskiro darbuotojo individualios subjekto teisės pažeidimo, o kolektyvinis darbo ginčas kyla dėl viso darbuotojų kolektyvo, kaip teisės subjekto, teisės pažeidimo vedant derybas, sudarant ir vykdant kolektyvinę sutartį.

⁷³ Petrylaitė D. Kolektyviniai darbo ginčai. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2005. P. 87.

⁷⁴ Žr. 2003 m. spalio 23 d. LAT CBS teisėjų kolegijos nutartį civ. byloje Nr. 3K-3-1014/2003.

Europos socialinės chartijos⁷⁵ (pataisytos) šeštajame straipsnyje teigiama, kad visi darbuotojai ir darbdaviai turi teisę sudaryti kolektyvines sutartis. Įgyvendindamos teisę į kolektyvines derybas šalys įsipareigoja skatinti rengti bendras darbuotojų ir darbdavių konsultacijas bei veikti kolektyviai kilus interesų konfliktams. Įmonės kolektyvinė sutartis gali būti sudaroma visų rūšių įmonėse, įstaigose ir organizacijose, taip pat jų filialuose, atstovybėse ir kituose struktūriniuose daliniuose. Tai rašytinis susitarimas tarp darbdavio ir įmonės darbuotojų kolektyvo dėl darbo, darbo apmokėjimo ir kitų socialinių bei ekonominių sąlygų, kurios taikomos visiems tos įmonės darbuotojams (DK 59 str.). Teisė sudaryti kolektyvinę sutartį yra neatskiriama nuo pareigos ją vykdyti. Vadovaujantis UAB „Vilniaus autobusai“ kolektyvinės sutarties nuostatomis, teisę kontroliuoti kaip vykdomi sutarties įsipareigojimai turi šalių atstovai ir įstatymų įgaliotos institucijos. Šalių atstovai ne rečiau kaip kartą per pusmetį atsiskaito darbuotojų susirinkimui. Darbdavys, sudarydamas darbo sutartį su nauju darbuotoju, privalo jį supažindinti su įmonės kolektyvine sutartimi.

Iniciatyvą sudaryti įmonės kolektyvinę sutartį gali pareikšti tiek darbdavys, tiek darbuotojų atstovai. Šalių pasirašyta kolektyvinė sutartis tampa vietiniu (lokaliniu) teisės aktu, privalomu sutarties šalims.⁷⁶

Tarptautinės Darbo Organizacijos (toliau – TDO) konvencijos Nr. 154 „Dėl kolektyvinių derybų skatinimo“⁷⁷ antrajame straipsnyje teigiama, kad kolektyvinės derybos apima visas derybas tarp darbdavio, darbdavių grupės iš vienos pusės ir vienos ar daugiau darbuotojų organizacijų, iš kitos pusės, kuriomis norima: nustatyti darbo ir priėmimo į darbą sąlygas, sureguliuoti santykius tarp darbuotojų ir darbdavių.

Vadovaujantis TDO rekomendacijos Nr. 91 „Dėl kolektyvinių sutarčių“⁷⁸ nuostatomis, kolektyvinė sutartis įgauna viršenybę individualios darbo sutarties atžvilgiu, išskyrus tas individualios sutarties sąlygas, kurios yra palankesnės.

Darbuotojų kolektyvas turi teisę pritari kolektyvinės sutarties projektui. Vadovaujantis DK 62 straipsnio ketvirtos dalies nuostata, šalių suderintas įmonės kolektyvinės sutarties projektas pateikiamas svarstyti darbuotojų susirinkimui (konferencijai). Šiam nepritarus šalių atstovai sutarties projektą pataiso bei papildo ir per penkiolika dienų pakartotinai pateikia darbuotojų susirinkimui (konferencijai) svarstyti. Kai darbuotojų susirinkimas (konferencija) pritaria kolektyvinės sutarties projektui, šalių atstovai ne vėliau kaip per tris dienas kolektyvinę sutartį pasirašo, o nepritarus – pradeda kolektyvines derybas iš naujo arba inicijuoja kolektyvinį ginčą.

⁷⁵ Valstybės žinios, 2001, Nr. 49 – 1704.

⁷⁶ LR Darbo kodekso komentaras. I tomas. Vilnius: Justitia, 2003. P. 188.

⁷⁷ Valstybės žinios, 1996, Nr. 30 – 740.

⁷⁸ Valstybės žinios, 1996, Nr. 27 – 661.

Paprastai darbuotojų kolektyvą vienija bendras tikslas ir bendri interesai. Tik vieningas darbuotojų kolektyvas gali veikti išvien. Darbuotojų kolektyvo teisė pritarti kolektyvinės sutarties projektui reiškia, kad tokios sutarties nuostatos padės įgyvendinti ir užtikrinti jų teisėtus interesus.

Darbuotojų kolektyvas turi teisę keisti ir papildyti įmonės kolektyvinę sutartį. UAB „Vilniaus troleibusai“ kolektyvinėje sutartyje išdėstyta nuostata, kad sutartis gali būti keičiama profsąjungų ir darbdavio susitarimu. Jei keičiama sutartis nustatys mažesnes darbo, socialines garantijas, nei nustato galiojanti kolektyvinė sutartis, tai tokie pakeitimai įsigalioja tik gavus dviejų trečdalių darbuotojų pritarimą. Įmonės kolektyvinės sutarties pakeitimo ar papildymo tvarka kolektyvinių derybų metu yra nustatoma pačioje kolektyvinėje sutartyje, o jos pakeitimai ir papildymai atliekami ta pačia tvarka, kaip ir sudaroma pati sutartis, – laikantis derybų principo (DK 64 str.).

Darbuotojų kolektyvas turi teisę nutraukti įmonės kolektyvinę sutartį. Įmonės kolektyvinę sutartį darbuotojų kolektyvas gali nutraukti tik joje nustatytais atvejais ir tvarka, kuri aptarta kolektyvinės sutarties sudarymo procese ir išpėjus kitą šalį ne vėliau kaip prieš tris mėnesius (DK 65 str.). Tačiau galioja draudimas tokią sutartį nutraukti anksčiau nei po šešių mėnesių nuo jos įsigaliojimo dienos. Kolektyvinės sutarties nutraukimas prieštarauja laisvų kolektyvinių derybų principui, kuriuo siekiama suderinti darbuotojų ir darbdavių interesus, todėl ji galėtų būti nutraukta tik ypatingais atvejais. Kartu kolektyvinė sutartis įpareigoja šalis laikytis jos nuostatų ir jas sąžiningai įgyvendinti. Paprastai, darbuotojų kolektyvas įmonės kolektyvinę sutartį nutraukia tuomet, kai tokios sutarties nuostatos nėra įgyvendinamos, arba tiksliau sakant jos yra pažeidinėjamos. Tai tie atvejai, kai kolektyvinės sutarties buvimas nepateisina darbuotojų lūkesčių, pavyzdžiui, darbo apmokėjimo ar jų saugos ir sveikatos, ar kitose srityse.

Darbuotojų kolektyvo susirinkimas turi teisę perduoti darbuotojų atstovavimo ir gynimo funkcijas atitinkamos ekonominės veiklos šakos profesinei sąjungai arba rinkti darbo tarybą. Tai alternatyva, suteikianti darbuotojų kolektyvui pasirinkimo laisvę. Tokia darbuotojų kolektyvo teisė numatyta tuo atveju, kai įmonėje nėra veikiančios profesinės sąjungos, kuri atstovautų darbuotojų teisėms ir teisėtiems interesams bei juos gintų. Tokiu atveju, visuotiniame darbuotojų kolektyvo susirinkime slaptu balsavimu išrinkta darbo taryba turi visas kolektyvinio atstovavimo subjektų teises, tačiau ji negali atlikti tų funkcijų, kurios išskirtinai pripažįstamos tik profesinėms sąjungoms. Kalbant apie darbo tarybų kompetenciją reikėtų pažymėti tai, kad jų veikla apsiriboja tam tikros įmonės, įstaigos ar organizacijos darbuotojų interesų atstovavimu, tai yra teise sudaryti kolektyvines sutartis tik įmonės, įstaigos ar organizacijos lygiu ir tik tais atvejais, kai jose nėra veikiančios profesinės sąjungos. Taigi, darbo tarybos veikia siauriau, lyginant su profesinėmis sąjungomis, kurios turi teisę sudaryti kolektyvines sutartis šakos, teritoriniu bei nacionaliniu lygiais.

Darbuotojų kolektyvo teisė pritariti įmonėje skelbiamam streikui. Konstitucijos⁷⁹ 51 straipsnio pirma dalis numato, kad darbuotojai, gindami savo ekonominius ir socialinius interesus turi teisę streikuoti. Siekiant išsaugoti pusiausvyrą tarp darbdavio ir darbuotojų interesų bei apsaugoti visuomenę, streikas yra vertinamas kaip *ultima ratio*. Tai yra derybų priemonė, kuria siekiama priversti darbdavį siekti kompromiso, o ne jam pakenkti. Imtis ekonominio spaudimo darbdaviui, darbuotojai gali tik kolektyvinėse derybose ginčo neišsprendę taikiai. LAT civilinėje byloje⁸⁰ yra pasisakęs, kad darbuotojų kolektyvo pritarimas streikui įteisina streikavimą tik tuo atveju, jei nuo darbuotojų valios išreiškimo momento iki streiko dienos iš esmės nepasikeitė esminės sąlygos, kurioms esant buvo iškelti kolektyvinio ginčo reikalavimai. Pavyzdžiui, SP UAB „Vilniaus autobusų parkas“ pažeidinėjo kolektyvinės sutarties nuostatas dėl darbo apmokėjimo, vėluodamas išmokėti darbuotojams atlyginimus, todėl kolektyvinė sutartis buvo pažeista ir tai buvo pagrindas kilti kolektyviniam ginčui ir net streikuoti. Įmonėje streikas skelbiamas, kai šiam sprendimui slaptu balsavimu pritaria du trečdaliai įmonės darbuotojų, o skelbiant streiką įmonės struktūriniame padalinyje, pritarus dviems trečdaliams to padalinio darbuotojų ir ne mažiau kaip pusei visos įmonės darbuotojų (DK 77 str. 1 d.). Taigi, profesinė sąjunga, turinti teisę priimti sprendimą skelbti streiką, tą gali padaryti tik tuomet, kai tam pritaria reikiamas darbuotojų skaičius. Teisę skelbti streiką, kai įmonėje nėra veikiančios profesinės sąjungos, turi joje išrinkta darbo taryba, pritarus reikiamam darbuotojų skaičiui.

⁷⁹ Valstybės žinios, 1992, Nr. 33 – 1014.

⁸⁰ Žr. 2001 m. kovo 6 d. LAT CBS teisėjų kolegijos nutartį civ. byloje Nr. 3K-3-32/2001.

2. Darbo teisės subjektų atstovavimo samprata

Darbo teisinių santykių subjektai: darbuotojai ir darbdaviai darbo teises ir pareigas gali įgyti, jas pakeisti, apginti ar jų atsisakyti per jiems atstovaujančius subjektus. Darbuotojų ir darbdavių atstovavimas galimas esant tiek kolektyviniams, tiek individualiems darbo santykiams. Atstovavimą esant kolektyviniams darbo santykiams reglamentuoja DK,⁸¹ o atstovavimą esant individualiems darbo santykiams reglamentuoja CK⁸² normos.

Atstovavimas yra civilinis teisinis santykis, kuris atsiranda tarp atstovo ir atstovaujamojo, kuriuo remiantis atstovas atstovaujamojo vardu sudaro sandorius ir atlieka kitus juridinę reikšmę turinčius veiksmus, tai yra sukuria, pakeičia ar panaikina atstovaujamo asmens civilines teises ir pareigas. Atstovas gali veikti tik jam suteiktų įgalinimų ribose, laikydamasis įstatymų, gerbdamas ir taip išreikšdamas atstovaujamojo valią.

Atstovavimo santykiuose dalyvauja trys subjektų grupės: atstovaujамasis, atstovas ir tretieji asmenys. Atstovaujамasis – tai yra asmuo, kuris suteikia teises kitam asmeniui veikti jo vardu ir jo interesais. Atstovas – tai yra asmuo, kuriam suteikiama teisė veikti atstovaujamojo vardu ir jo interesais. Ir trečiasis asmuo, tarp kurio ir atstovaujamojo atsiranda teisinis santykis dėl atstovo atliktų veiksmų. Atstovaujamojo samprata darbo ir civilinėje teisėje skiriasi. Darbo teisėje atstovaujamoju gali būti tik darbo teisės subjektas, turintis darbinį teisinį subjektiškumą. Civilinėje teisėje atstovauti galima kiekvieną teisės subjektą. Bendra yra tai, kad tam tikri teisiniai veiksmai yra atliekami vadovaujantis atstovaujamojo, įstatymo ar administracinio akto suteiktais įgaliojimais. Atstovas, veikiantis atstovaujamo asmens vardu ir jo interesais turi būti veiksnus, tai yra ne tik galėti savo veiksmais įgyti teises ir prisiimti pareigas, bet ir suprasti bei įvertinti atliekamų veiksmų esmę. Tretieji asmenys – tai asmenys, su kuriais atstovas atstovaujamojo vardu ir interesais sudarinėja sandorius arba atlieka kitus juridinę reikšmę turinčius veiksmus ir kuriais gali būti kiekvienas darbo teisės subjektas, turintis darbinį teisnumą ir veiksnumą.⁸³

Darbo teisės subjektų atstovavimas yra vienas iš darbo teisės institutų. Atstovavimo priešasčių gali būti keletas. Pirma, tai darbuotojų, kaip silpnesnės darbo teisinių santykių šalies apsauga. Antra, galimybė darbo teisės subjektams, ieškant kompromisų ir sprendžiant konfliktines situacijas tapti lygiaverčiais partneriais. Trečia, siekiant darbo teisinių santykių stabilumo būtinas darbuotojų, darbdavių ir valstybės atstovų bendradarbiavimas. Atstovavimas paprastai atsiranda, kai asmuo,

⁸¹ Valstybės žinios, 2002, Nr. 124 – 5626.

⁸² Valstybės žinios, 2000, Nr. 74 – 2262.

⁸³ Tiažkijus V. Darbo teisė: teorija ir praktika. I tomas. Vilnius: Justitia, 2005. P. 188.

pavyzdžiui, dėl teisinių žinių stokos, ligos, komandiruotės ar asmeninių savybių negali įgyvendinti savo teisių arba kai tiesiog jo teisių įgyvendinimas kolektyvinio atstovavimo atveju yra racionalesnis ir jam labiau priimtinas.

Atstovavimas yra dvejopo pobūdžio teisiniai santykiai. Tai atstovo ir atstovaujamojo tarpusavio santykiai ir santykiai atsirandantys tarp atstovo ir trečiųjų asmenų.⁸⁴ Atstovo ir atstovaujamojo santykiai yra pagrįsti tarpusavio pasitikėjimu, sąžiningumu, pareiga atsiskaityti už atliktus veiksmus. Atstovo ir trečiųjų asmenų santykiams taip pat svarbu veikti sąžiningai, pagal atstovui suteiktas teises, informuoti, kad veikia kito asmens vardu ir jo interesais, o trečiasis asmuo turi teisę pareikalauti, kad atstovas veiktų pagal įgaliojimą.⁸⁵

Darbuotojų ir darbdavių teisė vienytis į organizacijas grindžiama asociacijų laisvės principu, siekiant suteikti jų turimų ekonominių ir socialinių interesų atstovavimui esant darbo santykiams teisinę formą.⁸⁶ Tai ne tik viena iš pagrindinių žmogaus teisių ir laisvių, bet ir vienas iš pagrindinių darbo teisės principų, įtvirtintų nacionaliniuose ir tarptautiniuose teisės aktuose. Europos socialinės chartijos⁸⁷ (pataisytos) penktasis straipsnis garantuoja darbuotojų ir darbdavių teisę jungtis į organizacijas, savo ekonominiams ar socialiniams interesams ginti. Europos žmogaus teisių ir pagrindinių laisvių apsaugos konvencijos⁸⁸ vienuoliktas straipsnis numato kiekvieno teisę steigti ir stoti į profesines sąjungas savo interesams ginti. Visuotinės žmogaus teisių deklaracijos⁸⁹ dvidešimtas straipsnis garantuoja kiekvieno teisę į susirinkimų ir asociacijų laisvę. TDO priimtos konvencijos ir rekomendacijos - dėl asociacijų laisvės ir teisės jungtis į organizacijas gynimo,⁹⁰ dėl teisės jungtis į organizacijas ir vesti kolektyvines derybas principų taikymo,⁹¹ dėl darbuotojų atstovų gynimo ir jiems teikiamų galimybių įmonėje,⁹² – sudaro teisinį asociacijų laisvės principo pagrindą ir garantuoja jo apsaugą nacionalinėje teisėje, kai valstybė yra TDO narė.

Lietuvoje asociacijų laisvės principas įtvirtintas Konstitucijos 35 straipsnio pirmoje dalyje, kaip piliečiams laiduojama teisė laisvai vienytis į bendrijas, politines partijas ar asociacijas, jei šių tikslai ir veikla nėra priešingi Konstitucijai ir įstatymams. Taip pat Profesinių sąjungų įstatyme⁹³ ir DK, kurio antrajame straipsnyje nustatyti darbo santykių teisinio reglamentavimo principai: asociacijų laisvė, laisvė laisvai pasirinkti darbą, darbo teisės subjektų lygybė ir kt. Teisė kurti profesines

⁸⁴ LR Civilinio kodekso komentaras. Antroji knyga. Asmenys. Vilnius: Justitia, 2002. P. 256

⁸⁵ Ten pat.

⁸⁶ Tiažkijus V. Darbo teisė: teorija ir praktika. I tomas. Vilnius: Justitia, 2005. P. 179.

⁸⁷ Valstybės žinios, 2001, Nr. 49 – 1704.

⁸⁸ Valstybės žinios, 1995, Nr. 40 – 987.

⁸⁹ Valstybės žinios, 2006, Nr. 68 – 2497.

⁹⁰ Valstybės žinios, 1996, Nr. 27 – 653.

⁹¹ Valstybės žinios, 1996, Nr. 28 – 674.

⁹² Valstybės žinios, 1996, Nr. 30 – 737.

⁹³ Valstybės žinios, 1991, Nr. 34 – 933.

sąjungas, kurios veikia darbo ir su juo susijusių visuomeninių santykių srityje, numatyta Konstitucijos 50 straipsnio pirmoje dalyje. Tai darbuotojų, kaip vienos iš darbo santykių šalies teisė ginti savo profesines, ekonomines bei socialines teises ir interesus.

Teisę jungtis į organizacijas turi ir darbdaviai. Nors ši teisė nėra konstitucinė, tačiau įgyvendina darbdavių kolektyvinį atstovavimą, esant darbo teisiniams santykiams. Darbdaviai vienijasi į organizacijas gindami savo interesus, siekdami sudaryti geresnes sąlygas verslo plėtrai, veddami derybas su kolektyviniais darbuotojų atstovais, ir su valstybės valdžios institucijomis. Tiek profesinės sąjungos, tiek ir darbdavių organizacijos yra sukurtos laisvos valios pagrindais; tai darbuotojo ir darbdavio teisė savo noru įstoti ir draudimas prievarta priklausyti profesinei sąjungai ar darbdavių organizacijai.

Apibendrinant tai, apie ką buvo kalbėta, galima būtų teigti, kad darbuotojai ir darbdaviai, kaip darbo teisės subjektai turi teisę būti atstovaujami. Atstovavimas apima teisę steigti ar stoti į darbuotojus ir darbdavius atstovaujančias organizacijas, teisę būti nepriklausomais, jungtis į stambesnius darinius, draudimas varžyti tokių organizacijų veiklą, kai ji neprieštarauja Konstitucijai ir galiojantiems įstatymams.

3. Atstovavimas individualiuose darbo teisiniuose santykiuose

Atstovavimas darbo teisėje galimas esant tiek individualiems, tiek kolektyviniams darbo santykiams, tačiau juos reglamentuoja skirtingų teisės šakų normos. Atstovavimą esant individualiems darbo santykiams reglamentuoja CK normos.

Vadovaujantis CK 2.132 straipsnio nuostatomis, asmenys turi teisę veikti per atstovą. Atstovais gali būti tiek veiksnius fiziniai asmenys, tiek ir juridiniai asmenys, veikiantys atstovaujamo asmens vardu ir jo interesais. Fiziniai asmenys, kurių veiksnumas apribotas arba kurie teismo pripažinti neveiksniais, negali būti atstovais. Įstatymai numato atvejus, kai ir veiksnius fiziniai asmenys, išskyrus tam tikras išimtis negali būti atstovais, pavyzdžiui, advokatai, teisėjai, prokurorai. Atstovais taip pat nelaikomi asmenys, kurie veikia savo vardu, nors ir kito asmens interesais.

Atstovavimas sandorio, įstatymo, teismo sprendimo ar administracinio akto pagrindu tiesiogiai sukuria, pakeičia ar panaikina atstovaujamojo civilines teises ir pareigas. Atstovo sudarytas sandoris atstovaujajam sukelia teisinės pasekmės tik tuomet, kai atstovas veikė jo vardu, tai yra atskleidė atstovavimo faktą ir neviršijo jam suteiktų įgaliojimų. Teisės ir pareigos kylančios iš sandorio nuo jo sudarymo momento tiesiogiai liečia tik atstovaujama asmenį, nes jis, o ne atstovas yra šio sandorio šalis.

Dažniausiai atstovaujama įgaliojimo pagrindu, kurį įgaliojotjas išduoda įgaliotiniui, nustatant ir palaikant santykius su trečiaisiais asmenimis. Įgaliojimas gali būti išduodamas tiek fiziniams, tiek juridiniams asmenims. Įgaliojimas fizinio asmens vardu atlikti veiksmus, susijusius su juridiniais asmenimis, turi būti patvirtintas notaro (CK 2.138 str. 1 d. 2 p.). Juridinio asmens duodamą įgaliojimą pasirašo jo vadovas ir ant įgaliojimo dedamas to juridinio asmens antspaudas (CK 2.140 str. 1 d.). Tačiau būtina atsižvelgti į tai, kad juridinio asmens teisingumą lemia jo steigimo tikslai ir paskirtis, tiksliau jo veiklą reglamentuojantys įstatymai ir įstatatai, todėl juridinių asmenų teisingumas nėra vienodas. Juridiniam asmeniui įgaliojimas gali būti duodamas sudaryti tiems sandoriams, kurie neprieštarauja juridinio asmens įstatams.

Darbuotojų darbo teisiniai santykiai paprastai susiję su darbdaviais. Darbdaviams įmonėse pagal įstatymą arba įgaliojimą gali atstovauti ir įmonės administracija.

DK 18 straipsnio pirmoje dalyje teigiama, kad atstovavimą esant individualiems darbo santykiams reglamentuoja CK normos, jeigu toks reglamentavimas neprieštarauja DK. Pavyzdžiui, vadovaujantis CK 2.5 straipsnio pirma dalimi, fizinių asmenų civilinis veiksnumas visiškai atsiranda jiems sulaukus pilnametystės, tai yra sukakus aštuoniolika metų. Vadovaujantis DK,

visiškas darbinis teisnumas ir galėjimas savo veiksmais įgyti darbo teises bei sukurti darbo pareigas atsiranda asmeniui, sukakusiam šešiolika metų (DK 13 str. 2 d.). Toks asmuo, darbo teisės prasme gali dirbti ir gali būti atstovaujamas. Todėl CK normos, reglamentuojančios atstovavimą, nepriklausomai nuo CK nuostatų darbo teisės srityje turi būti tiesiogiai taikomos fiziniams asmenims, turintiems darbinį teisnumą ir veiksnumą, tai yra nuo šešiolikos metų.⁹⁴

⁹⁴ Tiažkijus V. Darbo teisė: teorija ir praktika. I tomas. Vilnius: Justitia, 2005. P. 189.

4. Atstovavimas kolektyviniuose darbo teisiniuose santykiuose

Atstovavimą esant kolektyviniams darbo santykiams reglamentuoja DK.⁹⁵ Kolektyvinių darbo santykių subjektai yra darbuotojai ir darbdaviai, turintys teisę į kolektyvines derybas, tačiau ne atskiras darbuotojas ar darbdavys.

Darbdavį kolektyviniuose, kaip ir individualiuose darbo santykiuose atstovauja įstaigos, įmonės ar organizacijos vadovas arba įmonės administracija, vadovaudamasi įstatymu arba įgaliojimu. Įmonės vadovas, turintis savarankiškas teises ir pareigas darbo santykiuose taip pat turi teisę dalį savo įgaliojimų perduoti fiziniam arba juridiniam asmeniui (DK 24 str. 2 d.).

Pavienio darbuotojo atveju yra akivaizdu, kad darbuotojo galimybės įtakoti darbdavį yra minimalios ir tik organizuota žmonių grupė gali paveikti ekonomiškai stipresnę darbo sutarties šalį.

Darbuotojų kolektyvo atstovavimo klausimu priimtoje TDO konvencijoje Nr. 135 „Dėl darbuotojų atstovų gynimo ir jiems teikiamų galimybių įmonėje“⁹⁶ teigiama, kad „darbuotojų atstovai“ reiškia asmenis, kurie tokiais pripažinti pagal nacionalinius įstatymus arba praktiką, tai: profesinių sąjungų atstovai arba renkami atstovai, į kurių funkcijas neįeina veikla, kuri atitinkamose šalyse pripažinta kaip profesinių sąjungų išimtinė prerogatyva (3 str.). Analogiška nuostata išdėstyta DK 19 straipsnio pirmoje dalyje: atstovauti darbuotojų teisėms ir interesams bei juos ginti esant darbo santykiams gali profesinės sąjungos. Tačiau tais atvejais, kai įmonėje, įstaigoje ar organizacijoje nėra veikiančios profesinės sąjungos ir jeigu darbuotojų kolektyvo susirinkimas darbuotojų atstovavimo ir gynimo funkcijos neperdavė atitinkamos ekonominės veiklos šakos profesinei sąjungai, darbuotojams atstovauja darbo taryba, kuri visuotiniame darbuotojų kolektyvo susirinkime renkama slaptu balsavimu. Kai darbuotojams atstovauja darbo taryba, ji negali atlikti tų funkcijų, kurios išimtinai pripažintos tik profesinėms sąjungoms, nes darbo tarybų veikla apsiriboja tik įmonės, įstaigos ar organizacijos darbuotojų interesų atstovavimu, o profesinės sąjungos gali veikti šakiniu, teritoriniu ir nacionaliniu lygiais.

Kolektyviniai darbo santykiai apima daugelį darbo teisės reguliuojamų santykių: teisę sudaryti kolektyvines sutartis, teisę į kolektyvinius darbo ginčus, darbuotojų dalyvavimą valdant įmonę ir kt.

Esant kolektyviniams darbo santykiams darbuotojai, o dažnai ir darbdaviai juose dalyvauja ne pavieniui, o susibūrę į darbuotojų kolektyvą ar per darbuotojus atstovaujančias profesines sąjungas ar darbo tarybas taip pat per darbdavius vienijančias organizacijas. Taigi, atstovavimo atveju

⁹⁵ Valstybės žinios, 2002, Nr. 124 – 5626.

⁹⁶ Valstybės žinios, 1996, Nr. 30 – 737.

kolektyvinių darbo santykių subjektai yra tam tikros darbuotojų ir darbdavių organizacijos: asociacijos, susivienijimai, konfederacijos ir kt.

Atstovavimas esant kolektyviniams darbo santykiams atsiranda be atskiro darbuotojo valios išreiškimo, nes tokio atstovavimo metu prisiimti bendri įsipareigojimai yra privalomi visiems darbuotojams, kurie patenka į tokių įsipareigojimų veikimo sritį, nes atstovaujama daugumos valiai. Pavienis darbuotojas negali sutrukdyti atsirasti atstovavimo santykiams, kuriais siekiama suderinti darbuotojų tarpusavio ir darbdavio interesus, nes atsižvelgiant į vieno konkretaus darbuotojo norus, bus paminti daugumos interesai. Pavyzdžiui, įmonėje sudaryta kolektyvinė sutartis taikoma visiems tos įmonės darbuotojams, nes jie patenka į sutartyje nustatytų įsipareigojimų veikimo sritį. Tokios sutarties sąlygų turi laikytis ir darbdavys, nes priešingu atveju tai gali baigtis kolektyviniu darbo ginču. Aukštesniu nei įmonės lygiu sudaryta nacionalinė, šakos ar teritorinė kolektyvinė sutartis taikoma tiems darbdaviams, kurie buvo sutartį pasirašiusių darbdavių asociacijų nariais arba prie jų prisijungė po sutarties pasirašymo, nes tokių sutarčių šalimis yra darbuotojus ir darbdavius atstovaujančios organizacijos.

Įmonės kolektyvinės sutarties buvimas neatima iš konkretaus darbuotojo galimybės individualioje darbo sutartyje susitarti, jo manymu, dėl geresnių darbo sąlygų, lyginant su nustatytomis kolektyvinėje sutartyje. Tačiau, jeigu darbuotojo darbo užmokestis pagal darbo sutartį yra mažesnis nei numatyta kolektyvinėje sutartyje, jam turi būti taikomas kolektyvinės sutarties nustatytas darbo užmokestis.

Darbdavius ir darbuotojus atstovaujančios organizacijos sudaro trišalės partnerystės pagrindą, kur lygiomis teisėmis dalyvaujant ir valstybės valdžios atstovams yra siekiama suderinti darbo santykių subjektų interesus, kad priimdami sprendimus jie veiktų kaip lygiaverčiai socialiniai partneriai, besivadovaujantys geranoriškumo ir pagarbos teisėtiems kitos šalies interesams principu.

Akivaizdu, kad profesinių sąjungų ir darbo tarybų įgalinimai ir veiklos sferos yra iš dalies skirtingos, nes darbo taryba negali atlikti tų funkcijų, kurios išimtinai suteiktos profesinėms sąjungoms, tai yra darbo tarybų veiklos sfera yra siauresnė. Nei darbuotojai, nei darbdaviai neturi pareigos tokias institucijas kurti, nes jos įmonėje nėra privalomos. Tačiau dialogas tarp socialinių partnerių – darbdavių ir darbuotojų atstovų bei jų organizacijų yra galimas tik esant dviems suinteresuotoms šalims. Darbuotojai, susibūrę į organizacijas, turi vertinti darbdavius kaip partnerius, su kuriais reikia konstruktyviai bendradarbiauti, o ne kovoti. Tokio požiūrio turi laikytis ir darbdaviai.

Apibendrinant reikėtų pasakyti, kad kolektyviniai darbo santykiai sudaro vis daugiau reikšmės įgaunančią darbo teisės dalį. Kolektyvinė darbo teisė reglamentuoja socialinės partnerystės, darbuotojų informavimo ir konsultavimo, kolektyvinių derybų, kolektyvinių sutarčių sudarymo

klausimus bei kolektyvinius darbo ginčus. Atstovavimas esant kolektyviniams darbo santykiams suprantamas kaip darbuotojų kolektyvo darbinio teisnumo ir veiksnio įgyvendinimas, remiantis galiojančiais darbo įstatymais, atsirandantis be atskiro darbuotojo valios išreiškimo, tai yra atstovavimo procese prisiimti bendri įsipareigojimai yra privalomi visiems darbuotojams.

Vadovaujantis darbdavių ir darbuotojų atstovų tarpusavio socialinės partnerystės pripažinimo deklaracija, šalys susitarė nacionaliniais profesinių sąjungų centrais pripažinti Lietuvos profesinių sąjungų konfederaciją, Lietuvos profesinę sąjungą „Solidarumas“ ir Lietuvos darbo federaciją; nacionaliniais darbdavių centrais pripažinti Lietuvos pramonininkų konfederaciją ir Lietuvos verslo darbdavių konfederaciją. Tai ribotos civilinės atsakomybės viešieji juridiniai asmenys, apjungiantys savo veikloje profesines sąjungas ir darbdavių asociacijas bei turintys teisę užsiimti įstatymų nedraudžiama veikla.

4.1. Profesinės sąjungos – darbuotojams atstovaujanti organizacija

Pagrindinė ir svarbiausia darbuotojams atstovaujanti organizacija kolektyviniuose darbo santykiuose yra profesinės sąjungos. Konstitucijos⁹⁷ 35 straipsnio pirmoje dalyje reglamentuota piliečių teisė jungtis į asociacijas. Viena iš asociacijų rūšių yra profesinės sąjungos. Konstitucinė profesinių sąjungų teisė kurtis laisvai ir veikti savarankiškai, ginant darbuotojų profesines, ekonomines bei socialines teises ir interesus įtvirtinta ir DK 19 straipsnio pirmoje dalyje. Darbuotojų teisė jungtis į organizacijas apima teisę darbo santykiuose sukurti jiems atstovaujančias organizacijas, kurios yra savanoriškos, savarankiškos ir savaveiksmės, nepriklausomos nuo valstybės ir savivaldybių institucijų, darbdavių organizacijų, politinių partijų ir visuomeninių organizacijų bei turinčios lygias teises. Būtina pažymėti, kad kolektyvinės derybos gali vykti tik esant darbo santykiams tarp organizuotų darbuotojų ir darbdavio.

Kyla klausimas, kas skatina kurtis profesines sąjungas? Atsakymas pateiktas Profesinių sąjungų įstatymo preambulėje, nes darbuotojų skaičiui didėjant įmonėje, įstaigoje ar organizacijoje atsiranda vis daugiau nepatenkintų darbo santykiais darbuotojų, su kuriais asmeniškai darbdavys dažniausiai dėl subjektyvių priežasčių neturi galimybės derėtis. Tokiu atveju, darbuotojų iniciatyva steigiama profesinė sąjunga, kurią sudaro tik darbuotojai arba į ją stojama, siekiant apginti savo interesus.

⁹⁷ Valstybės žinios, 1992, Nr. 33 – 1014.

Todėl profesinės sąjungos, kaip kolektyvinių darbo santykių dalyvės pirmiausiai atstovauja darbuotojų interesams. Pagrindinė tokio atstovavimo išraiška yra kolektyvinių derybų dėl kolektyvinės sutarties vedimas, kolektyvinės sutarties sudarymas.⁹⁸ Pasirašyta kolektyvinė sutartis užtikrina darbdavio ir darbuotojų bendradarbiavimą, padeda sukurti teigiamą darbo aplinką, skatina darbuotojų lojalumą įmonei, leidžia jiems saugiau jaustis darbe, tartis su darbdaviu dėl darbo užmokesčio ir pan., kas ne tik padeda veiksmingiau organizuoti darbą įmonėje, bet ir sukuria patrauklų įmonės įvaizdį visuomenėje.

Įmonės kolektyvinės sutarties atveju įmonėje veikianti profesinė sąjunga atstovauja vienai iš kolektyvinės sutarties šalių: darbuotojų kolektyvui, turinčiam teisę sudaryti įmonės kolektyvinę sutartį. Nacionalinės, šakos ir teritorinės kolektyvinės sutarties viena iš šalių yra pati profesinė sąjunga, tiksliau atitinkama profesinių sąjungų organizacija.

Įdomumo dėlei reikėtų pasakyti, kad šiuo metu LR Socialinės apsaugos ir darbo ministerijoje yra įregistruota vienintelė nacionalinio lygio kolektyvinė sutartis – Nacionalinių rajonų ir miestų laikraščių leidėjų asociacijos ir Lietuvos žurnalistų sąjungos kolektyvinė sutartis. Šia sutartimi siekiama užtikrinti žurnalistų ir viešosios informacijos rengėjų darnų bendradarbiavimą, stiprinti tarpusavio solidarumą, užtikrinti ir gerinti žurnalistų socialines garantijas, kelti jų profesinę kvalifikaciją. Nacionalinėje kolektyvinėje sutartyje reglamentuota darbo sutarčių bei autorinių sutarčių sudarymo, keitimo ir nutraukimo tvarka, darbo apmokėjimo organizavimas, darbo ir poilsio laikas, darbuotojų sauga ir sveikata, darbuotojų ir darbdavių bei jų atstovų bendradarbiavimas.

Profesinės sąjungos taip pat dalyvauja Trišalės tarybos veikloje: bendradarbiauja su kitomis profesinėmis sąjungomis, darbdavių organizacijomis ir valstybės institucijomis, tai yra veikia savo vardu, kaip savarankiškas kolektyvinių darbo santykių subjektas. Todėl kyla klausimas ar profesinės sąjungos yra savarankiškas darbo teisės subjektas ar turėtų būti traktuojamos tik kaip darbuotojų atstovas. Pagal DK struktūrą profesinės sąjungos aptariamoms „Darbo teisės subjektų atstovavimo“ skyriuje, o ne skyriuje, kuriame tiesiogiai įvardijami darbo teisės subjektai. Prof. I. Nekrošius, teigia, kad profesinės sąjungos kaip teisės subjektai gali veikti ir kaip savarankiški darbo teisės reguliuojamų visuomeninių santykių dalyviai, taip pat kaip ir jos narių ir kitų darbuotojų atstovai.⁹⁹ Profesines sąjungas savarankiškais darbo teisės subjektais įvardija ir Rusijos darbo teisės specialistai.¹⁰⁰

Socialinės partnerystės pagrindu, tarp socialinių partnerių atsirandantys santykiai suteikia galimybę profesinėms sąjungoms juose dalyvauti kaip savarankiškiems ir lygiateisiams šių santykių

⁹⁸ Petrylaitė D. Kolektyviniai darbo ginčai. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2005. P. 96.

⁹⁹ Nekrošius et al Darbo teisė. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2008. P. 74.

¹⁰⁰ Гусов К. Н., Толкунова В. Н. Трудовое право России. Москва, 1997. С. 71.

dalyviams. Tai pažymi ir TDO konvencija Nr. 144 „Dėl trišalių konsultacijų tarptautinėms darbo normoms įgyvendinti“,¹⁰¹ skatinanti nacionaliniu lygiu efektyvias valstybinės valdžios, darbuotojų ir darbdavių organizacijų konsultacijas.

Matomai, profesinės sąjungos gali veikti savarankiškai, jei jos neviršija įstatymuose numatytos kompetencijos, nes būtent įstatymai joms suteikia išimtinių teisių. Pavyzdžiui, nacionalinės, šakos, teritorinės kolektyvinės sutarties viena iš šalių laikoma būtent profesinė sąjunga, kuri veikia laikydamasi Konstitucijos, LR įstatymų, TDO konvencijų, ir savo veiklą grindžia nustatyta tvarka įregistruotais profesinės sąjungų įstatais. Tačiau nereikėtų pamiršti to, kad pagrindinė ir svarbiausia profesinių sąjungų funkcija yra darbuotojų profesinių, socialinių ir ekonominių interesų apsauga. Profesinės sąjungos kaip LR Konstitucijos pagrindu veikiantis įstatyminis darbuotojų atstovas yra saistomos pačių atstovaujamųjų. Pavyzdžiui, šalių suderintas įmonės kolektyvinės sutarties projektas pateikiamas svarstyti darbuotojų susirinkimui (konferencijai). Iš kitos pusės darbuotojų kolektyvas be jiems atstovaujančių profesinių sąjungų negalėtų realizuoti kai kurių kitų savo konstitucinių teisių, pavyzdžiui, teisės streikuoti. Darbuotojai, gindami savo ekonominius ir socialinius interesus turi teisę streikuoti, tačiau priimti sprendimą skelbti streiką turi teisę profesinė sąjunga jos įstatuose nustatyta tvarka. Profesinė sąjunga, savo ruožtu, paskelbti streiką įmonėje, taip pat ir įspėjamąjį gali tik slaptu balsavimu pritarus dviems trečdaliams įmonės darbuotojų, o skelbiant streiką įmonės struktūriniame padalinyje – dviems trečdaliams to padalinio darbuotojų ir ne mažiau kaip pusei visos įmonės darbuotojų (DK 77 str. 1 d).

Kad profesinės sąjungos nėra vien tik darbuotojų atstovai rodo ir tai, kad aukštesniu nei įmonės lygiu profesinės sąjungos gali būti darbo teisės subjektais. Šakos, teritorijos ar nacionaliniu lygiu kilusių kolektyvinių darbo ginčų šalimi yra atitinkamos profesinių sąjungų organizacijos, kurios, būdamos atitinkamų ekonominės veiklos sričių lygiu dirbančių darbuotojų atstovės, šiuo atveju veikia kaip savarankiški kolektyvinių darbo santykių subjektai.¹⁰²

Profesinių sąjungų teisinį statusą apibrėžia Profesinių sąjungų įstatymas,¹⁰³ eilė tarptautinių dokumentų: Europos socialinė chartija¹⁰⁴ (pataisyta), Tarptautinis ekonominių, socialinių ir kultūrinių teisių paktas,¹⁰⁵ Tarptautinis pilietinių ir politinių teisių paktas,¹⁰⁶ Europos žmogaus teisių ir pagrindinių laisvių apsaugos konvencija,¹⁰⁷ TDO konvencijos ir kt. Europos socialinės chartija suteikia ir garantuoja teisę jungtis į organizacijas, siekiant užtikrinti arba skatinti darbuotojų (ir

¹⁰¹ Valstybės žinios, 1996, Nr. 30 – 739.

¹⁰² Petrylaitė D. Kolektyviniai darbo ginčai. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2005. P. 101.

¹⁰³ Valstybės žinios, 1991, Nr. 34 – 933.

¹⁰⁴ Valstybės žinios, 2001, Nr. 49 – 1704.

¹⁰⁵ Valstybės žinios, 2002, Nr. 77 – 3290.

¹⁰⁶ Valstybės žinios, 2002, Nr. 77 – 3288.

¹⁰⁷ Valstybės žinios, 1995, Nr. 40 – 987.

darbdavių) laisvę kurti ir stoti į vietines, nacionalines ar tarptautines organizacijas savo ekonominiams ar socialiniams interesams ginti, nevaržant šios laisvės nacionalinėmis teisės normomis. Tarptautinis ekonominių, socialinių ir kultūrinių teisių paktas numato, kad valstybės šio pakto dalyvės įsipareigoja garantuoti kiekvieno žmogaus teisę kartu su kitais steigti savo ekonominiams ir socialiniams interesams ginti profesines sąjungas ir stoti į jas jų pačių pasirinkimu. Ši teisė apima ir teisę vykdyti savo veiklą nekliudomai, laikantis demokratinėje visuomenėje būtinų valstybės saugumo ir viešosios tvarkos taip pat kitų asmenų teisėms ir laisvėms apsaugoti keliamų reikalavimų. Tarptautinis pilietinių ir politinių teisių paktas įtvirtina kiekvieno teisę laisvai jungtis į asociacijas su kitais, įskaitant teisę steigti profesines sąjungas ir stoti į jas ginti savo interesus. Europos žmogaus teisių ir pagrindinių laisvių apsaugos konvencijoje teigiama, kad kiekvienas turi teisę rengti taikius susirinkimus, jungtis į asociacijas kartu su kitais, taip pat teisę steigti ir stoti į profesines sąjungas savo interesams ginti ir šiai teisei negali būti taikomi jokie apribojimai, išskyrus apribojimus asmenims, tarnaujantiems ginkluotose pajėgose, policijoje ar valstybės valdymo organuose. Vadovaujantis TDO konvencijos Nr. 98 „Dėl teisės jungtis į organizacijas ir vesti kolektyvines derybas principų taikymo“¹⁰⁸ reikalavimais, darbuotojų organizacijos turi būti tinkamai ginamos nuo bet kokio kišimosi į jų steigimo, veiklos bei valdymo reikalus. Darbuotojai turi būti tinkamai ginami nuo diskriminacijos veiksmų, neleidžiančių jiems jungtis į organizacijas darbe taip pat nuo veiksmų, kuriais skatinama steigti darbuotojų organizacijas, vadovaujamas darbdavių ar jų finansiškai remiamas. Teisė jungtis į profesines sąjungas yra pripažįstama asociacijos laisvės dalimi. Tą patvirtina ir TDO statuto preambulė, kurioje deklaruojama jog „asociacijų laisvės principo pripažinimas“ yra priemonė darbo sąlygoms pagerinti ir taikai įtvirtinti. TDO konvencijoje Nr. 87 „Dėl asociacijų laisvės ir teisės jungtis į organizacijas gynimo“¹⁰⁹ pripažįstama darbuotojų organizacijų teisė parengti savo įstatus, visiškai laisvai rinkti savo atstovus, organizuoti valdymą ir veiklą bei tokių organizacijų teisė steigti federacijas ir konfederacijas, stoti į jas ir dalyvauti tarptautinėje darbuotojų organizacijų veikloje.

Išsamiausiai profesinių sąjungų veiklos pagrindus, jų teises ir atsakomybę santykiuose su darbdaviais, valstybinės valdžios ir valdymo organais ginant savo narių interesus nustato Profesinių sąjungų įstatymas.¹¹⁰

Teisė laisvai jungtis į profesines sąjungas ir dalyvauti jų veikloje LR teritorijoje suteikiama asmenims, teisėtai dirbantiems pagal darbo sutartis ar kitais įstatymų nustatytais pagrindais. Krašto apsaugos, policijos, valstybės saugumo ir kitose organizacijose šios teisės ribojimai yra nustatyti

¹⁰⁸ Valstybės žinios, 1996, Nr. 28 – 674.

¹⁰⁹ Valstybės žinios, 1996, Nr. 27 – 653.

¹¹⁰ Valstybės žinios, 1991, Nr. 34 – 933.

tokių organizacijų veiklą reglamentuojančiuose įstatymuose. Profesinių sąjungų veiklos teisinį pagrindą sudaro jau minėti nacionaliniai ir tarptautiniai teisės aktai ir nustatyta tvarka įregistruoti profesinių sąjungų įstatai. Profesinių sąjungų veiklos laisvė apima jų teisę veikti laisvai ir savarankiškai bei draudimą valstybės organams, darbdaviams, juridinio asmens valdymo organams, politinėms partijoms ir kitoms visuomeninėms organizacijoms kištis į profesinių sąjungų vidaus reikalus, taip pat draudimą administracine tvarka nutraukti ar laikinai sustabdyti jų veiklą. Profesinės sąjungos gali būti steigiamos tiek profesiniu, gamybiniu, teritoriniu, tiek kitais pačių profesinių sąjungų nustatytais pagrindais. LAT civilinėje byloje¹¹¹ išaiškino, kad į teritoriniu principu įsteigtą profesinę sąjungą įstojusios profesinės sąjungos tampa tos profesinės sąjungos padaliniais, o tose įmonėse, įstaigose ir organizacijose, kuriose šie struktūriniai padaliniai veikia, minėti padaliniai yra veikianti profesinė sąjunga.

Profesinė sąjunga laikoma įsteigta nuo tos dienos, kai susirinkime patvirtina savo įstatus, išrenka vadovaujančius organus ir turi ne mažiau kaip 30 steigėjų, kurie sudaro ne mažiau kaip vieną penktadalį įmonės, įstaigos ar organizacijos darbuotojų. Profesinės sąjungos juridinio asmens teises įgyja nuo įstatų įregistravimo dienos. Įstatuose, kurie turi būti registruojami ne vėliau kaip per mėnesį nuo kreipimosi dėl registravimo dienos, turi būti nurodoma profesinės sąjungos pavadinimas ir buveinė, jos organizacinė struktūra, valdymo organai, jai priklausančio turto valdymo, naudojimo ir disponavimo tvarka bei pačios profesinės sąjungos veiklos nutraukimo pagrindai. Pažeidus Konstituciją ir galiojančius įstatymus profesinės sąjungos veikla gali būti nutraukta ar laikinai sustabdyta teismo sprendimu bei pačios profesinės sąjungos įstatuose nustatyta tvarka.

Darbuotojai, paprastai, stoja į profesinę sąjungą, siekdami geresnio ir labiau organizuoto savo teisių gynimo ir atstovavimo ir niekieno neįtakojami laisva valia pasirenka profesinę sąjungą, kaip savo teisių ir interesų gynimo organizaciją. Profesinių sąjungų įstatymo 21 straipsnyje akcentuojamos profesinių sąjungų narių darbo teisių garantijos, kai darbdavys savo iniciatyva negali atleisti iš darbo darbuotojo įmonėje veikiančios profesinės sąjungos renkamojo organo nario, negavęs tos profesinės sąjungos išankstinio sutikimo, o pasibaigus renkamųjų pareigų įgaliojimams, turi jam suteikti pirmesnę arba kitą lygiavertį darbą. Profesinių sąjungų narių darbo teisių garantijos gali būti nustatytos ir kolektyvinėse sutartyse. Minėtu straipsniu vadovavosi Jungtinė Kauno apskrities profesinė sąjunga, kuri su ieškiniu kreipėsi į teismą, prašydama panaikinti atsakovo UAB „Lietlinen“ įsakymą dėl L. S. paskirtos drausminės nuobaudos – papeikimo. Ieškovas nurodė, kad skiriant drausmines nuobaudas įmonėje veikiančios profesinės sąjungos renkamojo organo nariui,

¹¹¹ Žr. 2003 m. kovo 5 d. LAT CBS teisėjų kolegijos nutartį civ. byloje Nr. 3K-3-310/2003.

reikalingas išankstinis profesinės sąjungos renkamojo organo sutikimas. Atsakovas žinojo apie įsteigtą profesinę sąjungą ir tai, kad L. S. yra veikiančios profesinės sąjungos renkamojo organo narė. LAT šioje civilinėje byloje¹¹² konstatavo, kad profesinės sąjungos turi teisę reikalauti iš darbdavio panaikinti profesinės sąjungos nariui paskirtą drausminę nuobaudą, kurią darbdavys skyrė pažeidžiant DK 240 straipsnio antrą dalį bei Profesinių sąjungų įstatymo 21 straipsnio antrą dalį. Lietuvos Vyriausiasis Administracinis Teismas vienoje iš bylų¹¹³ teigia, kad nesant profesinės sąjungos renkamojo organo sutikimo drausminei nuobaudai skirti vidaus reikalų įstaigų pareigūnui – profesinės sąjungos nariui, arba atsisakymą duoti sutikimą panaikinančio teismo sprendimo, paskirta tarnybinė nuobauda yra neteisėta.

Profesinių sąjungų teisių gynimas vykdomas reiškiant ieškinius profesinių sąjungų narių teisėms ir teisėtiems interesams ginti bei atstovaujant profesinės sąjungos nariams – dalyvaujantiems byloje asmenims – darbo teisinių santykių byloje.

LR Konstitucinis Teismas nutarime¹¹⁴ pažymėjo, kad profesinėms sąjungoms suteikta teisė ginti ne tik savo narių, bet ir visų darbuotojų profesines, ekonomines bei socialines teises ir interesus nepriklausomai nuo to, ar jie yra profesinių sąjungų nariai, ar ne. LR Konstitucinis teismas pabrėžė, kad profesinių sąjungų veikla išreiškia dvejopą jų paskirtį: pirma, atstovauti profesinės sąjungos nariams ir juos ginti, antra, įstatymo nustatytais atvejais bei būdais ginti visus atitinkamos įmonės, įstaigos ar organizacijos darbuotojus. Paprastai visų darbuotojų interesams atstovaujama sudarant su darbdaviais kolektyvines sutartis. Profesinių sąjungų paskirtis ginti ne tik savo narius, bet ir visus darbuotojus atspindi TDO konvencijoje Nr. 154 “ Dėl kolektyvinių derybų skatinimo“,¹¹⁵ kurioje teigiama, jog turi būti imtasi priemonių, kad kolektyvinių derybų galimybės būtų suteikiamos visiems darbdaviams ir visoms darbuotojų grupėms, nustatant darbo ir priėmimo į darbą sąlygas, reguliuojant santykius tarp darbdavių ir darbuotojų bei jų organizacijų.

Suvažiavimas yra aukščiausias profesinės sąjungos organas, kuris nustato jos uždavinius ir veiklos tikslus, priima, keičia ir papildo profesinės sąjungos įstatus. Įgaliotinių taryba, organizuojanti suvažiavime priimtų dokumentų įgyvendinimą, turi savo vykdomąjį organą – valdybą. Valdyba turi teisę sudaryti darbo sutartį su sąjungos pirmininku arba patvirtina jo darbą vadovaujantis visuomeniniais pagrindais. Profesinės sąjungos pirmininkas atstovauja profesinę sąjungą visų lygių valdžios ir valdymo organuose, santykiuose su darbdaviais ir jų organizacijomis, visuomeninėmis organizacijomis ir judėjimais.

¹¹² Žr. 2006 m. kovo 15 d. LAT CBS teisėjų kolegijos nutartį civ. byloje Nr. 3K-3-181/2006.

¹¹³ Žr. 2004 m. balandžio 13 d. Lietuvos Vyriausiojo Administracinio Teismo nutartį byloje Nr. A³-170-04.

¹¹⁴ Valstybės žinios, 1999, Nr. 9 – 199.

¹¹⁵ Valstybės žinios, 1996, Nr. 30 – 740.

4.2. Darbo tarybos – alternatyvus darbuotojams atstovaujantis subjektas

Atstovauti darbuotojų interesams bei juos ginti esant darbo santykiams gali ir darbo taryba, išrinkta slaptu balsavimu visuotiniame darbuotojų kolektyvo susirinkime, tais atvejais, kai įmonėje, įstaigoje ar organizacijoje nėra veikiančios profesinės sąjungos ir jeigu darbuotojų kolektyvo susirinkimas darbuotojų atstovavimo ir gynimo funkcijos neperdavė atitinkamos ekonominės veiklos šakos profesinei sąjungai (DK 19 str. 1 d.). Vadinasi, darbo taryba kolektyvinio atstovavimo subjektų teises įgyja tik tuomet, kai įmonėje, įstaigoje ar organizacijoje nėra veikiančios profesinės sąjungos ir jeigu darbuotojų kolektyvo susirinkimas darbuotojų atstovavimo ir gynimo funkcijos neperdavė atitinkamos ekonominės veiklos šakos profesinei sąjungai, tai yra veikiančiai ne įmonėje, o šakiniu principu.

Darbo tarybų teisinį statusą reglamentuoja DK ir Darbo tarybų įstatymas.¹¹⁶ Tačiau darbo tarybų kompetencija gali būti nustatyta ir įmonės kolektyvinėje sutartyje, darbo tarybų ir darbdavio tarpusavio susitarimuose bei kituose norminiuose teisės aktuose.

Darbo taryba – tai alternatyvus darbuotojams atstovaujantis subjektas. Darbuotojų kolektyvui gali atstovauti vienas arba kitas atstovas – arba profesinė sąjunga arba darbo taryba.¹¹⁷ Nei vienas iš jų neturi išimtinių atstovavimo teisių ir tai priklausys tik nuo darbuotojų pasirinkimo: ar steigti įmonėje profesinę sąjungą ar rinkti darbo tarybą. Ilgą laiką darbuotojams atstovavo ir jų interesus gynė profesinės sąjungos. Priežastis, atsisakant profesinėms sąjungoms suteikti išimtinę teisę atstovauti darbuotojų interesams, gali būti keletas. Pirma, Lietuvoje profesinės sąjungos kuriasi vangiai, yra negausios bei nevieningos, nors joms ir teikiamas prioritetas darbuotojų atstovavimo srityje. Antra priežastis yra pasekmė pirmosios – nesant profesinės sąjungos, įmonėse, įstaigose ir organizacijose nesudaromos kolektyvinės sutartys, taigi, nėra atstovaujami ir ginami darbuotojų profesiniai darbo, ekonominiai ir socialiniai interesai. Trečia, iš to seka, kad susidaro darbdaviui palanki situacija, kurią jis išnaudoja, pirmiausiai, paisydamas savo interesų ir savo nuožiūra priimdamas jam palankius sprendimus. Todėl darbuotojų kolektyvinio atstovavimo teisė yra suteikiama ir darbo taryboms, renkant iš savo tarpo atstovus į įmonės, įstaigos ar organizacijos darbo tarybą.

Darbo taryba, kaip darbuotojams atstovaujantis subjektas, gina konkrečioje įmonėje, įstaigoje ar organizacijoje dirbančių darbuotojų profesines, darbo, ekonomines ir socialines teises bei atstovauja

¹¹⁶ Valstybės žinios, 2004, Nr. 164 – 5972.

¹¹⁷ Petrylaitė D. Darbo tarybos – naujos kolektyvinių darbo santykių galimybės // Teisės žinios, Nr. 2 – 3. Vilnius, 2005. P. 10.

darbuotojų kolektyvo interesams. Tai, kas nepatenka į įmonės lygio socialinę partnerystę, lieka už darbo tarybos interesų ir galių ribų.¹¹⁸ Darbo taryba pripažįstama lygiaverčiu įmonės darbdavio partneriu ir kartu yra nuo jo nepriklausoma. Tai suteikia jai nepriklausomybės statusą, nes darbdavys negali daryti jokios įtakos jos vykdomai veiklai. Tačiau darbdavys turi teisę kreiptis į teismą, kai darbo tarybos atliekami veiksmai prieštarauja pasirašytai kolektyvinei sutarčiai ar, tiesiog, pažeidinėja įstatymus. Gindama darbuotojų teises ir atstovaudama jų interesams darbo taryba yra tiesiogiai jiems atskaitinga, nes būtent darbuotojai kolektyviniuose darbo santykiuose pasirinko ją ir patikėjo jai savo lūkesčius, kuriuos ji privalo pateisinti.

Vadovaujantis DK 21 straipsnio trečia dalimi, darbo taryba negali atlikti tų funkcijų, kurios pagal įstatymus yra pripažintos tik profesinių sąjungų prerogatyva. Akivaizdu, kad prioritetas atstovavimo srityje yra suteikiamas būtent profesinei sąjungai, tačiau tai nereiškia išimtinės jos atstovavimo teisės. Priešingai nei profesinių sąjungų organizacijų teisė sudaryti šakos, teritorines ar nacionalines kolektyvines sutartis, būnant viena iš sutarties šalių, darbo tarybų veikla apsiriboja tam tikros įmonės, įstaigos ar organizacijos darbuotojų interesų atstovavimu, ko pasekoje darbo taryba tik įmonės lygyje gali sudaryti kolektyvines sutartis, nebūdama sutarties šalimi, o tik šaliai atstovaudama ir tik tuomet, kai įmonėje nėra veikiančios profesinės sąjungos.

Vadovaujantis Darbo tarybų įstatymu,¹¹⁹ darbo taryba yra darbuotojų atstovaujamas organas, ginantis darbuotojų profesines, darbo, ekonomines ir socialines teises bei atstovaujantis jų interesams. Neatsižvelgiant į tai, ar įmonė turi filialų, atstovybių bei kitų struktūrinių padalinių, joje gali būti sudaroma tik viena darbo taryba. Darbo taryba sudaroma toje įmonėje, įstaigoje ar organizacijoje, kurioje dirba ne mažiau kaip dvidešimt darbuotojų. Tais atvejais, kai įmonėje dirba mažiau kaip dvidešimt darbuotojų, darbo tarybos funkcijas įgyvendina darbuotojų atstovas, renkamas darbuotojų kolektyvo susirinkime. Darbo tarybos narių skaičius priklauso nuo įmonėje dirbančių darbuotojų skaičiaus, neatsižvelgiant į jų darbo stažą toje įmonėje, įskaičiuojant ir įmonės filialuose, atstovybėse bei struktūriniuose padaliniuose dirbančius darbuotojus, išskyrus, darbuotojus, esančius vaiko priežiūros atostogose, atliekančius tikrąją krašto apsaugos tarnybą, dirbančius pagal laikinąsias darbo sutartis. Darbdavys ir jam atstovaujantys asmenys negali būti darbo tarybos nariais. Darbo tarybos rinkimų iniciatyva priklauso darbuotojų kolektyvui, tačiau sudaryti darbo tarybą nėra darbdavio ar darbuotojų pareiga. Darbdavys, darbo tarybos rinkimus skelbia gavęs ne mažiau kaip vieno penktadalio įmonės darbuotojų pasirašytą pasiūlymą dėl darbo tarybos sudarymo ir ne vėliau kaip per septynias dienas nuo tokio pasiūlymo gavimo dienos privalo

¹¹⁸ Petrylaitė D. Darbo tarybos – naujos kolektyvinių darbo santykių galimybės // Teisės žinios, Nr. 2 – 3. Vilnius, 2005. P. 10.

¹¹⁹ Valstybės žinios, 2004, Nr. 164 – 5972.

sudaryti darbo tarybos rinkimų komisiją. Rinkimų komisijos nariais skiriami didžiausią darbo stažą turintys darbuotojai, kurie yra pasirašę pasiūlymą dėl darbo tarybos įmonėje, įstaigoje ar organizacijoje sudarymo. Susirinkusi į pirmąjį posėdį darbo tarybos rinkimų komisija pradeda darbo tarybos rinkimų organizavimą ir iš savo narių išsirenka pirmininką ir sekretorių. Darbuotojams, paskirtiems į rinkimų komisiją, už laiką, sugaištą organizuojant ir vykdant darbo tarybos rinkimus yra mokamas vidutinis darbo užmokestis ir jie negali būti atleidžiami iš darbo, nebent, yra akivaizdžiai kaltė. Kandidatų iškėlimo į darbo tarybos narius teisę turi visi įmonės darbuotojai, tai yra kiekvienas iš jų turi teisę pasiūlyti po vieną kandidatą raštu kreipdamasis į rinkimų komisiją ir pateikdamas raštišką siūlomo kandidato sutikimą būti renkamam į darbo tarybą. Darbo tarybą slaptu balsavimu tiesioginiuose rinkimuose renka visi įmonės darbuotojai, įmonės darbo metu ir už šį laiką darbdavys jiems moka vidutinį darbo užmokestį. Rinkimuose dalyvaujantys darbuotojai turi po tiek balsų, koks yra renkamos darbo tarybos narių skaičius ir už kiekvieną kandidatą galima atiduoti tik po vieną balsą. Darbo tarybos rinkimai laikomi įvykusiais, jeigu juose dalyvavo daugiau kaip pusė darbuotojų, turinčių balsavimo teisę. Išrinktais darbo tarybos nariais laikomi tie kandidatai, kurie gavo balsų daugumą, o keliems kandidatams surinkus balsų po lygiai, išrinktu į darbo tarybą laikomas didesnę darbo stažą toje įmonėje turintis kandidatas, manant, kad jis yra geriau susipažinęs su įmonės veikla ir žino, ką darbo santykių srityje reikėtų keisti ar tobulinti. Darbo tarybos narius atleidžiant iš darbo darbdavio iniciatyva, kai nėra darbuotojo kaltės, reikia gauti darbo tarybos sutikimą. Darbo tarybos sutikimas turi būti gautas ir skiriant drausmines nuobaudas darbo tarybos nariams. Mažinant darbuotojų skaičių įmonėje, pirmenybė likti darbe priklauso būtent darbo tarybos nariams.

Darbo tarybos įgaliojimų pradžia siejama su pirmuoju posėdžiu, kuris turi būti sušauktas ne vėliau kaip per dešimt dienų nuo rinkimų rezultatų paskelbimo, suteikiant darbo tarybai atitinkamus įgaliojimus, kurių pagrindu ji pradeda veikti. Pirmajame posėdyje darbo tarybos nariai balsų dauguma išsirenka darbo tarybos pirmininką, jo pavaduotoją ir sekretorių. Darbo tarybos pirmininkas šaukia darbo tarybos posėdžius ir jiems pirmininkauja, atstovauja darbo tarybai teisme, santykiuose su darbuotojais, darbdaviu ir trečiaisiais asmenimis, rengia ir pateikia įmonės darbuotojams darbo tarybos metinės veiklos ataskaitą. Darbo tarybos posėdis laikomas teisėtu, jeigu jame dalyvauja ne mažiau kaip du trečdaliai darbo tarybos narių, o sprendimai jame priimami dalyvaujančių darbo tarybos narių balsų dauguma. Darbo tarybos posėdžiuose gali dalyvauti ir darbdavys ar jam atstovaujantys asmenys, gavę darbo tarybos kvietimą.

Tais atvejais, kai nepasibaigus darbo tarybos trejų metų kadencijai, įmonėje, įstaigoje ar organizacijoje yra įsteigiama ir pradeda veikti profesinė sąjunga ar darbuotojų kolektyvo susirinkimas darbuotojų atstovavimo ir gynimo funkciją perdavė atitinkamos ekonominės veiklos

šakos profesinei sąjungai, – darbo taryba tęsia savo veiklą iki kadencijos pabaigos. Tokiu atveju įmonės kolektyvinę sutartį sudaryti ir atlikti darbuotojų atstovų funkcijas turi teisę jungtinė profesinės sąjungos ir darbo tarybos atstovybė. Tai yra vienu metu veikia abu darbuotojams atstovaujantys subjektai. Nesutarus dėl jungtinės atstovybės sudarymo, sprendimą dėl atstovavimo priima darbuotojų kolektyvo susirinkimas, pasirinkdamas konkretų atstovą.

Vykdydama savo veiklą darbo taryba privalo laikytis įstatymų, kolektyvinių sutarčių nuostatų, darbo tarybos ir darbdavio susitarimų bei darbo tarybos veiklos reglamento nuostatų, atsižvelgti į įmonės darbuotojų teises ir interesus, informuoti juos apie savo veiklą bei gerbti darbdavio teisėtus interesus.

Vadovaujantis darbo tarybų steigimo analizės ir plėtros perspektyvos nuostatomis, daugiausia darbo tarybų (darbuotojų atstovų) turi išsirinkusios įmonės, dirbančios komunalinėje, socialinėje bei asmeninėje aptarnavimo veikloje (25%), didmeninėje bei mažmeninėje prekyboje, variklinių transporto priemonių ir motociklų remonto bei asmeninių ir namų ūkio reikmenų taisymo ekonominėje veikloje (20%), švietime (12,5%) bei apdirbamojoje gamyboje (12,5%). Darbo ir socialinių tyrimų institutas, atlikdamas darbo tarybų įstatymo įgyvendinimo tyrimą telefoninės apklausos būdu išsiaiškino, jog beveik 10% Lietuvos įmonių yra išsirinkusios darbo tarybą arba darbuotojų atstovą. Daugumoje didelių įmonių yra veikiančios profesinės sąjungos, o jų nesant yra didesnė darbo tarybų įsteigimo tikimybė. Tačiau atlikus detalesnę įmonių, kurios turi išsirinkusios darbo tarybas apklausą, paaiškėjo, kad tikrąsias darbo tarybas turi vos 4% apklaustų Lietuvos įmonių. Nes darbuotojų atstovais įvardindavo ne darbo tarybos narius, bet darbuotojų atstovus saugai ir sveikatai, o tai jau visai kas kita. Taigi, kyla klausimas, kodėl yra tokia prasta darbuotojų atstovavimo tradicija Lietuvoje? Atsakyti į tai galima vienareikšmiškai – daugelis darbuotojų nežino savo teisių darbo santykių srityje ir darbo santykius reguliuojančių įstatymų.

Priimtas Europos darbo tarybų įstatymas¹²⁰ užtikrina Europos Bendrijos įmonės ir Europos Bendrijos įmonių grupės darbuotojų, jei jie nėra laivo, kuriam taikytinas LR prekybinės laivybos įstatymas, įgulos nariai, teisę būti išklaustytiems, taip pat teisę į informavimą ir konsultavimą, kurie turi būti veiksmingi. Informavimas suprantamas kaip tam tikros informacijos perdavimas Europos darbo tarybai, Europos darbo tarybos komitetui ir kitiems darbuotojų atstovams, siekiant supažindinti juos su reikalo esme, o konsultavimas yra apsikeitimas nuomonėmis ir dialogo plėtojimas tarp Europos darbo tarybos, Europos darbo tarybos komiteto ir kitų darbuotojų atstovų bei centrinės vadovybės (3 str.). Paprastai, Europos darbo taryba yra įsteigiama tose įmonėse, kurios plėtoja savo veiklą keliuose valstybėse, o darbuotojų informavimas ir konsultavimas įvairiais su

¹²⁰ Valstybės žinios, 2004, Nr. 39 – 1271.

įmonės valdymu susijusiais klausimais vyksta vadovaujantis konkrečios valstybės nacionaline teise. Priešingai nei darbo taryba, Europos darbo taryba neturi visų kolektyvinio atstovavimo subjektų teisių, o tik tas teises, kurios yra numatytos pagal susitarimą arba reglamentuotos įstatymo. Be to, Europos darbo taryba gali vykdyti savo funkcijas nepriklausomai nuo įmonėje ar jų grupėje darbuotojams atstovaujančių profesinių sąjungų.

4.3. Darbuotojų atstovų teisių ir pareigų ypatumai

Profesinių sąjungų teisinis statusas apibrėžtas Profesinių sąjungų įstatyme,¹²¹ kuris suteikia profesinėms sąjungoms, kaip darbuotojams atstovaujančiam subjektui būdingas teises ir pareigas. Darbo tarybų statusas, jos narių teisės ir pareigos reglamentuotos Darbo tarybų įstatyme.¹²² Tiek profesinių sąjungų, tiek darbo tarybų teisės reglamentuotos ir DK 22 straipsnio pirmoje dalyje, kuriomis vadovaujantis jos galėtų tinkamai vykdyti atstovavimo darbuotojams, ginant jų interesus kolektyvinių derybų metu ir sudarant kolektyvines sutartis bei vykdant jų laikymosi kontrolę, funkcijas. Taigi, darbuotojų atstovams suteiktomis teisėmis gali vienodai naudotis tiek profesinė sąjunga, tiek darbo taryba, jeigu įmonėje, įstaigoje ar organizacijoje nėra veikiančios profesinės sąjungos ir jei darbuotojų kolektyvo susirinkimas darbuotojų atstovavimo ir gynimo funkcijos neperdavė atitinkamos ekonominės veiklos šakos profesinei sąjungai. Tačiau darbo taryba negali atlikti tų funkcijų, kurios pagal įstatymus yra išimtinai priskirtos tik profesinėms sąjungoms. Galimas atvejis, kai nepasibaigus darbo tarybos kadencijai, įmonėje įsteigiama ir pradeda veikti profesinė sąjunga. Tuomet darbuotojams atstovauja jungtinė profesinės sąjungos ir darbo tarybos atstovybė, besinaudodama visomis darbuotojų atstovų teisėmis.

Darbuotojų atstovų teisė sudaryti kolektyvines sutartis. Profesinės sąjungos arba darbo tarybos atstovauja savo nariams sudarydamos su darbdaviais kolektyvines sutartis. Sudarant įmonės kolektyvinę sutartį darbuotojų kolektyvui atstovauja įmonėje veikianti profesinė sąjunga, o jos nesant – darbo taryba. Aukštesniu nei įmonės lygiu, tai yra nacionalinės, šakos ir teritorinės kolektyvinės sutarties šalimi yra atitinkamos profesinių sąjungų organizacijos, kurioms išskirtinai suteikta tokia teisė. Tai centrinės profesinių sąjungų organizacijos, atitinkamos pramonės šakos, gamybos ar paslaugų šakos profesinių sąjungų organizacijos arba tam tikroje teritorijoje veikiančios

¹²¹ Valstybės žinios, 1991, Nr. 34 – 933.

¹²² Valstybės žinios, 2004, Nr. 164 – 5972.

profesinių sąjungų organizacijos. Šakos, teritorinė ir nacionalinė kolektyvinės sutartys nustato darbo apmokėjimo, darbo ir poilsio laiko, darbuotojų saugos ir sveikatos reikalavimus, kvalifikacijos kėlimo, socialinių partnerių rėmimo priemones. Įmonės lygiu pasirašoma kolektyvinė sutartis apima įmonės, įstaigos ar organizacijos darbuotojų kolektyvo rašytinį susitarimą su darbdaviu, kurioje numato darbo sutarčių sudarymo, keitimo ir nutraukimo taisyklės, darbo ir poilsio laiką, atostogas ir kitus neatvykimus į darbą, darbo apmokėjimą, darbuotojų saugą ir sveikatą, profesinių sąjungų veiklos garantijas bei kitus darbuotojams aktualius socialinius klausimus (UAB „Vilniaus troleibusai“ kolektyvinė sutartis). Be to, nereikėtų pamiršti, kad įmonės kolektyvinė sutartis yra sudaroma tarp darbuotojų kolektyvo ir darbdavio, tai yra įmonės kolektyvinės sutarties šalių, o ne tarp darbdavio ir darbuotojų atstovų, kurie turi teisę tokią sutartį pasirašyti, kai sutarties projektui pritaria darbuotojų kolektyvo susirinkimas. Profesinių sąjungų ir darbo tarybų teisė sudaryti kolektyvines sutartis apima ir jų teisę kontroliuoti tokių sutarčių vykdymą. Pavyzdžiui, 2007 m. darbuotojų kolektyvo konferencijai pritarus buvo pasirašyta UAB „Vilniaus autobusai“ kolektyvinė sutartis. Ją pasirašė darbdavio atstovas UAB „Vilniaus autobusai“ generalinis direktorius ir Jungtinės profesinių sąjungų atstovybės įgalioti atstovai. Kolektyvinė sutartis yra privaloma ją sudarančioms šalims, jų atstovams ir visiems įmonės darbuotojams, taip pat darbdavio teisių perėmėjui. Iš paminėto pavyzdžio aišku, kad įmonėje veikia kelios profesinės sąjungos – vairuotojų profesinė sąjunga, specialistų ir tarnautojų profesinė sąjunga, remontininkų profesinė sąjunga, todėl sudarant įmonės kolektyvinę sutartį darbuotojų kolektyvui atstovauja jungtinė profesinių sąjungų atstovybė.

Darbuotojų atstovų teisė pasirašyti susitarimus su darbdaviu ir teisė sudaryti sutartis su darbdavių organizacijomis. Profesinės sąjungos ir jų susivienijimai turi teisę vesti derybas ir sudaryti sutartis su darbdaviais ir jų organizacijomis dėl darbuotojų užimtumo, perkvalifikavimo, darbo organizavimo ir apmokėjimo, darbo ir gyvenimo sąlygų gerinimo. Pasirašyti susitarimai su darbdaviu nustato jų tarpusavio teises ir pareigas. Pavyzdžiui, dėl darbo tarybos ar profesinės sąjungos narių kvalifikacijos kėlimo, jų mokymo, jiems priskirtų funkcijų vykdymo sąlygų nustatymo, patalpų skyrimo, posėdžių laiko nustatymo ir pan. Paminėtinas socialinių partnerių susitarimas „Dėl darbų ir pareigybių vertinimo metodikos taikymo įmonėse ir organizacijose“. Susitarime rekomenduojama įmonių ir organizacijų vadovams ir profesinėms sąjungoms taikyti susitarimo nuostatas praktikoje ir numatyti tai kolektyvinėse sutartyse.

Darbuotojų atstovų teisės norminių aktų leidyboje. Tai teisė teikti pasiūlymus valstybės ir savivaldybių institucijoms, dėl norminių teisės aktų aktualiais darbo, ekonomiais ir socialiniais klausimais priėmimo, pakeitimo ar panaikinimo, taip siekiant įgyvendinti socialinę partnerystę, suderinti darbuotojų ir darbdavių interesus bei išvengti socialinių konfliktų.

Darbuotojų atstovų teisė vykdyti nevalstybinę darbo įstatymų laikymosi priežiūrą ir kontrolę.

Tai profesinių sąjungų ir darbo tarybų teisė kontroliuoti darbo ir profesinių sąjungų bei darbo tarybų įstatymų laikymąsi. Tam profesinės sąjungos ir darbo tarybos gali turėti teisinės pagalbos tarnybas, inspekcijas, kurios turi teisę lankytis įmonėse, įstaigose ir organizacijose, kuriose dirba tos profesinės sąjungos arba darbo tarybos atstovaujami darbuotojai ir kontroliuoti, kaip darbdavys laikosi ir vykdo su darbuotojų teisėmis ir interesais susijusius darbo, ekonominius ir socialinius įstatymus bei kolektyvines sutartis. Ši funkcija yra viena iš svarbiausių darbuotojų atstovų funkcijų, kadangi galima nustatyti ar darbdavys nepažeidinėja darbuotojų teisių ir interesų ir atitinkamai siūlyti patraukti kaltus asmenis atsakomybėn, pradėti kolektyvinių darbo ginčų procedūrą ar iškelti civilinę bylą dėl darbuotojų teisių pažeidimo.¹²³

Darbuotojų atstovų teisė reikalauti panaikinti darbdavio sprendimus. Tai teisė skųsti teismui darbdavio ir jo įgaliotų asmenų sprendimus bei veiksmus, prieštaraujančius atstovaujama asmenų interesams. Tokie reikalavimai paprastai yra susiję su tais darbdavio sprendimais, kurie pažeidžia LR įstatymų numatytas dirbančiųjų darbo, ekonomines ir socialines teises, kolektyvinės sutarties nuostatas ir pan. Reikalavimus darbdavys turi išnagrinėti ne vėliau kaip per dešimt dienų, dalyvaujant darbuotojų atstovams. Tais atvejais, kai darbdavys tokių reikalavimų nepaiso, profesinė sąjunga ar darbo taryba turi teisę kreiptis į teismą ir teisme atstovauti darbuotojų interesams. LAT teisėjų kolegija yra konstatavusi,¹²⁴ kad ieškovas – Jungtinė Kauno apskrities profesinė sąjunga, vadovaujantis Profesinių sąjungų įstatymo 18 straipsnio nuostatomis, turėjo teisę su ieškiniu tiesiogiai kreiptis į teismą, nes atsakovas UAB „Lietlinen“ per dešimt dienų neišnagrinėjo ir nepatenkino jų reikalavimo dėl profesinės sąjungos renkamojo organo narei paskirtos drausminės nuobaudos – papeikimo panaikinimo.

Darbuotojų atstovų teisė dalyvauti sprendžiant darbo ginčus. Kolektyvinių darbo ginčų šalimis iš darbuotojų pusės yra laikytina: įmonės kolektyvinių darbo ginčų atveju – darbuotojų kolektyvas, dalyvaujantis ginče per atstovus: įmonės profesinę sąjungą, įmonėje veikiančių profesinių sąjungų jungtinę atstovybę, [...] aukštesnio nei įmonės lygio – atitinkamos profesinių sąjungų organizacijos, [...] veikiančios kaip savarankiški kolektyvinių darbo santykių subjektai.¹²⁵ Profesinės sąjungos, kaip darbuotojų interesų atstovės veikla ypatingai išryškėja tais atvejais, kai sprendžiant individualius darbo ginčus ji gina įmonės, įstaigos ar organizacijos darbuotojus nuo neteisėtų darbdavio sprendimų ir prirėikus atstovauja teismuose.

¹²³ Tiažkijus V. Darbo teisė: teorija ir praktika. I tomas. Vilnius: Justitia, 2005. P. 216.

¹²⁴ Žr. 2006 m. kovo 15 d. LAT CBS teisėjų kolegijos nutartį civ. byloje Nr. 3K-3-181/2006.

¹²⁵ Petrylaitė D. Kolektyviniai darbo ginčai. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2005. P. 103.

Darbuotojų atstovų teisė organizuoti ir valdyti streikus bei kitas teisėtas priemones. Tai apima profesinių sąjungų arba darbo tarybų teisę organizuoti mitingus, demonstracijas, skelbti ir valdyti streikus. Tokią teisę darbuotojų kolektyvo atstovai įgyvendina gindami savo narių teises ir teisėtus interesus. Sprendimo dėl streiko priėmimo tvarka turi būti nustatyta profesinės sąjungos įstatuose. Profesinių sąjungų sprendimas skelbti streiką realiai įgyvendinamas tik pritarus darbuotojų daugumai, nes profesinių sąjungų, kaip teisinių darbuotojų atstovų įgaliojimai atstovaujama darbuotojų vardu nėra absoliutūs. DK 76 straipsnis streiką apibūdina kaip vienos ar kelių įmonių darbuotojų ar jų grupės laikiną darbo nutraukimą, kai kolektyvinis darbo ginčas neišspręstas arba darbuotojus tenkinantis taikinimo komisijos, darbo arbitražo ar trečiųjų teismo sprendimas nevykdomas. Iš to seka, kad streikas gali būti skelbiamas ir aukštesniu nei įmonės lygiu, pavyzdžiui, šakos, teritoriniu ar net nacionaliniu lygiu. Sprendime skelbti streiką profesinė sąjunga turi nurodyti reikalavimus, dėl kurių skelbiamas streikas, jo pradžią ir streikui vadovaujantį organą. Be abejonės, streikas turi būti teisėtas, nes priešingu atveju gali kilti baudžiamoji ar civilinė atsakomybė. Kitomis teisėtomis priemonėmis, iškeliant reikalavimus darbdaviui, laikytina profesinių sąjungų įstatyme minimi mitingai, demonstracijos. Teisę skelbti streiką turi ir įmonės darbo taryba, kai tai numatyta jos ir darbdavio tarpusavio susitarimuose bei pritarus slaptu balsavimu dviems trečdaliams įmonės darbuotojų, o skelbiant streiką įmonės struktūriniame padalinyje – dviems trečdaliams to padalinio darbuotojų ir ne mažiau kaip pusei visos įmonės darbuotojų. Streikas iš esmės yra vienintelė darbuotojų atstovų priemonė, priversti darbdavį pakeisti savo poziciją. Nesant streiko galimybių, kolektyvinės derybos tampa priklausomos nuo ekonomiškai stipresnės šalies – darbdavio diktuojamų sąlygų.

Darbuotojų atstovų teisė teikti pasiūlymus darbdaviui dėl darbo organizavimo įmonėje. Ši teisė suteikia galimybę pasiekti kompromisą tarp darbdavio ir darbuotojų, nes jų interesai savo esme yra priešingi. Darbuotojas suinteresuotas dirbti kuo mažiau, tačiau gauti kuo didesnę darbo užmokestį, o darbdavys, kaip ekonomiškai stipresnė darbo sutarties šalis suinteresuota darbuotojui mokėti kuo mažiau ir reikalauti, kad jis dirbtų kuo daugiau. Vadinasi, kompromisas, šiuo atveju, turėtų užtikrinti ir darbdavio ekonominę sėkmę ir darbuotojų interesų maksimalų patenkinimą.¹²⁶ Profesinių sąjungų ir darbo tarybų darbdaviams teikiami pasiūlymai dėl geresnio darbo organizavimo gali būti įtvirtinti kolektyvinėse sutartyse ir darbo tarybų bei darbdavių susitarimuose. Su darbuotojų atstovų teise teikti pasiūlymus darbdaviui glaudžiai susijusi teisė derinti darbdavio sprendimus. Darbuotojų atstovai pateikdami darbdaviui pasiūlymus dėl geresnio darbo

¹²⁶ Tiažkijus V. Darbo teisė: teorija ir praktika. I tomas. Vilnius: Justitia, 2005. P. 215.

organizavimo įmonėje, vėliau juos derindami ir ieškodami priimtinių kompromisų šalims, taip gina dirbančiųjų teises ir atstovauja jų interesams.

Darbuotojų atstovų teisė saugoti darbuotojų teises sudarant ir vykdant įmonės pirkimo-pardavimo, verslo ar jo dalies perleidimo sandorius, koncentruojant rinkos struktūras ir reorganizuojant ar pertvarkant įmones. Šie sandoriai yra sudaromi vadovaujantis CK normomis, reglamentuojančiomis įmonės pirkimą – pardavimą bei juridinių asmenų pertvarkymą. Įmonės pirkimo-pardavimo, verslo ar jo dalies perleidimo sandoriai taip pat reorganizavimas turi tiesioginės įtakos darbuotojų teisėms ir jų padėčiai, todėl darbuotojų atstovai turi susipažinti su tokių sandorių sąlygomis. Profesinės sąjungos arba darbo tarybos, besistengdamos išvengti darbuotojams kilsiančių teisinių, ekonominių ar socialinių padarinių, turi siūlyti darbdaviams atitinkamus pakeitimus, kurie užtikrintų dirbančiųjų teises. Tais atvejais, kai darbuotojus numatoma atleisti iš darbo dėl ekonominių ar technologinių priežasčių, taip pat dėl darbovietės struktūrinių pertvarkymų, prieš įteikdamas išpėjimus apie darbo sutarties nutraukimą, darbdavys turi surengti konsultacijas su darbuotojų atstovais (DK130 str. 4 d.). Pats įmonės, įstaigos ar organizacijos reorganizavimo faktas nėra teisėta priežastis nutraukti darbo santykius.

Darbuotojų atstovų teisė gauti informaciją iš darbdavių apie jų socialinę ir ekonominę padėtį bei numatomas permainas. Tai profesinių sąjungų ir darbo tarybų teisė susipažinti su ta informacija, kuri gali turėti įtakos darbuotojų socialinei ir ekonominei padėčiai. Europos socialinės chartijos (pataisytos) dvidešimt pirmajame straipsnyje reglamentuota teisė į informaciją ir konsultacijas, kad darbuotojai ar jų atstovai būtų nuolat arba tam tikrais laikotarpiais informuojami apie įmonės ekonominę bei finansinę būklę ir kad būtų laiku konsultuojami apie numatomus sprendimus, kurie galėtų turėti esminę įtaką darbuotojų interesams, ypač apie tuos sprendimus, kurie gali gerokai paveikti užimtumą įmonėje.

Vadovaujantis DK 47 straipsnio nuostatomis, darbuotojai, atsižvelgiant į socialinės partnerystės lygį turi teisę į informavimą ir konsultavimą. Darbuotojų informavimas apima jų teisę žinoti apie dabartinę ir būsimą įmonės veiklą, jos ekonominę ir finansinę padėtį, darbo santykių būklę, galimus pokyčius įmonėje, taip pat apie numatomas naudoti priemones, kai galimas darbuotojų skaičiaus mažinimas. Darbuotojų teisė į informavimą sąponuoja darbdavio pareigą laiku nemokamai suteikti teisingą informaciją darbuotojams ir jų atstovams. Tačiau darbdavys neprivalo teikti tos informacijos, kuri laikoma valstybine, tarnybine ar komercine paslaptimi. Informavimo funkcijos įgyvendinimas užtikrina darbuotojų teisę dalyvauti įmonės valdyme ir kartu reguliuoja kolektyvinius darbo santykius.

Konsultavimas yra daugiau susijęs su nuomonių pasikeitimais ir dialogo užmezgimu bei jo plėtojimu tarp skirtingų šalių – darbuotojų atstovų ir darbdavių bei jų organizacijų, prieš priimant

svarbius sprendimus, kurie turės įtakos darbuotojams. Jo tikslas yra bendrų sprendimų ieškojimas, kurie tenkintų ir darbuotojų, ir darbdavių interesus. Konsultavimasis ypač reikšmingas tais atvejais, kai darbdavys priima vietinius teisės aktus, turinčius darbo teisės normų ir galinčius paliesti darbuotojų ir jų atstovų teises bei interesus. Tokiu atveju, darbuotojų atstovai turi dalyvauti konsultacijose, kuriose sprendžiama ar darbdavio priimti vietiniai teisės aktai nepablogina darbuotojų darbo sąlygų, palyginti su tomis, kurios nustatytos įstatymų. Konsultacijos įmonės lygmeniu vykdomos vedant derybas, sudarant kolektyvines sutartis, vykdant darbdavio įsipareigojimus darbo, darbo apmokėjimo, saugių ir sveikų darbo sąlygų nustatymo srityje.¹²⁷ Kaip konsultavimo forma gali būti profesinių sąjungų teisės norminių aktų leidyboje, dėl teisės aktų priėmimo, pakeitimo ar panaikinimo aktualiais darbo, ekonomiais ir socialiniais klausimais.

Vadovaujantis Darbo tarybų įstatymo¹²⁸ 19 straipsnio nuostatomis, viena iš svarbiausių darbo taryboms suteiktų teisių yra būtent dalyvauti informavimo ir konsultavimo procedūrose. Darbo tarybos informavimas apima darbdavio pareigą nemokamai raštu pateikti darbo tarybai teisingą informaciją, susijusią su darbo santykiais ir įmonės veikla taip pat konsultuotis su darbo taryba prieš priimant svarbų sprendimą arba jį suderinti. Šalis tenkinantis sprendimas įforminamas įmonės kolektyvine sutartimi arba raštišku darbo tarybos ir darbdavio susitarimu. Šalims nesusitarus darbdavys gali inicijuoti diskusijas ar derybas su darbo taryba, o nepagrįstai atsisakęs suteikti reikiamą informaciją, darbdavys teismo įpareigojamas per protingą laikotarpį tokią informaciją suteikti.

Darbuotojų teisė būti išklaustytiems, taip pat jų teisė į informavimą ir konsultavimą įtvirtinta ir Europos darbo tarybų įstatyme.¹²⁹ Europos Bendrijos įmonės ar Europos Bendrijos įmonių grupės darbuotojams informuoti ir su jais konsultuotis paprastai sudaroma Europos darbo taryba. Minėto įstatymo aštuntas straipsnis numato, kad darbuotojų atstovai turi būti informuojami ir su jais turi būti konsultuojamasi visais klausimais, kurie susiję su Europos Bendrijos įmone ar Europos Bendrijos įmonių grupe arba su mažiausiai dvejose valstybėse narėse veikiančiais Europos Bendrijos įmonės padaliniais, laikantis šalių lygiateisiškumo, geranoriškumo, pagarbos savitarpio interesams bei socialinės partnerystės principų.

Be jau minėtų teisių darbo taryba, atstovaudama įmonės darbuotojams, turi teisę įgalioti darbo tarybos narį susipažinti su darbuotojų darbo sąlygomis, kreiptis į teismą dėl darbo tarybos teisių gynimo, sušaukus visuotinį darbuotojų kolektyvo susirinkimą aptarti svarbius darbo, ekonomikos

¹²⁷ LR Darbo kodekso komentaras. I tomas. Vilnius: Justitia, 2003. P. 167.

¹²⁸ Valstybės žinios, 2004, Nr. 164 – 5972.

¹²⁹ Valstybės žinios, 2004, Nr. 39 – 1271.

bei socialinius klausimus bei atlikti kitus veiksmus, kurie numatyti kolektyvinėse sutartyse ar darbo tarybos ir darbdavio tarpusavio susitarimuose.

Veiksmai, kuriais siekiama darbo santykių metu atstovauti darbuotojų ekonominiams, socialiniams interesams turi būti teisėti, neprieštarauti sąžiningiems santykiams tarp šalių ir nesuteikiantys galimybės piktnaudžiauti turimomis teisėmis. Be minėtų teisių darbuotojų atstovai, pavyzdžiui, gali pareikalauti sustabdyti darbus, kai darbdavys ar jo įgaliotas asmuo nesiima darbuotojų apsaugos nuo galimo pavojaus priemonių: dirba pažeidžiant nustatytus technologinius reglamentus, susidarius avarinei situacijai ar tiesiog nėra apmokyti dirbti saugiai (DK 266 str.). Profesinių sąjungų ir darbo tarybų kompetencija gali būti reglamentuota ne tik įstatymuose, bet ir kolektyvinėse sutartyse, profesinių sąjungų įstatuose, darbo tarybų ir darbdavių susitarimuose.

Darbuotojų atstovų pareiga ginti darbuotojų profesines darbo, ekonomines, socialines teises bei atstovauti jų interesams. Tai pagrindinė profesinių sąjungų ir darbo tarybų pareiga, kurią įgyvendinant profesinės sąjungos ir darbo tarybos įgyja darbuotojus atstovaujančių subjektų statusą. Lietuvoje gyvuoja trys stambios profesinių sąjungų organizacijos: Lietuvos profesinių sąjungų konfederacija,¹³⁰ vienijanti 26 šakines organizacijas bei įtakojanti valdžios institucijas darbo ir socialiniais klausimais. Lietuvos profesinės sąjungos „Solidarumas“¹³¹ struktūroje veikia 12 gamybinių profesinių federacijų ir 24 miestų bei rajonų teritorinės profesinės sąjungos, taip pat Moterų taryba ir Jaunimo grupė. Lietuvos darbo federacija vienija 10 šakinių organizacijų. Visų jų veiklos tikslai yra labai panašūs: atstovauti savo nariams santykiuose su darbdaviais, jų organizacijomis, valstybinės valdžios ir valdymo institucijomis bei tarptautinėmis organizacijomis, skatinti socialinę partnerystę plėtoti socialinį dialogą, daryti įtaką socialinei politikai, siekiant darbuotojams palankesnių ekonominių ir socialinių darbo sąlygų, skatinti vienybę nustatant bendrą profesinių sąjungų politiką, plėtoti tarptautinį solidarumą, teikti pasiūlymus Seimui ir Vyriausybei dėl naujų įstatymų ir poįstatyminių teisės aktų priėmimo, pakeitimo ar panaikinimo.

Darbo tarybų, kaip darbuotojų atstovų pareigos įgyvendinamos tik įmonės lygiu ir tik tuomet, kai įmonėje nėra veikiančios profesinės sąjungos arba darbuotojų atstovavimo ir gynimo funkcija nėra perduota atitinkamos ekonominės veiklos šakos profesinei sąjungai. Darbo taryba atlikdama jai priskirtas funkcijas išsipareigoja informuoti įmonės darbuotojus apie savo veiklą kasmet viešai pateikdama įmonės darbuotojams metinės veiklos ataskaitą, atsižvelgti į visų įmonės darbuotojų teises ir interesus, gerbti teisėtus darbdavio interesus bei vadovautis įstatymais, kitais norminiais teisės aktais, kolektyvinėmis sutartimis, darbo tarybos ir darbdavio susitarimais bei darbo tarybos veiklos reglamento nuostatomis (Įst. 20 str.).

¹³⁰ Žr.: <http://www.lpsk.lt/?lang=lt&mID=6>

¹³¹ Žr.: <http://www.solidarumasmokymai.lt/lt/pages/istatai>

Darbuotojų atstovų pareiga atlyginti nuostolius neteisėto streiko atveju. Įsiteisėjus teismo sprendimui dėl streiko pripažinimo neteisėtu nuostolius darbdaviui savo lėšomis ir turtu turi atlyginti profesinė sąjunga, jeigu ji streiką skelbė ar jam vadovavo. Jeigu streikui vadovavo įmonės darbo taryba arba profesinių sąjungų turimų lėšų nepakanka, tai streiko padarytiems nuostoliams atlyginti gali būti panaudotos lėšos, skirtos pagal kolektyvinę sutartį darbuotojų atlyginimų priemokoms, lengvatoms ir kompensacijoms mokėti. Atsakomybė dėl neteisėto streiko gali kilti ir konkreitiems įmonės pareigūnams, kurie, pavyzdžiui, galėjo į streikuojančiųjų vietas priimti naujus darbuotojus, arba priiminėjo vienašališkus sprendimus, nevykdė taikinimo komisijos sprendimų ir pan. Tokiu atveju, kai dėl jų kaltės darbdavys patiria žalą, jiems kyla materialinė atsakomybė iki šešių mėnesių pareiginės algos dydžio.

5. Darbdavių teisė veikti bendrai ir būti atstovaujamiems darbdavių organizacijų

Darbdavių atstovavimo pagrindus reglamentuoja DK 24 straipsnis, kai esant tiek individualiems, tiek kolektyviniams darbo santykiams darbdaviui atstovauja įmonės, įstaigos ar organizacijos vadovas. Darbdavys yra įmonė, įstaiga, organizacija ar kita organizacinė struktūra, o jos vadovas yra darbdavių atstovas, darbo santykiuose turintis savarankiškas teises ir pareigas, tai yra turintis teisę atlikti veiksmus, sukuriančius, pakeičiančius ar panaikinančius darbo teisinius santykius. Darbdavių atstovavimo teisė grindžiama ir kolektyvinių derybų laisvės, siekiant suderinti darbuotojų, darbdavių ir valstybės interesus, principu, taip įgyvendinant ir plėtojant socialinę partnerystę.

Darbdaviams įmonėse pagal įstatymą arba įgaliojimus gali atstovauti ir kiti asmenys, tai yra administracija, kurią sudaro pareigūnai, savo kompetencijos ribose turintys teisę duoti privalomus vykdyti nurodymus sau pavaldiems darbuotojams. Administracijos pareigūnai pagal įstatymus ir įmonės, įstaigos ar organizacijos steigimo dokumentus vykdo šių įmonių, įstaigų, organizacijų valdymą. Valdymu yra siekiama įgyvendinti juridinio asmens veiklos tikslus – atlikti viešąsias funkcijas ar vykdyti ūkinę komercinę veiklą. Valdymas yra ne kas kita kaip tiesioginis vadovavimas juridiniam asmeniui.

Administracijos pareigūnai taip pat yra asmenys, dirbantys pagal darbo sutartis su darbdaviu (t.y. darbuotojai).¹³² Jie, pavyzdžiui, gali vadovauti konkrečioms įmonės struktūriniais padaliniais arba būti atsakingi už saugų darbo organizavimą ir pan., kai tokios pareigybės yra numatytos darbdavio steigimo ir veiklos dokumentuose arba juridinio asmens veiklą reglamentuojančiuose įstatymuose.

Įmonės, įstaigos ar organizacijos vadovas turi teisę pagal kompetenciją dalį savo įgaliojimų darbo teisės srityje perduoti fiziniam arba juridiniam asmeniui (DK 24 str. 2 d.). Dalies įgaliojimų perdavimas neturi peržengti vadovo turimos kompetencijos ribų. Pavyzdžiui, užtikrinant darbuotojų saugą ir sveikatą, darbdavys įmonėje, priklausomai nuo jos dydžio ir galimų pavojų darbuotojams, steigia arba samdo darbuotojų saugos ir sveikatos atestuotą tarnybą, arba šias funkcijas atlieka pats, kadangi jis turi užtikrinti darbuotojų teisę dirbti saugiai. Perduodant dalį įgaliojimų fiziniam asmeniui reikalaujama, kad jis būtų veiksnus, tai yra suprastų savo atliekamų veiksmų reikšmę ir galėtų juos valdyti. Be to, veiksnus fizinio asmens, kaip darbdavio atstovo įgaliojimai nėra absoliutūs. Vadovaujantis CK 2.134 straipsnio pirmos dalies nuostata, atstovas atstovaujamojo

¹³² Tiažkijus V. Darbo teisė: teorija ir praktika. I tomas. Vilnius: Justitia, 2005. P. 219.

vardu negali sudaryti sandorių nei su pačiu savimi, nei su tuo asmeniu, kurio atstovas jis tuo metu yra, taip pat su savo artimais giminaičiais, nes tokie sandoriai atstovaujamojo reikalavimu pripažįstami niekiniais. Neveiksnūs arba ribotai veiksnūs fiziniai asmenys atstovauti darbdaviui negali.

Kalbant apie darbdavio vadovo teisę dalį įgaliojimų perduoti juridiniam asmeniui, paminėtina tai, kad privatūs juridiniai asmenys gali įgyti ir turėti bet kokias civilines teises ir pareigas, išskyrus tas, kurioms atsirasti reikia tokios fizinio asmens savybės kaip lytis, amžius ir giminystė. Viešieji juridiniai asmenys gali įgyti ir turėti tik tokias civilines teises ir pareigas, kurios neprieštaruoja jų steigimo dokumentams ir veiklos tikslams, o tai gali riboti tokio juridinio asmens teisę atstovauti darbdavio vadovui (CK 2.74 str. 1, 2 d.). CK 1.82 straipsnis numato juridinio asmens teisnumui prieštaraujančio sandorio negaliojimo pagrindus: privataus juridinio asmens sudarytas sandoris, kuris prieštaruoja jo įstatams ir veiklos tikslams, negaliojančiu gali būti pripažintas tik tada, kai kita sandorio šalis veikė nesąžiningai; viešojo juridinio asmens sudarytas sandoris pripažįstamas negaliojančiu, kai jis prieštaruoja jo veiklos tikslams.

Darbdavių teisė būti atstovaujamiems darbdavių organizacijų numatyta TDO konvencijoje Nr. 87 „Dėl asociacijų laisvės ir teisės jungtis į organizacijas gynimo“,¹³³ teigiant, kad tiek darbuotojams, tiek darbdaviams be išankstinio leidimo ir be jokių išimčių suteikiama teisė steigti organizacijas ir stoti į jas, laikantis šių organizacijų nustatytų taisyklių.

Darbdavių teisė būti atstovaujamiems kolektyviniuose santykiuose ir tai, kad juos gali atstovauti kiti juridiniai asmenys tik patvirtina, kad darbdaviai, kaip ir darbuotojai turi teisę jungtis į organizacijas. Trišalės tarybos veikla neįmanoma nesant dalies socialinių partnerių, nes ji sudaroma iš vienodo skaičiaus lygiateisių narių: centrinių (respublikinių) profesinių sąjungų, darbdavių organizacijų ir vyriausybės atstovų (DK 45 str. 1 d.). Siekis suderinti socialinių partnerių interesus, suteikia galimybę, kad tolesnis jų bendradarbiavimas vyks vadovaujantis šalių lygiateisiškumo, geranoriškumo ir pagarbos teisėtiems savitarpio interesams principu.

Asociacijų laisvės pagrindu kuriamos darbuotojų ir darbdavių organizacijos savo prigimtimi yra priešiškos, tačiau siekia tų pačių tikslų – kiekviena ginti savo interesus. Nariai turi laikytis asociacijos įstatų bei turi teisę laisva valia išstoti iš asociacijos.

TDO konvencija Nr. 98 „Dėl teisės jungtis į organizacijas ir vesti kolektyvines derybas principų taikymo“¹³⁴ numatyta darbdavių organizacijų apsauga, nuo bet kokio kišimosi į jų steigimo, veiklos ir valdymo organus. Tai suteikia darbdavių organizacijoms teisę laisvai, niekieno neįtakojant rengti savo įstatus, laisvai rinkti atstovus ir pan, žodžiu, organizuoti savo valdymą ir plėtoti veiklą.

¹³³ Valstybės žinios, 1996, Nr. 27 – 653.

¹³⁴ Valstybės žinios, 1996, Nr. 28 – 674.

Skirtingai nei darbuotojų atstovų – profesinių sąjungų ir darbo tarybų, darbdavių atstovų teisinis statusas nereglamentuotas jokiame įstatyme. Toks nevienodas profesinių sąjungų ir darbdavių organizacijų veiklos reglamentavimas pažeidžia TDO konvencijų nuostatas, nusižengia trišalio bendradarbiavimo principams, riboja veiksmingą darbdavių organizacijų veiklą.¹³⁵ Tačiau tai negali būti pagrindas ignoruoti darbdavių organizacijų interesus, nes jie kaip lygiaverčiai partneriai negalėtų dalyvauti socialinėje partnerystėje, tai taptų stabdžiu plėtoti verslą, derėtis su valstybės institucijomis ir profesinėmis sąjungomis.

Kaip jau buvo minėta, darbdavių organizacijos yra nepriklausomos nei nuo valstybės, nei nuo darbuotojus atstovaujančių subjektų. Tai savanoriškumo pagrindu sukurtos savarankiškos darbdavių organizacijos, galinčios turėti juridinio asmens teises. Nors Konstitucijoje darbdavių organizacijos neminimos, tačiau jų teisės yra ginamos vadovaujantis TDO konvencijų nuostatomis, kurios taikomos ir darbuotojų atstovams.

Konvencijų tekstuose žodis „organizacija“ vartojamas kaip universali teisinė definicija, pažyminti junginį, susiformavusį darbuotojams ir darbdaviams įgyvendinant vieną iš asociacijų laisvės instituto teisių – individualią teisę jungtis į organizaciją. Tuo tarpu pačių organizacijų ir jos narių ryšiai yra pagrįsti vadinamąja asociacijos sutartimi. Būtent ši aplinkybė leidžia teisiniu požiūriu kalbėti apie minėtas organizacijas kaip apie asociacijas ir suteikti joms asociacijų laisvės garantijas.¹³⁶ Iš to seka, kad darbdavių organizacijų vykdomai veiklai artimiausias yra Asociacijų įstatymas,¹³⁷ nes pati darbdavių organizacija yra tokia asociacija, kuri atstovauja savo narių interesams bei koordinuoja jų veiklą. Darbdavių asociacijos, kaip ribotos civilinės atsakomybės viešieji juridiniai asmenys gali įgyti ir turėti tik tokias civilines teises ir pareigas, kurios neprieštarauja jos veiklos tikslams taip pat turi teisę vykdyti įstatymų nedraudžiamą ūkinę komercinę veiklą, neprieštaraujančią jos įstatams ir reikalingą tikslams pasiekti.

Darbdavius vienijančių asociacijų veikla, įgyvendinant ir plėtojant socialinę partnerystę pasireiškia darbo teisinių santykių srityje. Kolektyvinis darbdavių atstovavimas esant darbo teisiniams santykiams yra pagrindinė darbdavių organizacijų funkcija, leidžianti ir kartu įpareigojanti juos bendradarbiauti su profesinėmis sąjungomis ir valstybinės valdžios institucijomis, ieškant kompromisinių sprendimų.

Darbdavių asociacijos turi teisę jungtis į stambesnius darinius – konfederacijas, kurios Lietuvoje atstovauja šakines ir regionines darbdavių asociacijas bei vienija įvairaus profilio įmones. Lietuvos

¹³⁵ Davulis T. Kai kurios darbdavių organizacijų teisinio statuso problemos // Teisė, Nr. 39. Vilnius, 2001. P. 11.

¹³⁶ Ten pat

¹³⁷ Valstybės žinios, 2004, Nr. 25 – 745.

pramonininkų konfederacija¹³⁸ (toliau – LPK arba Konfederacija), šiuo metu vienijanti 36 šakines ir 9 regionines asociacijas, jungiančias daugiau nei 2700 įvairaus profilio įmonių, siekia: atstovauti ir ginti LPK narių interesus vyriausybėse, socialinėse bei tarptautinėse organizacijose; stiprinti Lietuvos ekonomiką, padėti įmonėms rasti naujas rinkas bei sudaryti kuo palankesnes sąlygas investicijoms Lietuvoje; siekti, kad būtų laikomasi ekologinių reikalavimų; ginti socialinius ir teisinius Lietuvos darbdavių interesus, stiprinti socialinį dialogą. LPK kaip savarankiškas ir nepriklausomas, pelno nesiekiantis ribotos civilinės atsakomybės viešasis juridinis asmuo, laisvo apsisprendimo principu jungia LR įvairių ūkio šakų, regionų, kitų asocijuotų struktūrų bei atskirų ūkio subjektų juridinius asmenis. LPK įgyja civilines teises ir prisiima civilines pareigas bei jas įgyvendina per savo valdymo organus: Prezidiumą ir generalinį direktorių. Prezidiumas yra kolegialus Konfederacijos valdymo organas, kurį sudaro Konfederacijos Prezidentas, viceprezidentai ir asociacijų vadovai. Prezidiumas turi teisę tvirtinti ir atšaukti generalinį direktorių, kuris rengia metines veiklos ataskaitas, Konfederacijos vardu sudaro sandorius bei atstovauja ją įmonėse, įstaigose ir organizacijose bei kitose institucijose, priima ir atleidžia Konfederacijos samdomus darbuotojus, nustato jų pareiginius atlyginimus, konsultuoja Konfederacijos narius, atstovauja Konfederacijai valstybinėse, visuomeninėse ir tarptautinėse organizacijose jos veiklos klausimais, organizuoja Konfederacijos veikloje priimtų nutarimų, sprendimų, rekomendacijų įgyvendinimą ir pan.

Savo veikloje vadovaudamasi Konstitucija, CK, Asociacijų įstatymu,¹³⁹ poįstatyminiais teisės aktais bei savo įstatais, LPK siekia įvairių ūkio šakų verslo sąlygų gerinimo, teikia savo nariams pagalbą vystant ūkinę komercinę veiklą, skatina naujų darbo vietų kūrimą, konsultuoja verslo plėtros klausimais, teikia siūlymus Seimui, Vyriausybei bei kitoms valstybinėms institucijoms dėl verslo vystymo politikos įvairiose ūkio šakose ir su tuo susietų teisės aktų priėmimo ar tobulinimo.

Konfederacijos įstatuose reglamentuotos jos teisės ir pareigos negali prieštarauti jos veiklos tikslams, o siekti juos įgyvendinti. Tai teisė dalyvauti dvišalėse bei trišalėse derybose, įstatymų nustatyta tvarka sudaryti kolektyvines sutartis su darbuotojų atstovais, teisė valdyti, naudotis bei disponuoti jai priklausančiu turtu, teisė steigti filialus ir atstovybes, teisė steigti fondus, gauti paramą, teikti paramą bei labdarą, teisė vykdyti ūkinę komercinę veiklą, kuri neprieštarauja jos įstatams, tačiau gauto pelno jie negali skirstyti savo nariams. Kalbant apie ūkinę komercinę veiklą LPK gali organizuoti keliones, teikti finansines konsultacijas, verstis nekilnojamojo turto nuoma, taip pat vykdyti operacijas su nekilnojamojo turto už mokestį arba pagal sutartį, užsiimti automobilių nuoma, reklama, leidyba, vertimais raštu ir žodžiu, vykdyti mokslinius tyrimus,

¹³⁸ Žr.: <http://www.lpk.lt/Default.asp?DL=L&TopicID=186>

¹³⁹ Valstybės žinios, 2004, Nr. 25 – 745.

atstovauti civilinėse ir baudžiamosiose bylose, konsultuoti ir atstovauti darbo ginčiuose, atlikti rinkos ir viešosios nuomonės tyrimus, užsiimti kvalifikacijos tobulinimu, verslininkų ir darbdavių organizacijų veikla ir pan. LPK yra įpareigota vesti buhalterinę apskaitą, valstybės institucijoms teikti finansinę buhalterinę informaciją bei mokėti mokesčius.

LPK nariai, kuriuos vienija bendri ūkiniai, ekonominiai, socialiniai interesai, savo veiklose yra savarankiški. Nariais gali tapti pačių įvairiausių verslo šakų asociacijos bei atskiros įmonės, kurios privalo laikytis Konfederacijos įstatų, Garbės kodekso bei valdymo organų sprendimų. Asociacijai įstojus į Konfederaciją, jai priklausantys nariai tampa Konfederacijos asocijuotais nariais, neturinčiais balso teisės, kuriuos Konfederacijoje atstovauja pati asociacija.

Konfederacijos narys turi teisę naudotis Konfederacijos teikiamomis paslaugomis, sukaupta informacija, teisę dalyvauti ir balsuoti Suvažiavime, teisę būti išrinktam į valdymo ar kitus kolegialius organus, ruošti bei vykdyti jos projektus ir programas, siūlyti problemų sprendimo projektus, mokėti nario mokesčių, laikytis Konfederacijai prisiimtų įsipareigojimų, bet kada išstoti iš Konfederacijos ir pan.

Lietuvos verslo darbdavių konfederacija¹⁴⁰ (toliau – LVDK), vienijanti daugiau kaip 2000 įmonių ir 49 regionines bei šakines verslo asociacijas, siekia kuo geriau atstovauti verslo interesams santykiuose su valdžios institucijomis ir socialiniais partneriais. LVDK nariais yra ir individualios įmonės ir stebėtojo teises turintys fiziniai asmenys, tačiau dauguma narių yra smulkaus bei vidutinio verslo subjektai, taip pat užsienio kapitalo bei valstybinės įmonės, viešosios įstaigos. LVDK atstovauja ir užtikrina Lietuvos verslininkų teisėtus interesus valstybinėse, visuomeninėse organizacijose ir įstaigose bei tarptautinėse organizacijose, analizuoja ir vertina verslo padėtį Lietuvoje, inicijuoja verslo savivaldos plėtrą, teikia pagalbą verslininkams. Įgyvendindama savo tikslus, LVDK siekia sukurti demokratišką ir verslui plėtoti palankią aplinką, inicijuoja naujų darbo vietų kūrimą, skatina investicijas. LVDK vykdomos veiklos sričių spektras gana platus. Tai ir bendradarbiavimas su valstybės valdžios ir savivaldybių valdymo institucijomis, dėl galimų valdžios sprendimų priėmimo ir su tuo susijusių projektų rengimas bei pateikimas, bendradarbiavimas su socialiniais partneriais, nagrinėjant darbo ir socialinės politikos klausimus, sudarant trišales sutartis. Tai ir bendradarbiavimas su kitomis valstybės ar verslininkų įkurtomis institucijomis, pavyzdžiui, Lietuvos prekybos, pramonės ir amatų rūmais bei dalyvavimas tarptautinėse verslo plėtros programose. Kaip pelno nesiekiant organizacija, LVDK siekia būti įtakinga ir autoritetinga politinėse, valdžios, savivaldos bei nevalstybinio sektoriaus institucijose,

¹⁴⁰ Žr.: http://www.lvdk.eu/go.php/lit/Apie_mus/74/2/7

kad sugebėtų daryti teigiamą įtaką, gerinančią verslo aplinką šalyje, gintų verslo interesus, būtų naudinga verslo nariams ir savo bendruomenei.¹⁴¹

DK 51 straipsnis numato, kad darbdavių organizacijos yra viena iš nacionalinės, šakos ir teritorinės kolektyvinės sutarties šalių. Taigi, darbdaviams atstovaujanti LVDK, turėtų turėti teisę sudaryti minėtas kolektyvines sutartis, jei tai būtų numatyta jos įstatuose. Tačiau LVDK įstatuose darbdavių atstovavimas sudarant nacionalines, šakos ar teritorines kolektyvines sutartis neminimas, priešingai nei LPK teisė įstatymų nustatyta tvarka sudaryti kolektyvines sutartis su darbuotojų atstovais. Sudarytos kolektyvinės sutartys taikomos tik tiems darbdaviams, kurie buvo sutartį pasirašiusių darbdavių asociacijų nariai arba prisijungę prie šių asociacijų po sutarties pasirašymo.

Apibendrinant, reikia pasakyti tai, kad darbdavių organizacijų, kaip kolektyvinių darbo teisės subjektų kompetencija turi būti reglamentuota jų įstatuose, kuriais vadovaujantis darbdavių organizacija gali teisėtai atstovauti darbdavių interesams, įgyvendinti ir plėtoti socialinę partnerystę, vesti kolektyvines derybas, sudaryti kolektyvines sutartis, spręsti kolektyvinius darbo ginčus, dalyvauti Trišalės tarybos veikloje. Būtent organizacijos įstatai lemia asociacijos uždavinius ir funkcijas, parodo jos steigėjų ir narių bendrus siekiamus tikslus.¹⁴² Įstatuose privalo būti nustatytos atstovavimo darbdaviams kompetencijos ribos, kad būtų galima tam tikrą asociaciją laikyti darbdavių organizacija. Kad darbdavių organizacija būtų darbo teisinių santykių subjektu savo įstatuose itin svarbu tiksliai apibrėžti, kokių darbo santykių, tai yra kokios srities, atstovavimo teises nariai perduoda darbdavių organizacijoms [...] nuo ko priklauso konkreti atstovavimo kompetencija, prisiimti atstovo įsipareigojimai.¹⁴³

¹⁴¹ Tiažkijus V. Darbo teisė: teorija ir praktika. I tomas. Vilnius: Justitia, 2005. P. 226.

¹⁴² Davulis T. Kai kurios darbdavių organizacijų teisinio statuso problemos // Teisė, Nr. 39. Vilnius, 2001. P. 15.

¹⁴³ Tiažkijus V. Darbo teisė: teorija ir praktika. I tomas. Vilnius: Justitia, 2005. P. 223.

IŠVADOS

1. Naujame darbo kodekse išsprendė darbdavio, kaip darbo teisės subjekto, kuriam kyla atsakomybė už darbo sutarties pažeidimus, suvokimo problema. Darbdaviu gali būti įmonė, įstaiga, organizacija ar kita organizacinė struktūra, nepriklausomai nuo nuosavybės formos, teisinės formos, rūšies bei veiklos pobūdžio, turinti darbinį teisingumą ir veiksnumą. Darbdaviu taip pat gali būti ir kiekvienas fizinis asmuo.
2. Veiksnumo atsiradimas darbo teisėje yra išimtinai siejamas su amžiumi. Fiziniai asmenys sukakę šešiolika metų yra laikomi įgiję darbinį veiksnumą ir gali pradėti dirbti. Sulaukus keturiolikos metų leidžiama dirbti lengvus darbus, pagal Lietuvos Respublikos Vyriausybės patvirtintą leistinų darbų sąrašą. Todėl galima teigti, kad išimtinis darbinis veiksnumas atsiranda nuo keturiolikos metų. Taigi, darbuotoju gali būti darbinį teisingumą ir veiksnumą turintis fizinis asmuo, dirbantis pagal darbo sutartį ir gaunantis už atliktą darbą atlyginimą. Darbo teisėje teisingumas ir veiksnumas atsiranda tuo pačiu metu, o darbinė veikla yra neatskiriama nuo dirbančio asmens, todėl darbinės teisės ir pareigas asmuo gali įgyvendinti tik pats asmeniškai. Civilinės teisės požiūriu, fizinių asmenų civilinis veiksnumas atsiranda sukakus aštuoniolika metų, o sandoriai gali būti sudaromi ir civilinės teisės įgyjamos per atstovą.
3. Darbuotojų kolektyvą sudaro visi darbuotojai, darbo santykiais susiję su darbdaviu. Darbuotojų kolektyvas, kaip darbo teisės subjektas, įgyja tokias teises ir pareigas, kurių neturi atskiras kolektyvo narys. Tai yra ne atskirų darbuotojų teisių ir pareigų visuma, o darbuotojų daugetui suteiktos tam tikros teisės ir patikėta įgyvendinti tam tikras funkcijas. Darbuotojų kolektyvas atstovauja visų darbuotojų interesams. Kolektyvo prisiimti įsipareigojimai yra privalomi visiems darbuotojams, kurie patenka į tokių įsipareigojimų veikimo sritį.
4. Darbuotojai savo teises gali įgyvendinti patys arba per jiems atstovaujančius subjektus: profesines sąjungas arba darbo tarybas. Didžioji profesinių sąjungų pareigų apimtis yra susijusi su darbuotojų atstovavimu. Įstatymai numato reikalavimus, kad darbuotojų atstovų veikla būtų kokybiška ir racionali. Prioritetas darbuotojų atstovavimo srityje yra teikiamas būtent profesinėms sąjungoms, kurių teisių apimtis atstovavimo srityje yra didesnė ir kurios gali veikti kaip savarankiški kolektyvinių darbo santykių subjektai. Tačiau darbo tarybos

- taip pat užtikrina dirbančiųjų teisių gynimą ir atstovauja jų interesams, tiesa, tik įmonės lygiu. Taigi, darbuotojų kolektyvas turi alternatyvą, pasirenkant jiems atstovaujantį subjektą.
5. Manychiau, kad darbuotojų atstovavimo tradicijų stoka Lietuvoje yra siejama su tuo, kad darbuotojai neišmano darbo santykius reguliuojančių įstatymų, taip pat nežino savo, kaip darbuotojų teisių ir galimybių. Siekiant dirbančiuosius informuoti apie darbuotojų atstovavimą ir jo teikiamas galimybes: dalyvavimą informavimo ir konsultavimo procedūrose, darbdavio sprendimų derinime, kolektyvinių sutarčių sudaryme ir pan., reikėtų daugiau dėmesio skirti pačių dirbančiųjų, tai yra visos visuomenės informavimui.
 6. Darbdaviai taip pat turi teisę veikti bendrai, dalyvauti juos vienijančių asociacijų veikloje. Toks siekis yra grindžiamas įgyvendinant socialinę partnerystę, ginant savo interesus, siekiant geresnių verslo sąlygų. Darbdavys, kuris tampa kolektyvinių derybų ir kolektyvinių sutarčių sudarymo teisę turinčios darbdavių organizacijos nariu, gali pagrįstai tikėtis, kad kolektyvinė sutartis, sudaryta didesniai darbuotojų ir darbdavių ratui bus geriau parengta, labiau atitinkanti šalių interesus ir jų keliamus reikalavimus bei pareikalaus mažesnių laiko ir finansinių sąnaudų. Tai yra pozityvus dalykas. Svarbu ir tai, kad kolektyviniai susitarimai, išeinantys už įmonės ribų, neturėtų konkurenciją ribojančių požymių.

Darbo teisės subjektų ir jų atstovų teisių ir pareigų ypatumai

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

SANTRAUKA

Darbo teisės subjektai – tai darbo teisės normų reguliuojamų visuomeninių teisinių santykių dalyviai. Darbo teisėje skiriamos trys subjektų rūšys: darbuotojas, darbdavys ir darbuotojų kolektyvas. Darbo teisės subjektų teisinis statusas individualiuose ir kolektyviniuose darbo santykiuose yra apibrėžiamas nagrinėjant jų teisumą, veiksnumą, subjektines teises ir pareigas, kurias jie įgyja kaip darbo teisinio santykio dalyviai, teisių ir pareigų garantijas bei atsakomybę už pareigų nevykdymą. Nagrinėjamoje temoje darbo teisės subjektų teisinis statusas apsiriboja darbinio teisinio subjektiškumo bei teisių ir pareigų ypatumų nagrinėjimu.

Darbuotojo ir darbdavio teisinis statusas siejamas su prasidėjusiais darbo teisiniais santykiais. Darbuotoju gali būti pripažintas tik toks fizinis asmuo, kuris turi darbinį teisumą ir veiksnumą bei dirba pagal darbo sutartį už atlyginimą. Darbuotojas darbo sutarties pagrindu vykdo rūšiniais požymiais apibrėžtą darbo funkciją, tai yra darbo sutartyje sulygsta dėl tam tikros profesijos, specialybės, kvalifikacijos darbo arba tam tikrų pareigų. Darbo sutarties, kaip tam tikro juridinio fakto pagrindu, darbuotojas įgyja teisę gauti darbo užmokestį už atliktą darbą, teisę nutraukti darbo sutartį, teisę į išeitinę išmoką, teisę į poilsį, teisę į saugias ir sveikas darbo sąlygas, teisę vienytis į profesines sąjungas. Darbo sutarties pagrindu darbuotojas įsipareigoja dirbti darbo sutartyje sulygtą darbą, paklusti darbo vidaus tvarkai, atlyginti darbdaviui padarytą žalą ir pan.

Darbdaviais gali būti viešieji ir privatūs juridiniai asmenys, kurių darbinis teisinis subjektiškumas atsiranda nuo jų įsteigimo momento. Darbdaviu gali būti ir fizinis asmuo, kurio teisnumas ir veiksnumas reglamentuojamas vadovaujantis Civilinio kodekso normomis. Individualiuose ir kolektyviniuose darbo santykiuose darbdaviui atstovauja įmonės, įstaigos ar organizacijos vadovas, turintis savarankiškas teises ir pareigas įgyvendinant darbo santykius. Darbdavys įgyvendina konstitucinę žmogaus teisę į darbą, sudarydamas su juo darbo sutartį. Darbdavys turi teisę keisti darbo sutarties sąlygas, nutraukti darbo sutartį, skirti darbuotojams drausmines nuobaudas, duoti privalomus nurodymus, nušalinti darbuotoją nuo darbo. Darbdavys

privalo suteikti darbuotojui darbo sutartyje sulygtą darbą, tinkamai jį organizuoti, užtikrinti normalias darbo sąlygas, laiku atsiskaityti su atleidžiamu darbuotoju, informuoti apie laisvas darbo vietas bei vykdyti kolektyvinėje sutartyje nustatytus įsipareigojimus.

Darbuotojų kolektyvą sudaro visi darbuotojai darbo santykiais susiję su darbdaviu. Tai ne atskirų darbuotojų teisių ir pareigų visuma, o darbuotojų kolektyvui suteiktos tam tikros teisės. Darbuotojų kolektyvas, kaip įmonės kolektyvinės sutarties šalis, turi teisę pritarti kolektyvinės sutarties projektui, kolektyvinę sutartį keisti ar papildyti, pritarti įmonėje skelbiamam streikui, perduoti darbuotojų atstovavimo ir gynimo funkcijas atitinkamos ekonominės veiklos šakos profesinei sąjungai arba rinkti darbo tarybą.

Vadovaujantis asociacijų laisvės principu visi darbuotojai ir darbdaviai, siekdami apsaugoti savo darbinius, ekonominius ir socialinius interesus, turi teisę jungtis ir būti atstovaujami. Kolektyviniuose darbo santykiuose darbuotojų interesams atstovauja ir juos gina profesinės sąjungos, o jos nesant darbo taryba, kurie ir įgyvendina pagrindines kolektyvinio atstovavimo teises. Tačiau darbo taryba renkama tik tuo atveju, kai darbuotojų kolektyvo susirinkimas darbuotojų atstovavimo ir gynimo funkcijos neperdavė atitinkamos ekonominės veiklos šakos profesinei sąjungai. Darbo taryboms ir darbdavių asociacijoms suteikiamas atstovų statusas. Profesinės sąjungos teisinis statusas gali būti dvejopas: jos gali būti ir darbuotojų atstovais ir savarankiškais darbo teisės reguliuojamų visuomeninių santykių dalyviais.

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

SUMMARY

The participants of legal social relations regulated by the standards of labour law are the legal entities of labour law. Labour law distinguishes between these types of entities: the employee, the employer and the employees. The legal status of the subjects of labour law in individual and collective employment relations is defined by analyzing their legal capacity, the rights and duties, which they gain as the participants of the employment relations governed by law, the guarantees of rights and duties, and responsibility for violations of the duties. The article deals with the analysis of the legal status of the subjects of labour law restricted to the analysis of the legal aspects of the subjects of labour law, the rights and duties of the subjects of labour law.

The legal status of the employee and the employer is related to legal employment relations. The employee is a physical person possessing legal capacity in labour relations an employed under employment contract for remuneration. The employee shall implement work functions defined by certain indications that is, the employee in the employment contract agrees on certain profession, employment qualification and certain duties. The employee on the basis of the employment contract as a certain juridical fact shall qualify for the right to get the payment for the work performed, the right to cancel the employment contract, the right to the redundancy payment, the right to rest, the right to safe and healthy working conditions, the right to form and join trade unions. The employee is bound by the employment contract to perform the work agreed upon, to observe the internal work procedures, to pay damages that arise through the fault of the employee and etc.

A public or private juridical person whose legal employment subjectiveness arises at the moment of the foundation may become an employer. A physical person whose legal capacity is regulated by the Civil Code may be an employer as well. The head of an enterprise, an institution or an organization with the independent rights and duties of implementing employment relations represents the employer in individual and collective employment relations. The employer implements the constitutional right to work. The employer has the right to change conditions of the employment agreement, the right to cancel the employment contract, to impose penalties on the employees, to give obligatory instructions, to remove the employee. The employer is obliged to

provide the employee with work agreed upon in the employment contract, to organize it properly, to ensure normal working conditions, to inform the employees about available work places, to pay the redundant payment on time and to meet the engagements of the collective agreement.

The staff consists of the employees related to the employer by employment relations. The employees, as the part of the collective agreement, have the right to assent the collective agreement project, to make changes to the collective agreement and supplement it, to consent to the strike in the enterprise, to delegate the function of employee representation and protection to the trade union of the appropriate sector of economic activity, to elect the labour council.

Following the freedom of association principle and seeking to protect their economic and social interests all employees and employers have the right to unite and be represented. The trade union, in the absence of the latter, the labour council represents and protects the employees in collective employment relations, implementing the main rights of collective representation. However, the labour council shall be elected if the employees have not delegated the function of employee representation and protection to the trade union of the appropriate sector of economic activity. Work councils and employers' associations shall be granted the status of representatives. The status of trade unions may be of two kinds: they may be employee representatives as well as the independent subjects of labour law.

LITERATŪROS SĄRAŠAS

TARPTAUTINIAI TEISĖS AKTAI

TDO konvencijos ir rekomendacijos

1. TDO konvencija Nr. 87 dėl asociacijų laisvės ir teisės jungtis į organizacijas gynimo // Valstybės žinios, 1996, Nr. 27-653.
2. TDO rekomendacija Nr. 91 dėl kolektyvinių sutarčių // Valstybės žinios, 1996, Nr. 27-661.
3. TDO konvencija Nr. 98 dėl teisės jungtis į organizacijas ir vesti kolektyvines derybas principų taikymo // Valstybės žinios, 1996, Nr. 28-674.
4. TDO konvencija Nr. 135 dėl darbuotojų atstovų gynimo ir jiems teikiamų galimybių įmonėje // Valstybės žinios, 1996, Nr. 30-737.
5. TDO konvencija Nr. 144 dėl trišalių konsultacijų tarptautinėms darbo normoms įgyvendinti // Valstybės žinios, 1996, Nr. 30-739.
6. TDO konvencija Nr. 154 dėl kolektyvinių derybų skatinimo // Valstybės žinios, 1996, Nr. 30-740.

ES teisės aktai

7. Europos Parlamento ir Tarybos direktyva 2004/38/EB dėl Sąjungos piliečių ir jų šeimos narių teisės laisvai judėti ir gyventi valstybių narių teritorijoje // OL L 229, 2004 6 29.

Tarptautiniai dokumentai

8. Visuotinė žmogaus teisių deklaracija // Valstybės žinios, 2006, Nr. 68-2497.
9. Tarptautinis ekonominių, socialinių ir kultūrinių teisių paktas // Valstybės žinios, 2002, Nr. 77-3290.
10. Tarptautinis pilietinių ir politinių teisių paktas // Valstybės žinios, 2002, Nr. 77-3288.

11. Europos žmogaus teisių ir pagrindinių laisvių apsaugos konvencija // Valstybės žinios, 1995, Nr. 40-987.
12. Europos socialinė chartija (pataisyta) // Valstybės žinios, 2001, Nr. 49-1704.

LIETUVOS RESPUBLIKOS TEISĖS AKTAI

13. Lietuvos Respublikos Konstitucija // Valstybės žinios, 1992, Nr. 33-1014
14. Lietuvos Respublikos darbo kodeksas // Valstybės žinios, 2002, Nr. 124-5626.
15. Lietuvos Respublikos civilinis kodeksas // Valstybės žinios, 2000, Nr. 74-2262.
16. Lietuvos Respublikos asociacijų įstatymas // Valstybės žinios, 2004, Nr. 25-745.
17. Lietuvos Respublikos darbo tarybų įstatymas // Valstybės žinios, 2004, Nr. 164-5972.
18. Lietuvos Respublikos Europos darbo tarybų įstatymas // Valstybės žinios, 2004, Nr. 39-1271.
19. Lietuvos Respublikos profesinių sąjungų įstatymas // Valstybės žinios, 1991, Nr. 34-933.
20. Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatymas // Valstybės žinios, 2002, Nr. 45-1708.
21. Lietuvos Respublikos advokatūros įstatymas // Valstybės žinios, 2004, Nr. 50-1632.
22. Lietuvos Respublikos prokuratūros įstatymas // Valstybės žinios, 2003, Nr. 42-1919.
23. Lietuvos Respublikos darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymas // Valstybės žinios, Nr. 2003, Nr. 70-3170.
24. Lietuvos Respublikos nelaimingų atsitikimų darbe ir profesinių ligų socialinio draudimo įstatymas // Valstybės žinios, 1999, Nr. 110-3207.
25. Lietuvos Respublikos akcinių bendrovių įstatymas // Valstybės žinios, 2000, Nr. 64-1914.
26. Lietuvos Respublikos individualių įmonių įstatymas // Valstybės žinios, 2003, Nr. 112-4991.
27. Lietuvos Respublikos ūkinių bendrijų įstatymas // Valstybės žinios, 2003, Nr. 112-4990.
28. Lietuvos Respublikos žemės ūkio bendrovių įstatymas // Valstybės žinios, 2001, Nr. 45-1574.
29. Lietuvos Respublikos valstybės ir savivaldybės įmonių įstatymas // Valstybės žinios, 1994, Nr. 102-2049.
30. Lietuvos Respublikos biudžetinių įstaigų įstatymas // Valstybės žinios, 1995, Nr. 104-2322.
31. Lietuvos Respublikos viešųjų įstaigų įstatymas // Valstybės žinios, 2004, Nr. 25-752.
32. Lietuvos Respublikos politinių partijų įstatymas // Valstybės žinios, 2004, Nr. 54-1831.
33. Lietuvos Respublikos įstatymas dėl užsieniečių teisinės padėties // Valstybės žinios, Nr. 2004, Nr. 73-2539.

34. Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2003 m. sausio 29 d. nutarimas Nr. 138 dėl asmenų iki aštuoniolikos metų įdarbinimo, sveikatos patikrinimo ir jų galimybių dirbti konkretų darbą nustatymo tvarkos, darbo laiko, jiems draudžiamų dirbti darbų, sveikatai kenksmingų, pavojingų veiksnių sąrašo patvirtinimo // Valstybės žinios, 2003, Nr. 13-502.
35. Lietuvos Respublikos Socialinės apsaugos ir darbo ministro 2006 m. balandžio 24 d. įsakymas Nr. A1-118 dėl leidimo dirbti užsieniečiams išdavimo sąlygų ir tvarkos aprašo patvirtinimo // Valstybės žinios, 2006, Nr. 46-1669.
36. Lietuvos Respublikos Socialinės apsaugos ir darbo ministro ir Lietuvos Respublikos Aplinkos ministro 1998 m. gruodžio 24 d. įsakymas Nr. 184/282 dėl darbuotojų įrengimo statybvietėse nuostatų patvirtinimo // Valstybės žinios, 1999, Nr. 7-155.

Konstitucinio teismo nutarimai

37. Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 1999 m. sausio 14 d. 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.

TEISMŲ PRAKTIKA

38. LAT Senato 2003 m. gruodžio 29 d. nutarimas Nr. 44 „Dėl Darbo kodekso normų, reglamentuojančių darbo sutarties nutraukimą darbdavio iniciatyva, kai nėra darbuotojo kaltės (DK 129 straipsnis), taikymo teismų praktikoje“ // Teismų praktika, 2003, Nr. 20.
39. 2001 m. kovo 6 d. LAT CBS teisėjų kolegijos nutartis civ. byloje SP UAB „Vilniaus autobusų parkas“ v. SP UAB „Vilniaus autobusų parkas“ Darbininkų sąjunga, Nr. 3K-3-32/2001, kat. 11.2; 12.1; 12.3.
40. 2001 m. gegužės 28 d. LAT CBS teisėjų kolegijos nutartis civ. byloje UAB „Mažeikių nafta“ v. UAB „Mažeikių nafta“ profesinė sąjunga, Nr. 3K-3-625/2001, kat. 2.6; 9.2.2.
41. 2003 m. spalio 23 d. LAT CBS teisėjų kolegijos nutartis civ. byloje AB „Šiaulių Stumbras“ darbuotojų profesinė sąjunga v. AB „Šiaulių Stumbras“, Nr. 3K-3-1014/2003, kat. 10; 2.4.3.2.

42. 2003 kovo 5 d. LAT CBS teisėjų kolegijos nutartis civ. byloje J. Paulavičius v. Vilnos AB „Drobė“, Nr. 3K-3-310/2003, kat. 8.2.1;10.
43. 2006 m. kovo 15 d. LAT CBS teisėjų kolegijos nutartis civ. byloje Jungtinė Kauno apskrities profesinė sąjunga v. UAB „Lietlinė“, Nr. 3K-3-181/2006, kat. 3.2;18.1;118.2.
44. 2004 m. balandžio 13 d. Lietuvos Vyriausiojo Administracinio teismo nutartis byloje Vilniaus miesto Vyriausiasis policijos komisariatas v. Vilniaus apskrities ikiteisminio tyrimo įstaigų profesinė sąjunga, Nr. A³-170-04, kat. 19.4.

SPECIALIOJI LITERATŪRA

45. NEKROŠIUS et al. Darbo teisė. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2008.
46. ТИАЗЬКИУС V. Darbo teisė: teorija ir praktika. I tomas. Vilnius: Justitia, 2005.
47. PETRYLAITĖ D. Kolektyviniai darbo ginčai. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2005.
48. ГУСОВ К Н. ТОЛКУНОВА В. Н. Трудовое право России. Москва, 1997.
49. Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. I tomas. Vilnius: Justitia, 2003.
50. Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. II tomas. Vilnius: Justitia, 2004.
51. Lietuvos Respublikos civilinio kodekso komentaras. Antroji knyga. Asmenys. Vilnius: Justitia, 2002.
52. DAVULIS T. Kai kurios darbdavių organizacijų teisinio statuso problemos. Vilniaus universiteto mokslo darbai: Teisė, 2001, Nr. 39.
53. PETRYLAITĖ D. Darbo tarybos – naujos kolektyvinių darbo santykių galimybės. Vilniaus universiteto mokslo darbai: Teisės žinios, 2005, Nr. 2-3 (10-11).

Kita literatūra

54. Darbo tarybų steigimo analizė ir plėtros perspektyvos. Pirmojo tyrimų etapo ataskaita. Darbo ir socialinių tyrimų institutas. Vilnius, 2006.
55. Lietuvos švietimo darbuotojų profesinės sąjungos įstatai. Prieiga internete: <<http://www.lsdps.lt.ruonis.serveriai.lt/istatai.php>>, žiūrėta 2007 m. gruodžio 17 d.
56. Lietuvos profesinių sąjungų konfederacijos įstatai. Prieiga internete: <<http://www.lpsk.lt/?lang=lt&mID=6>>, žiūrėta 2007 m. gruodžio 12 d.

57. Lietuvos profesinė sąjunga „Solidarumas“ įstatai. Prieiga internete:
<<http://www.solidarumasmokymai.lt/lt/pages/istatai>>, žiūrėta 2007 m. gruodžio 10 d.
58. Lietuvos verslo darbdavių konfederacijos įstatai. Prieiga internete:
<http://www.lvdk.eu/go.php/lit/Apie_mus/74/2/7>, žiūrėta 2008 m. kovo 31 d.
59. Lietuvos pramoninkų konfederacijos įstatai. Prieiga internete:
<<http://www.lpk.lt/Default.asp?DL=L&TopicID=186>>, žiūrėta 2008 m. kovo 31 d.
60. Liberalų Demokratų partijos įstatai. Prieiga internete:
<<http://www.ldp.lt>>, žiūrėta 2008 m. kovo 4 d.

Kolektyvinės sutartys

61. Nacionalinių rajonų ir miestų laikraščių leidėjų asociacijos ir Lietuvos žurnalistų sąjungos kolektyvinė sutartis, pasirašyta 2007 m. sausio 19 d.
62. UAB „Vilniaus autobusai“ kolektyvinė sutartis, pasirašyta 2007 m. sausio 30 d.
63. UAB „Vilniaus troleibusai“ kolektyvinė sutartis, pasirašyta 2006 m. kovo 7 d.