

**Vilniaus universiteto Teisės fakulteto**

**Darbo teisės katedra**

Margaritos Stankevičiūtės

IV kurso, darbo teisės

studijų atšakos studentės

**Magistro darbas**

**PROFESINIŲ SĄJUNGŲ IR DARBO TARYBŲ SANTYKIS**

Vadovas: doc. dr. Viktoras Tiažkijus

Recenzentas: doc. dr. Daiva Petrylaitė

Vilnius 2012

## TURINYS

ĮVADAS.....	3
1. Atstovavimo instituto samprata kolektyviniuose darbo santykiuose.....	5
1.1. Profesinė sąjunga – darbuotojų organizacija.....	9
1.2. Darbo taryba – renkamas darbuotojų atstovas.....	15
1.3. Profesinių sąjungų ir darbo tarybų kompetencijų skirtumai.....	18
1.4. Jungtinė profesinės sąjungos ir darbo tarybos atstovybė.....	22
2. Socialinis dialogas įmonėje.....	25
2.1. Profesinių sąjungų ir darbo tarybų padėtis socialinėje partnerystėje.....	31
2.2. Kolektyvinės derybos įmonės lygiu.....	35
3. Profesinių sąjungų ir darbo tarybų galimybės ir įgaliojimai sprendžiant kolektyvinius darbo ginčus.....	46
IŠVADOS.....	57
NAUDOTA LITERATŪRA.....	59
SANTRAUKA.....	64
SUMMARY.....	65

## IVADAS

Ieškant būdų paskatinti kolektyvinius darbuotojų ir darbdavių santykius, apimančius tokias teises formas, kaip socialinis dialogas, kolektyvinės derybos, kolektyvinių sutarčių sudarymas ir vykdymas, kolektyvinių darbo ginčų inicijavimas, Lietuvos įstatymų leidėjas atsisakė vienintelio darbuotojus atstovaujančio subjekto koncepcijos. Šalia profesinių sąjungų buvo įtvirtintas darbo tarybų institutas, o tai reiškia, kad įmonės darbuotojai šiuo metu turi teisę pasirinkti, kieno būti atstovaujamiems. Tokia situacija nulėmė, jog profesinės sąjungos ir darbo tarybos koegzistuoja vienoje teisinėje erdvėje.

Šio darbo **objektas** yra profesinių sąjungų ir darbo tarybų santykis, atstovaujant įmonės darbuotojams kolektyviniuose darbo santykiuose. Tyrinėjant profesinių sąjungų ir darbo tarybų santykį įmonėje, neišvengiamai paliečiama ir kita kolektyvinių darbo santykių šalis – darbdavys. Tačiau darbdavio, kaip socialinio partnerio, padėtis kolektyviniuose darbo santykiuose, šiame rašto darbe bus paliečiama tik tiek, kiek to reikia pagrindinei temai atskleisti. Analizuojant šio rašto darbo objektą – profesinių sąjungų ir darbo tarybų santykį įmonės lygiu – neįmanoma buvo apsieiti be platesnio žvilgsnio į darbuotojų atstovus, o kartu ir į atstovavimo institutą kolektyviniuose darbo ginčiuose.

Pasirinktas šio rašto darbo analizės objektas, sąlygojo ir tikslą. Šio darbo **tikslas** yra išnagrinėti darbuotojų atstovų kolektyviniuose darbo santykiuose – profesinių sąjungų ir darbo tarybų – santykį atstovaujant įmonės darbuotojus Lietuvoje. Siekiant šio tikslo, buvo keliami tokie **uždaviniai**: atskleisti atstovavimo instituto sampratą kolektyviniuose darbo santykiuose, kartu apibrėžiant profesines sąjungas ir darbo tarybas, kaip netapačius įmonės darbuotojų atstovus; išsiaiškinti profesinių sąjungų ir darbo tarybų vaidmenį ir jų santykį socialinio dialogo metu, o ypač per kolektyvines derybas įmonėje; išanalizuoti kokius įgaliojimus ir galimybes profesinėms sąjungoms ir darbo taryboms suteikė įstatymų leidėjas sprendžiant kolektyvinius ginčus, tokiu būdu atskleidžiant jų galimybes bendradarbiauti. Analizuojant minėtais aspektais, jei bus atskleistos įstatyminio reglamentavimo spragos nagrinėjama tema, tuo atveju bus pasiūlyti sprendimo variantai, joms užpildyti.

**Temos aktualumas.** Profesinių sąjungų ir darbo tarybų santykių klausimas daugelyje mokslinių darbų dažniausiai apsiriboja Lietuvos Respublikos darbo tarybų įstatymo<sup>1</sup> 27 str. analize, kuriame įstatymų leidėjas įtvirtino jungtinės profesinės sąjungos ir darbo tarybos atstovybės sukūrimo galimybę. Analizuojant profesinių sąjungų ir darbo tarybų santykį šiame rašto darbe buvo aktualu aptarti ne tik minėtu įstatymo straipsniu įtvirtintą reglamentavimą, bet apžvelgiama plačiau.

**Temos naujumas ir originalumas.** Lietuvos doktrinoje darbuotojų atstovų įmonėje institutas paprastai nagrinėjamas atskirais šio klausimo segmentais arba kaip platesnės

---

<sup>1</sup> Lietuvos Respublikos darbo tarybų įstatymas. Valstybės žinios, 2004, Nr. 164-5972.

kolektyvinių darbo santykių temos viena iš dalių. Šio darbo naujumas pasireiškia plačia – nuo atstovavimo instituto sampratos kolektyviniuose darbo santykiuose iki kolektyvinių darbo ginčų – analize. Nors sutinkami atskirais šios temos klausimais parašyti moksliniai darbai ir straipsniai, tačiau vieningo, viename darbe apjungiančio, profesinių sąjungų ir darbo tarybų santykio klausimo, visapusiško išnagrinėjimo nėra. O tokiu darbu buvo stengiamasi išanalizuoti visus profesinių sąjungų ir darbo tarybų santykio pasireiškimo atvejus.

Temos originalumas pasireiškia tuo, jog paprastai analizuojant darbo tarybų ir profesinių sąjungų klausimus, daugiausia dėmesio skiriama darbuotojų atstovavimo neefektyvumo problemoms, šiame rašto darbe šiam klausimui skiriamas tik vienas skyrius, taip pirmiausia stengiantis atkreipti dėmesį į pačių profesinių sąjungų ir darbo tarybų santykį. Žinoma, darbuotojų atstovų veikimo efektyvumo tema labai svarbi, tačiau, tam, kad ją analizuoti, visų pirma reikia suprasti kaip veikia šie du darbuotojų atstovai įmonėse.

Siekiant užsibrėžto tikslo, darbe naudojamas pagrindinis – sisteminės analizės **metodas**, kuris padėjo profesinių sąjungų ir darbo tarybų santykio klausimą analizuoti, kaip neatskiriamą visos kolektyvinių darbo santykių sistemos dalį, tai suteikė galimybę pažvelgti į profesinių sąjungų ir darbo tarybų santykio klausimą plačiau. Lyginamojo metodo pagalba atskleidžiami profesinių sąjungų ir darbo tarybų skirtumai, paties atstovavimo instituto kolektyviniuose darbo santykiuose skirtumai nuo atstovavimo įtvirtinto civiliniuose santykiuose, taip pat tam tikrais aspektais palyginami įmonės lygiu vykstantis dialogas su nacionaliniu, šakos ir teritorijos lygiu vykstančiu dialogu. Siekiant atskleisti tam tikrų normų turinį pasitelkiami į pagalbą teleologinis ir lingvistinis metodai. Neapseita ir be istorinio metodo, remiantis juo stengiamasi parodyti, kodėl šiuo metu galioja tam tikros teisės normos, taip atskleidžiant dabartinio reguliavimo trūkumus ar privalumus.

Rašant darbą svarbiausiais šaltiniais buvo tiek Lietuvos Respublikos, tiek tarptautiniai norminiai teisės aktai. Taip pat gausiai remtasi autoritetingų teisininkų parašytais straipsniais ir monografijomis, kuriose atskleidžiami atskiri klausimai nagrinėjama tema. Šiam darbui svarbiu šaltiniu tapo ir konkrečių darbuotojų profesinių sąjungų įstatai bei darbo tarybų veiklos (darbo) reglamentai, kuriuos pavyko rasti internetinėje erdvėje.

## 1. Atstovavimo instituto samprata kolektyviniuose darbo santykiuose

2001 m. kovo 6 d. nutartyje Lietuvos Aukščiausiasis Teismas (toliau – Teismas), remdamasis tuo metu galiojusiais Lietuvos Respublikos kolektyvinių susitarimų ir sutarčių<sup>2</sup> bei Lietuvos Respublikos kolektyvinių ginčų reguliavimo<sup>3</sup> įstatymais, konstatavo, kad „kolektyvinėse derybose ir kolektyviniuose ginčiuose darbuotojų interesams *ex officio* turi teisę atstovauti tik profesinės sąjungos. Profesinių sąjungų, kaip įstatyminių darbuotojų atstovų, įgaliojimai priimti sprendimus atstovaujamojo vardu nėra absoliutūs. Svarbiausi kolektyvinių derybų ir kolektyvinių ginčų sprendimai, darantys lemiamą įtaką visų darbuotojų kolektyvo interesams [...], įsigalioja tik darbuotojų kolektyvo daugumai šiems sprendimams pritarus [...]“<sup>4</sup> Iš pateiktos nutarties citatos aišku, kad Teismas, tuometiniam vieninteliui darbuotojų atstovui – profesinei sąjungai, suteikė įgaliojimus veikti tik tiek, kiek tam pritaria darbuotojų kolektyvas. Tokia nuostata, kaip pastebi ir D. Petrylaitė<sup>5</sup>, leidžia teigti, kad Teismas profesinę sąjungą sulygina su atstovu, veikiančiu civiliniuose teisiniuose santykiuose. Tačiau atstovavimas kolektyviniuose darbo santykiuose netapatų atstovavimui, įtvirtintam civiliniuose atstovavimo santykiuose.

Lietuvos Respublikos civilinio kodekso<sup>6</sup> (toliau – Civilinis kodeksas) 2.133 str. 1 d. pateikta bendroji atstovavimo samprata: atstovavimas yra tarp atstovo ir atstovaujamojo atsirandantis civilinis teisinis santykis, kurio pagrindu atstovas, išreikšdamas atstovaujamojo valią, atskleidždamas atstovavimo faktą ir neviršydamas jam suteiktų teisių, sudaro sandorius, sukuriančius, pakeičiančius ir panaikinančius atstovaujamojo civilines teises ir pareigas<sup>7</sup>. Kaip galima spręsti iš pateikto apibrėžimo, civiliniuose santykiuose atstovavimo santykiai susiklosto tarp trijų subjektų: atstovaujamojo – tai asmuo, kurio interesams atstovaujama ir veikiama jo vardu, atstovo – asmuo, kuris turi teisę atstovauti atstovaujamojo interesams, ir trečiojo asmens – tai asmuo, su kuriuo sandorius atstovaujamojo vardu sudaro atstovas. Kolektyviniuose darbo santykiuose darbuotojams atstovauja: profesinės sąjungos, ir jeigu įmonėje, įstaigoje ar organizacijoje nėra veikiančios profesinės sąjungos arba darbuotojų kolektyvo susirinkimas darbuotojų atstovavimo ir gynimo funkcijos neperdavė atitinkamos ekonominės veiklos šakos profesinei sąjungai, darbuotojams atstovauja darbo tarybos. Tiek profesinės sąjungos, tiek darbo tarybos vadovaujasi Lietuvos Respublikos darbo kodeksu<sup>8</sup> (toliau – Darbo kodeksas), jų veiklą reglamentuojančiais įstatymais bei savo vidaus aktais. Taigi kolektyviniuose darbo santykiuose

<sup>2</sup> Lietuvos Respublikos kolektyvinių susitarimų ir sutarčių įstatymas. Valstybės žinios, 1991, Nr. 12-312.

<sup>3</sup> Lietuvos Respublikos kolektyvinių ginčų reguliavimo įstatymas. Valstybės žinios, 1992, Nr. 12-307; 1994, Nr. 29-512.

<sup>4</sup> 2001 m. kovo 6 d. LAT CBS teisėjų kolegijos nutartis civ. byloje *SP UAB Vilniaus autobusų parkas v. SP UAB Vilniaus autobusų parko darbininkų sąjunga*, Nr. 3K-3-32/2001, kat. 11.2; 12.2; 12.3.

<sup>5</sup> PETRYLAITĖ, D. *Kolektyviniai darbo ginčai*. Monografija. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2005, p. 97. ISBN 9955-557-69-9.

<sup>6</sup> Lietuvos Respublikos civilinis kodeksas. Valstybės žinios, 2000, Nr. 74-2262.

<sup>7</sup> MIKELĖNAS, V.; BARTKUS G.; MIZARAS, V.; *et al.* *Lietuvos Respublikos civilinio kodekso komentaras. Antroji knyga. Asmenys*. Vilnius: Justitia, 2002, p. 261. ISBN 9986-567-73-4.

<sup>8</sup> Lietuvos Respublikos darbo kodeksas. Valstybės žinios, 2002, Nr. 64-2569.

darbuotojai renkasi sau atstovauti ne bet koki asmenį ar asmenų grupę, o įstatymu reglamentuotus darbuotojų atstovus. Su šia teisine norma siejamas ir vienas svarbiausių skirtumų: civiliniuose atstovavimo santykiuose atstovas atstovauja įgaliojimo pagrindu. Civilinio kodekso 2.137 str. 1 d. nurodo, tam, kad pradėtų „veikti“ atstovavimo santykiai, atstovas turi gauti įgaliojimą – tai rašytinis dokumentas, kuriuo atstovaujамasis suteikia atstovui įgaliojimus veikti jo vardu ir interesais. Taigi kiekvienu konkrečiu atveju atstovaujамasis pagal savo valią nurodo atstovui kokius veiksmus jis turi teisę atlikti, tai savotiška „atstovo subjektinė teisė, kuri nustato jam leistiną elgesį, elgesio su trečiaisiais asmenimis galimybes, arba, kitaip sakant, apibrėžia veiksmą ar visumą veiksmų, kuriuos atstovas turi atlikti atstovaujamojo vardu ir interesais“<sup>9</sup>. Tuo tarpu kolektyviniuose darbo santykiuose įgaliojimai veikti darbuotojų vardu numatyti ne sudaromame sandoryje (įgaliojimas civilinėje teisėje – tai sandoris), o teisės normose: „įstatymuose ar įmonės, įstaigos ar organizacijos dokumentuose.“<sup>10</sup> Tokia padėtis sąlygoja, kad kolektyviniuose darbo santykiuose darbuotojai suteikdami profesinei sąjungai ar darbo tarybai teisę jiems atstovauti, savo valia neapibrėžia visumos veiksmų, kuriuos gali atlikti darbuotojų atstovai, nes šie vadovaujasi teisės norminiuose aktuose įtvirtintais įgaliojimais.

Galima pastebėti, jog jau pats atstovavimas, esant kolektyviniams darbo santykiams, atsiranda be atskiro darbuotojo valios išreiškimo, jeigu toks subjektas ar asmuo atstovauja darbuotojų daugumos valiai, tai įtvirtinta Darbo kodekso 18 str. 2 d. Taigi net pats atstovavimo santykių atsiradimo momentas kolektyviniuose darbo santykiuose nesiejamas su valios išreiškimu, nors, būtina pažymėti, jog šiuo atveju kalbama tik apie pavienio darbuotojo valią.

Nors atstovavimo institutas įtvirtintas tiek civiliniuose, tiek kolektyviniuose darbo santykiuose, įgaliojimai, kurių pagrindu veikia atstovai visiškai skirtingi. Kolektyviniuose darbo santykiuose darbuotojų atstovai, kuriais gali būti profesinės sąjungos ir darbo tarybos, veikia pagal įgaliojimus, kuriuos jiems nustato ne darbuotojai, o teisės normos.

Lietuvos Respublikos profesinių sąjungų įstatymo<sup>11</sup> preambulėje teigiama, kad profesinės sąjungos – tai darbuotojų organizacijos, kurios atstovauja ir gina darbuotojų profesines darbo, ekonomines, socialines teises ir interesus. Lietuvos Respublikos darbo tarybų įstatymo<sup>12</sup> 2 str. 2 d. darbo taryba įvardinama kaip darbuotojų atstovaujамasis organas, ginantis darbuotojų profesines, darbo, ekonomines ir socialines teises bei atstovaujantis jų interesams. Pateiktose teisės normose matyti, jog pagrindinės darbuotojų atstovų funkcijos yra atstovauti darbuotojų profesiniams darbo, ekonominiams, socialiniams interesams bei ginti tokias darbuotojų teises. Vadinasi, įstatymų leidėjas įtvirtindamas įgaliojimus darbuotojų atstovams įstatymuose, kartu apsprendė ir jų pobūdį: darbuotojų atstovai gina ir atstovauja tik įstatyme nurodytas darbuotojų

<sup>9</sup> MIKELĖNAS, V.; BARTKUS G.; MIZARAS, V.; et al. *Lietuvos Respublikos civilinio kodekso komentaras. Antroji knyga. Asmenys*. Vilnius: Justitia, 2002, p. 262. ISBN 9986-567-73-4.

<sup>10</sup> KASILIAUSKAS, N. Kolektyvinių sutarčių reikšmė reguliuojant darbo santykius. *Justitia*, 2005, Nr. 2(56), p. 36.

<sup>11</sup> Lietuvos Respublikos profesinių sąjungų įstatymas. Valstybės žinios, 1991, Nr. 34-933.

<sup>12</sup> Lietuvos Respublikos darbo tarybų įstatymas. Valstybės žinios, 2004, Nr. 164-5972.

teisės ir interesus. Tuo tarpu, atstovo funkcijų pobūdį civiliniuose teisiniuose santykiuose apsprendžia ne įstatymas, o atstovaujамasis, kuris pats nurodo atstovui kokius teisinius veiksmus šis gali atlikti, o kokių ne. Apibendrinant šiuos teiginius, galima teigti, kad kolektyviniuose darbo santykiuose ir civiliniuose santykiuose atstovavimo objektai yra skirtingi.

Tęsiant darbuotojų atstovų įgaliojimų analizę būtina atkreipti dėmesį, jog Darbo kodekso 22 str. pateikia sąrašą teisių, kurias turi darbuotojų atstovai: sudaryti kolektyvines sutartis, kontroliuoti jų vykdymą, organizuoti ir valdyti streikus, teikti pasiūlymus valstybės ir savivaldybių institucijoms ir kt. Tai reiškia, jog darbuotojų atstovai įsipareigodami ginti ir atstovauti darbuotojams, tai gali atlikti remdamiesi nustatytomis teisėmis. D. Petrylaitės nuomone „darbuotojai (darbuotojų kolektyvas), [...], turi teisių, kurių be profesinės sąjungos visiškai negalėtų realizuoti, arba turi tokių teisių, kurias realizuoti gali tik su profesinių sąjungų pagalba [...]“.<sup>13</sup> Tokias išvadas teisininkė grindžia tik darbuotojų atstovams suteiktomis teisėmis skelbti streiką, teise į informavimą ir konsultavimą ir kt. Remiantis tokia nuomone būtina sutikti ir su kitu autorės teiginiu, kurį mini ir N. Kasiliauskas<sup>14</sup>, kad darbuotojų atstovas „privalo įvykdyti tai, ką įsipareigojo atstovaujамajam, tačiau gali daryti ir tai, ko jam neuždraudė atstovaujамasis subjektas, t.y. darbuotojai, taip pat įstatymai, kolektyvinės sutartys ir kiti susitarimai.“<sup>15</sup> Atsižvelgiant į pateiktas teisininkų nuomones, galima teigti, kad darbuotojai suteikdami profesinėms sąjungoms ar darbo taryboms teisę jiems atstovauti, suteikė sau galimybę realizuoti teises, kuriomis patys savarankiškai pasinaudoti negali. Kartu tokia padėtis užtikrina darbuotojus, kad tokios jų teisės bus įgyvendintos tinkamai. Civiliniuose teisiniuose santykiuose tokios situacijos nėra, nes visas teises, kurias turi atstovas, turi ir atstovaujамasis ir atvirkščiai, jei kažkokia teise negali naudotis atstovaujамasis, ji nesuteikiama ir atstovui, juo labiau, Civilinio kodekso 2.134 str. 3 d. norma leidžia atstovui sudaryti tik tokius sandorius, kuriuos turi teisę sudaryti pats atstovaujамasis.

Taigi įstatymų leidėjas įtvirtindamas įgaliojimus darbuotojų atstovams norminiuose teisės aktuose ir kartu juose apsprenddamas tokių įgaliojimų pobūdį, profesinėms sąjungoms ir darbo taryboms suteikė teisę ir galimybę realizuoti tokias darbuotojų teises, kuriomis jie patys savarankiškai pasinaudoti negali. Tokia situacija reiškia, jog skirtingai nuo civilinės teisės atstovavimo instituto, kolektyviniuose darbo santykiuose teisės ir pareigos atsiranda ne tik atstovaujамiesiems, bet ir atstovams.<sup>16</sup>

---

<sup>13</sup> PETRYLAITĖ, D. *Kolektyviniai darbo ginčai*. Monografija. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2005, p. 98. ISBN 9955-557-69-9.

<sup>14</sup> KASILIAUSKAS, N. *Profesinės sąjungos Lietuvoje. Teisinio statuso problemos*. Monografija. Vilnius: VšĮ Teisės namai, 2008, p. 152. ISBN 978-609-95028-0-9.

<sup>15</sup> PETRYLAITĖ, D. *Kolektyviniai darbo ginčai*. Monografija. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2005, p. 98. ISBN 9955-557-69-9.

<sup>16</sup> KASILIAUSKAS, N. Kolektyvinių sutarčių reikšmė reguliuojant darbo santykius. *Justitia*, 2005, Nr. 2(56), p. 36.

Tarptautinės darbo organizacijos (toliau – TDO) rekomendacijos Nr. 91<sup>17</sup> dėl kolektyvinių sutarčių 4 punktą teigia: kolektyvinėje sutartyje įtvirtintos nuostatos turi būti taikomos visiems darbuotojams, dirbantiems įmonėje, kurioje tokia sutartis taikoma, nebent sutartyje numatyta kitaip. Šią taisyklę analogiškai perteikia Darbo kodekso 59 str. 2 d.: įmonėje sudaryta kolektyvinė sutartis taikoma visiems tos įmonės darbuotojams. Tokia padėtis, kuomet darbuotojų atstovai – profesinės sąjungos ir darbo tarybos – atstovauja visiems darbuotojams įmonėje, nepriklausomai nuo jų narystės juose, reiškia, kad Lietuvos kolektyvinių darbo santykių srityje įstatymų leidėjas įtvirtino bendrojo atstovavimo principą. Priešingą bendrojo atstovavimo principui koncepciją įtvirtina specialaus atstovavimo principas – kuomet darbuotojų atstovai gali atstovauti tik tiems darbuotojams, kurie išreiškia sutikimą būti atstovaujami ar duoda įgaliojimą.

Susidaro įspūdis, kad Lietuvoje darbuotojai visus savo interesus ir teises gina per darbuotojų atstovus, nepriklausomai nuo to, ar sutiko būti atstovaujami konkrečių darbuotojų atstovų. Tačiau taip gali pasirodyti tik iš pirmo žvilgsnio. Šioje vietoje svarbu pastebėti, kad bendrojo atstovavimo principas nereiškia, kad darbuotojų atstovai įsipareigoja ginti tiek kolektyvinius, tiek ir individualius visų darbuotojų interesus ir tokias teises, darbuotojai atstovauja tik visų darbuotojų kolektyviniams interesams bei teisėms, priešingu atveju būtų paneigtas pats atstovavimo instituto kolektyviniuose santykiuose įtvirtinimo tikslas. Šią mintį pagrindžia ir Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 1999 m. sausio 14 d. nutarimas, kuriame pasakyta, kad: „Konstitucijos 50 str. 1 d. nuostata, jog profesinės sąjungos gina darbuotojų profesines, ekonomines bei socialines teises bei interesus, iš esmės išreiškia, dvejopą profesinių sąjungų paskirtį bei funkciją: viena, pirmiausia atstovauti profesinės sąjungos nariams ir juos ginti, antra, įstatymo nustatytais atvejais bei būdais atstovauti ir ginti visų atitinkamos įmonės, įstaigos ar organizacijos darbuotojų teises ir interesus.“<sup>18</sup>

Taigi darbuotojų atstovai įsipareigoja individualiuose darbo santykiuose atstovauti tik savo narių teisėms ir interesams, pavyzdžiui, profesinė sąjunga turi teisę būti atstovu teisme pagal pavedimą, jeigu atstovauja profesinės sąjungos nariui darbo teisinių santykių byloje (Lietuvos Respublikos civilinio proceso kodekso<sup>19</sup> 56 str. 1 d. 5 p.), o kolektyviniai visų darbuotojų interesai ginami darbuotojų atstovų bendrai, neatsižvelgiant į jų narystę.

Toks kolektyvinių ir individualių teisių skyrimas civiliniuose atstovavimo santykiuose, ne tik kad jiems nebūdingas, bet kartu ir sunkiai įsivaizduojamas. Tai patvirtina ir Darbo kodekso 18 str. 1 d. norma, nurodanti, kad atstovavimą esant individualiems darbo santykiams reglamentuoja Civilinis kodeksas, o ne kolektyvinius darbo santykius reguliuojančios normos.

---

<sup>17</sup> Tarptautinės darbo organizacijos rekomendacija Nr. 91 dėl kolektyvinių sutarčių. International Labour Organization Law on Freedom of Association: Standards and Procedures. – Geneva: International Labour Office, 1995.

<sup>18</sup> 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, Nr. 9-199.

<sup>19</sup> Lietuvos Respublikos civilinio proceso kodeksas. Valstybės žinios, 2002, Nr. 36-1340.

Pateikta teisės normų analizė patvirtina teiginį, kad atstovavimas kolektyviniuose darbo santykiuose netapatus atstovavimui, įtvirtintam civiliniuose santykiuose. Tai įrodo skirtinga darbuotojų atstovų teisinė padėtis, įgaliojimų veikti įtvirtinimas teisės norminiuose aktuose bei jų pobūdis, teisių bei pareigų atsiradimas patiems darbuotojų atstovams bei bendrojo atstovavimo principas, kuris būdingas tik kolektyviniams darbo santykiams.

### **1.1. Profesinė sąjunga – darbuotojų organizacija**

TDO konvencijos Nr. 87<sup>20</sup> dėl asociacijų laisvės ir teisės jungtis į organizacijas gynimo 10 str. paaiškina termino „organizaciją“ reikšmę, tai bet kuri darbuotojų ar darbdavių organizacija, norinti įtvirtinti ir apginti darbuotojų ir darbdavių interesus. Aptariamo konvencijos straipsnio norma įtvirtina pagrindinį darbuotojų ir darbdavių organizacijų požymį, kuris kartu yra ir tokių organizacijų tikslas – tai darbuotojų ar darbdavių interesų gynimas. Lietuvos Respublikos profesinių sąjungų įstatymo preambulėje pasakyta, profesinės sąjungos yra savanoriškos, savarankiškos ir savaveiksmės organizacijos, atstovaujančios ir ginančios darbuotojų profesines darbo, ekonomines, socialines teises bei interesus. Nesunku sutikti, jog pavienio darbuotojo galimybės įtakoti darbdavį yra ribotos, todėl tam, kad ekonomiškai silpnesnė šalis, darbuotojas galėtų teisėtomis priemonėmis apginti savo interesus arba paveikti darbdavį, naudojami jam įstatymų leidėjo suteikta galimybė – vienytis į organizacijas. Viena iš tokių organizacijų ir yra profesinė sąjunga. Pateiktas profesinių sąjungų apibrėžimas nurodo pagrindiniu profesinių sąjungų tikslu esant – darbuotojų interesų ir teisių atstovavimą bei gynimą. Akivaizdu, jog tikslas, kurį Lietuvos įstatymų leidėjas iškelia profesinei sąjungai ir kurio tikisi darbuotojai, besivienijantys į tokio pobūdžio organizaciją, atitinka TDO konvencijoje apibūdinamąjį darbuotojus siekiančios ginti ir atstovauti, organizacijos tikslą. Taigi profesinė sąjunga – tai organizacija orientuota į dirbančio žmogaus – darbuotojo – teisių ir laisvių atstovavimą ir gynimą.

Teisės ir laisvės, kurias gina profesinė sąjunga, tai darbuotojų profesinės darbo, ekonominės ir socialinės teisės. Siekis apginti būtent šias darbuotojų teises atriboja profesines sąjungas nuo politinių organizacijų, ginančių politines teises ir kovojančių dėl politinės valdžios; taip pat nuo visuomeninio pobūdžio susivienijimų, kurie siekia suvienyti narius kažkokiam bendram tikslui, tačiau toks susivienijimas savo narių negina ir jų neatstovauja. Todėl profesinė sąjunga galima laikyti darbuotojų organizacija, tik tokiu atveju, jei ji sau iškelia darbuotojų profesinių darbo, ekonominių ir socialinių teisių atstovavimo bei gynimo tikslus. Kartu tokio pobūdžio tikslų iškelimas rodo, jog profesinė sąjunga, tai nėra trumpalaikis darinys. Tam, kad profesinei, ekonominei ir socialinei darbuotojų interesai būtų įgyvendinti dažnai prireikia ilgo laiko tarpo, o tokiu atveju organizacija, kuri būtų įkuriam tik laikinai, pavyzdžiui, išspręsti vieną

---

<sup>20</sup> Tarptautinės darbo organizacijos konvencija Nr. 87 dėl asociacijų laisvės ir teisės jungtis į organizacijas gynimo. Valstybės žinios, 1996, Nr. 27-653.

konkretų ekonominių klausimą, nesugebėtų įgyvendinti jai keliamų ilgalaikių tikslų. Todėl Lietuvoje profesinės sąjungos yra nuolatinės darbuotojų organizacijos, į kurias darbuotojai stoja tam, kad galėtų organizuotai ginti savo profesines darbo, ekonomines ir socialines teises bei interesus.

Toks aspektas leidžia teigti, kad profesinės sąjungos Lietuvoje, kaip ilgalaikės darbuotojų organizacijos, efektyviau atstovauja darbuotojus didelėse įmonėse, koncernuose, susivienijimuose, kurių vykdoma ūkinė-komercinė veikla stipriai įtakoja šalies ekonomiką. Jei profesinė sąjunga, būtų trumpalaikis darbuotojus atstovaujantis darinys, ji negalėtų spręsti plataus masto klausimų, apimančių ilgalaikius įmonių tikslus. Šią mintį pagrindžia ir tas, faktas, kad dalyvavimas profesinėse sąjungose yra materialiai „priklausomas“, t.y. mokamas nario mokestis. Darbdavys tai ekonomiškai stipresnė pusė darbo santykiuose, tačiau įmonės profesinė sąjunga, kuri vienija daug didelės įmonės narių, kartu turi ir didesnę finansinę bazę, o tai kartu reiškia ir tvirtesnę padėtį darbdavio atžvilgiu atstovaujant darbuotojus. Pavyzdžiui, profesinė sąjunga, kurios finansinė padėtis stipri, gali savo nariams išsiderėti didesnes nei nustato įstatymas išmokas darbuotojams, juos atleidžiant iš darbo, kurių kažkokią procentinę dalį mokės pati profesinė sąjunga, taip išsiderėdama kartu su darbdaviu abiemis palankų sprendimą.

Profesinių sąjungų įstatyme pateiktas profesinės sąjungos apibrėžimas, nurodydamas tokios darbuotojų organizacijos tikslą ir jo pobūdį, kartu išvardina jai būdingus požymius: tai savanoriška, savarankiška ir savaveiksmė organizacija. Geriausiai šie požymiai atsiskleidžia analizuojant profesinės sąjungos steigimo ir registravimo procedūras, tokiu būdu kartu galima atskleisti ir profesinės sąjungos – darbuotojų organizacijos, ypatybes.

Lietuvos Respublikos Konstitucijos<sup>21</sup> (toliau – Konstitucija) 35 str. laiduoja laisvą asmenų teisę vienytis į bendrijas, politines partijas ar asociacijas, jei šių tikslai ir veikla nėra priešingi Konstitucijai ir įstatymams. Šis Konstitucijos straipsnis įtvirtina tarptautinį asociacijų laisvės principą, kurio turinys atskleidžiamas ir detalizuojamas daugelyje tarptautinių teisės aktų: TDO konvencijose ir rekomendacijose, Visuotinėje žmogaus teisių deklaracijoje, Tarptautiniame pilietinių ir politinių teisių pakte, taip pat regioniniuose dokumentuose, kaip pavyzdžiui, Europos socialinėje chartijoje. Tačiau bene išsamiausiai asociacijų laisvės principo turinį atskleidžia Tarptautinio ekonominių, socialinių ir kultūrinių teisių pakto<sup>22</sup> 8 str. 1 d. nuostatos, kuriose nurodyta, kad – valstybės, ratifikavusios paktą, privalo užtikrinti: kiekvieno žmogaus teisę steigti profesines sąjungas ar stoti į jas su sąlyga, kad būtų laikomasi organizacijos nustatytų taisyklių bei valstybės įstatymų; profesinių sąjungų teisę vienytis tarpusavyje nacionaliniu ir tarptautiniu lygiu; profesinių sąjungų teisę nekliudomai, be apribojimų, vykdyti savo veiklą, išskyrus tuos apribojimus, kuriuos numato įstatymai ir kurie būtini demokratinėje visuomenėje valstybės saugumo ar viešosios tvarkos interesais arba kitų asmenų teisėms ir laisvėms apsaugoti; teisę

<sup>21</sup> Lietuvos Respublikos Konstitucija. Valstybės žinios, 1992, Nr. 33-104.

<sup>22</sup> Tarptautinis ekonominių, socialinių ir kultūrinių teisių paktas. Valstybės žinios, 2002, Nr. 77-3290.

streikuoti. Taigi asociacijų laisvės principas, įtvirtindamas asmenų teisę jungtis į organizacijas, o tai reiškia ir jungtis į profesines sąjungas, pabrėžia laisvą asmenų pasirinkimą. Konstitucijos 35 str. detalizuoja tokio pasirinkimo galimybę, pasakydamas, kad nei vienas asmuo negali būti verčiamas stoti į profesinę sąjungą ar prievarta išstoti iš jos, t.y., kiekvienas asmuo, turi teisę ir laisvę pasirinkti būti ar nebūti profesinės sąjungos nariu. Tokia asmenų teisė laisvai pasirinkti, apibūdinama vienu žodžiu – savanoriškumas.

Vis dėlto Lietuvos teisės aktų analizė rodo, jog šalia valstybės įstatymų leidėjo įtvirtinto savanoriškumo principo, į kurį įeina valstybės užtikrinimas laisvai pasirinkti būti ar nebūti profesinės sąjungos nariu, apribojimai egzistuoja. Profesinių sąjungų įstatymo 1 str. teigia, asmenys teisėtai dirbantys pagal darbo sutartį ar kitais įstatymų nustatytais pagrindais Lietuvos Respublikos teritorijoje, turi laisvę jungtis į profesines sąjungas ir dalyvauti jų veikloje. Darbo kodekso 15 str. darbuotoju laiko fizinį asmenį, turintį darbinį teisnumą ir veiksnumą bei dirbantį pagal darbo sutartį už atlyginimą. Remiantis pateikta norma, galime tvirtinti, kad profesinės sąjungos steigėjai tai fiziniai asmenys teisėtai dirbantys pagal darbo sutartį ar kitais įstatymų nustatytais pagrindais, šią nuostatą pakartoja ir Civilinio kodekso 2.38 str. 3 d. norma. Profesinių sąjungų įstatymas būtinu fizinio asmens, steigiančio profesinę sąjungą kriterijumi nurodo jo darbinės funkcijos atlikimą Lietuvos Respublikos teritorijoje. Tačiau Civilinis kodeksas šioje vietoje įveda papildomus kriterijus profesinės sąjungos steigėjo asmeniui – Lietuvos Respublikos pilietybę bei nuolatinio gyvenimo Lietuvos Respublikoje požymius. Pagal Lietuvos Respublikos įstatymą dėl užsieniečių teisinės padėties<sup>23</sup> dirbti Lietuvoje turi teisę tiek užsieniečiai turintys leidimą nuolat gyventi Lietuvoje, tiek užsieniečiai, kurie turi leidimą laikinai gyventi arba leidimą dirbti Lietuvos Respublikos teritorijoje (40 str.). Todėl Civilinio kodekso norma, įvesdama pilietybės ir nuolatinio gyventojų statuso reikalavimus, apriboja užsieniečių, Lietuvos Respublikos teritorijoje dirbančių pagal darbo sutartis ar kitais įstatymų nustatytais pagrindais, teises steigti profesines sąjungas. Tokie apribojimai pažeidžia Konstitucijos 50 str., kuris įtvirtina laisvą profesinių sąjungų kūrimą, taip pat tokiais apribojimais pažeidžiamas Europos Sąjungos pirminiuose teisės aktuose įtvirtintas laisvo asmenų judėjimo principas Bendrijos teritorijoje, kuris nesiejamas nei su asmenų pilietybe, nei su gyvenamąja vieta.

Dar vienas su profesinės sąjungos steigimu susijęs klausimas, tai skirtingas teisės aktuose nurodytas steigėjų skaičius. Profesinių sąjungų įstatymo 6 str. nurodo, kad profesinei sąjungai įsteigti būtina turėti ne mažiau kaip 20 steigėjų, arba įmonėje, įstaigoje, organizacijoje steigėjai sudarytų ne mažiau 1/10 visų darbuotojų (o 1/10 visų darbuotojų būtų ne mažiau kaip 3 darbuotojai). Tuo tarpu Civilinio kodekso 2.38 str. 2 d. nurodytas steigėjų minimumas – ne mažiau kaip 30 steigėjų arba jeigu įmonėje, įstaigoje, organizacijoje yra ne mažiau kaip 30 steigėjų ir jie sudarytų ne mažiau kaip 1/5 visų darbuotojų (o 1/5 visų darbuotojų būtų nemažiau kaip 3

---

<sup>23</sup> Lietuvos Respublikos įstatymas dėl užsieniečių teisinės padėties. Valstybės žinios, 2004, Nr. 73-2539.

darbuotojai). Iki 2010 m. birželio 4 d. pakeitimo<sup>24</sup> Profesinių sąjungų įstatyme steigėjų skaičiaus minimumas buvo tapatus šiuo metu Civiliniame kodekse nustatytajam. Tačiau Europos socialinių teisių komitetas, kuris kontroliuoja, kaip valstybės įgyvendina Europos socialinės chartijos nuostatas, 2004 m. pateiktoje išvadoje<sup>25</sup> konstatavo, jog Lietuvos Respublikos profesinių sąjungų įstatyme ir Civiliniame kodekse 30 profesinės sąjungos steigėjų reikalavimas akivaizdžiai per didelis, prieštarauja Europos socialinės chartijos (pataisytos) 5 straipsniui ir paneigia pačią teisę jungtis į profesines sąjungas. Remiantis šia išvada, Profesinių sąjungų įstatyme buvo pakeistas steigėjų skaičius, tačiau į Civilinį kodeksą šis pakeitimas „nepateko“. Akivaizdžiausias tokio neatitikimo buvimas, įstatymų leidėjo neatidumas.

Pateikta norminių teisės aktų analizė, rodo, kad savanoriškumo principas, kuris yra laikomas vienu iš profesinės sąjungos požymių, reikalauja mūsų įstatymų leidėjo dėmesio. Būtina suvienodinti teisės aktus, nes neatitikimas klaidina visuomenę, sudaro prielaidas šio principo apribojimams ir pažeidimams, gresia tapti deklaratyviu.

Kitas darbuotojų organizacijų bruožas – veiklos laisvė. Profesinių sąjungų įstatymas tvirtina, kad profesinė sąjunga yra savarankiška ir savaveiksmė organizacija. Profesinių sąjungų įstatymo 3 str. teigia, kad profesinės sąjungos Lietuvos Respublikoje veikia laisvai ir savarankiškai; turi teisę parengti savo veiklos įstatus ir reglamentus, laisvai rinkti savo atstovus, organizuoti savo aparatą ir veiklą bei formuoti veiklos programą. Taigi profesinei sąjungai suteikta veiklos laisvė, patys profesinės sąjungos nariai sprendžia visus vidaus klausimus, tai dar vienas asociacijų laisvės principo aspektas. Veiklos laisvės pavyzdžiu gali būti tokia situacija: remiantis įstatymais, profesinė sąjunga – darbuotojams atstovaujantis organas, kitaip tariant, asmenims kurie dirba tam tikrą darbą. Tačiau analizuojant profesinių sąjungų įstatus tenka rasti nuostatų, kurios leidžia profesinių sąjungų nariais likti ir buvusius darbuotojus. Pagal Akcinės bendrovės „Mažeikių nafta“ profesinės sąjungos įstatu<sup>26</sup> 3.10.1 punktą profesinės sąjungos garbės nariu gali būti nepriekaištingos reputacijos profesinės sąjungos narys, ne mažiau kaip 5 metus išbuvęs profesinės sąjungos nariu ir netekęs narystės nutraukus darbo santykius. Tokią situaciją gali paaiškinti ir istorinis aspektas: iki 1994 m. pakeitimo<sup>27</sup> pagal 1991 m. priimto profesinių sąjungų įstatymo 2 str. redakciją pensininkai ir asmenys, netekę darbo ne dėl darbuotojo kaltės, turėjo teisę likti profesinės sąjungos nariais.

Vis dėlto profesinių sąjungų laisvė veikti nėra absoliuti. Tiek tarptautiniai teisės aktai, tiek Lietuvos Respublikos Konstitucija, Profesinių sąjungų įstatymas ir Darbo kodeksas nustato,

---

<sup>24</sup> Lietuvos Respublikos profesinių sąjungų įstatymo 6 straipsnio pakeitimo įstatymas. Valstybės žinios, 2010, Nr. 71-3555.

<sup>25</sup> Dėl pirmosios Lietuvos Respublikos ataskaitos dėl Europos socialinės chartijos 1 (išskyrus 1.4 punktą), 5, 6, 7, 12, 13, 16, 20 straipsnių įgyvendinimo. Europos socialinių teisių komiteto išvados (pataisytos), 2004. [žiūrėta: 2012 m. kovo 25 d.] Prieiga per internetą: <<http://www.socmin.lt/index.php?-1641228193>>.

<sup>26</sup> AB „Mažeikių nafta“ profesinės sąjungos įstatai. [žiūrėta: 2012 m. sausio 25 d.]. Prieiga per internetą: <[http://www.naftininkai.lt/index.php?option=com\\_content&task=view&id=13&Itemid=26](http://www.naftininkai.lt/index.php?option=com_content&task=view&id=13&Itemid=26)>.

<sup>27</sup> Dėl Lietuvos Respublikos profesinių sąjungų įstatymo pakeitimo ir papildymo. Valstybės žinios, 1994, Nr. 42-758.

kad darbuotojams atstovaujantys subjektai visus savo veiksmus atlieka vadovaudamiesi įstatymais, sąžiningumo, protingumo ir teisingumo principais, jie negali pažeisti teisės aktais saugomų visuomenės ir valstybės saugumo ar viešosios tvarkos interesų arba kitų asmenų, tarp jų ir darbdavių, teisių bei laisvių.

Jei profesinei sąjungai privalu laikytis teisės aktuose įvirtintų normų ir jų nepažeisti, tai savo ruožtu valstybė, darbdaviai, jų įgalioti atstovai, įmonės, įstaigos, organizacijos, kurioje įkuriama profesinė sąjunga, valdymo organai, administracija, pareigūnai, politinės partijos ir kitos visuomeninės organizacijos taip pat įpareigoti gerbti profesinių sąjungų privatumą ir nesikišti į profesinės sąjungos vidaus reikalus, už tokį kišimąsi į profesinės sąjungos veiklą, asmenys atsako pagal įstatymą (Profesinių sąjungų įstatymo 3 str.). Būtent šie du aptariami aspektai lemia profesinių sąjungų savarankiškumą ir savaveiksmiškumą, tai yra nepriklausomos organizacijos, kurios vidaus ir išorės klausimus sprendžia pačios.

Norint įsteigti profesinę sąjungą, būtina įvykdyti šiuos reikalavimus: turėti būtiną steigėjų skaičių, susirinkime patvirtintus įstatus, išsirinkti valdymo organus ir priimti sprendimą dėl buveinės. Įvykdžius šiuos reikalavimus profesinė sąjunga laikoma įsteigta nuo jų įvykdymo dienos, todėl nebelineka jokių kliūčių registruoti profesinę sąjungą juridinių asmenų registre, o tai reiškia, kad profesinės sąjungos registravimas tik formalumas. Būtina pažymėti, kad Civilinis kodeksas profesinėms sąjungoms taiko išimtį, kuri nustatyta dėl jų veiklos specifikos, skirtingai nuo profesinės sąjungos, kiti juridiniai asmenys laikomi įsteigtais nuo jų įregistravimo momento juridinių asmenų registre. Iki 2010 m. kovo 30 d. pakeitimo<sup>28</sup>, Lietuvos Respublikos Profesinių sąjungų įstatyme buvusi nuostata, kuri sakė, kad profesinės sąjungos, jų susivienijimai įgyja juridinio asmens teises nuo jų įstatų (statuto) įregistravimo dienos vykdomosios valdžios institucijose. Toks reglamentavimas, reiškė, kad Profesinių sąjungų įstatyme nustatyta norma keitė pačią Civilinio kodekso 2.63 str. 1 d. nuostatą, pagal kurią juridinis asmuo laikomas įsteigtu nuo įregistravimo juridinių asmenų registre momento, nes įstatai turėjo būti registruojami vykdomosios valdžios institucijose. Europos socialinės chartijos<sup>29</sup> 5 str. nustato, kad siekdamas užtikrinti arba skatinti darbuotojų ir darbdavių laisvę kurti vietines, nacionalines ar tarptautines organizacijas savo ekonominiams ar socialiniams interesams ginti ir stoti į šias organizacijas valstybės, ratifikavusios šią chartiją, įsipareigoja savo nacionalinės teisės normomis nevaržyti šios laisvės arba jų netaikyti taip, kad tą laisvę varžytų. Taigi straipsnyje įvedama prievolė valstybei racionaliai taikyti teisės normas, kad asociacijų laisvės principas nebūtų pažeidžiamas. „Europos socialinių teisių komitetas yra pasakęs, kad administraciniai reikalavimai, susiję su profesinių sąjungų registravimu [...] neprieštarauja Chartijos 5 straipsniui, jei įvykdomos kelios sąlygos: valstybė užtikrina reikiamas garantijas, kad nebūtų atsisakoma registruoti profesinės sąjungos

<sup>28</sup> Lietuvos Respublikos profesinių sąjungų įstatymo 8 straipsnio pakeitimo įstatymas. Valstybės žinios, 2010, Nr. 41-1937.

<sup>29</sup> Europos socialinė chartija. Valstybės žinios, 2001, Nr. 49-1704.

piktnaudžiaujant igaliojimais, [...].<sup>30</sup> Toks nuostatų skirtumas nulėmė situaciją, kuomet valstybė pasinaudodama registracija gali daryti įtaką profesinės sąjungos veiklai, kontroliuoti jos veiklą, pavyzdžiui, atsisakyti įregistruoti profesinę sąjungą, jei kažkokios nuostatos vykdomosios valdžios institucijos netenkina. Tokiais veiksmais, neatlikus registracijos profesinė sąjunga neįgytų juridinio asmens teismo, o tai reiškia, kad profesinė sąjunga negalėtų tapti civilinių santykių dalyviu. Paminėta, kad valstybės įstatymų leidėjas šią klaidą ištaisė, todėl dabartinis reguliavimas suteikia valstybei tik teisę konstatuoti, kad buvo įsteigtas naujas juridinis asmuo, taip atimdamas iš jos draudžiamą galimybę daryti įtaką profesinės sąjungos veiklai.

Išnagrinėti svarbiausi darbuotojų organizacijos bruožai: tikslas, savanoriškumas, savarankiškumas ir savaveiksmiškumas. Pateikta kriterijų, kuriais pasižymi profesinė sąjunga, analizė, leidžia teigti, jog tai darbuotojų organizacija, tačiau, svarbu pažymėti, jog Lietuvos profesinės sąjungos vis dar reikalingos atidaus valstybės įstatymų leidėjo žvilgsnio.

Dar vienas tokių klausimų, tai įmonės profesinės sąjungos, kaip darbuotojų organizacijos, apibrėžimas. Profesinė sąjunga – tai darbuotojų organizacija, kuriai įstatymų leidėjas suteikė teisę atstovauti ir ginti darbuotojus visais lygiais: nacionaliniu, šakos, teritoriniu ir įmonių, įstaigų ar organizacijų ir jų struktūrinių padalinių lygiais. Tačiau stengiantis išnagrinėti profesinių sąjungų ir darbo tarybų santykį, būtina pabrėžti, kad šie du darbuotojų atstovai „lygiagrečiai“ veikia tik įmonės lygyje, todėl jų santykis įmanomas tik šiame lygyje. Tačiau teko pastebėti, jog teisės aktai nenurodo, kas yra įmonėje veikianči profesinė sąjunga, kuri pagal Darbo kodekso 60 str. 1 d. turi teisę sudaryti įmonės kolektyvinę sutartį. Lietuvos Aukščiausiasis Teismas 2004 m. nutartyje<sup>31</sup> įtvirtino poziciją, kad įmonėje veikianči profesinė sąjunga suvokiama kaip organizacinis vienetas, veikiantis įmonės lygiu. Tai reiškia, kad įmonės profesinę sąjungą sudaro įstatymiais pagrindais organizuota žmonių grupė, o ne vienas savarankiškas profesinės sąjungos narys. Šią mintį pagrindžia ir Darbo kodekso 51 str. normos, nurodančios aukštesniais lygiais sudaromų kolektyvinių sutarčių šalis, pavyzdžiui, šakos kolektyvinės sutarties viena iš šalių yra atitinkamos pramonės šakos profesinių sąjungų organizacija. Taigi įmonėje veikiančia profesine sąjunga laikysime, būtent toje įmonėje sukurta ir veikiančia profesine sąjunga, o ne pavienį profesinės sąjungos narį. Panašias išvadas daro ir T. Davulis, analizuodamas įmonės profesinės sąjungos klausimą, remdamasis Lietuvos Aukščiausiojo Teismo praktika, teigia, jog įmonėje veikiančia profesine sąjunga reikia laikyti būtent įmonės lygiu įsteigtą profesinę sąjungą veikiančia įmonėje, o ne kaip teritorinę profesinę sąjungą, kurios atskiras struktūrinis dalinys

---

<sup>30</sup> Europos socialinė Chartija : vadovas / Council of Europe. Vilnius: Lietuvos žmogaus teisių centras Europos Tarybos: Europos Tarybos informacijos biuras, 2002, p. 117. ISBN 92-871-4921-6.

<sup>31</sup> 2004 m. rugsėjo 20 d. LAT CBS teisėjų kolegijos nutartis civ. byloje *D. Margelienė v. VšĮ Mažeikių pirminės sveikatos priežiūros centras*, Nr. 3K-3-459/2004. kat. 10.

veikia įmonėje.<sup>32</sup> Todėl galima teigi, jog įmonėje veikianti profesinė sąjunga nėra pavieniai profesinės sąjungos nariai, tai organizuotas darbuotojus atstovaujantis organas veikiantis įmonės lygiu ir neesantis aukštesniu lygiu veikiančių profesinių sąjungų struktūriniu padaliniu.

Apibendrinant galima daryti išvadas, kad profesinė sąjunga – tai savanoriška, savarankiška ir savaveiksmė darbuotojų organizacija, kuri gina ir atstovauja darbuotojų darbo profesiniams, ekonominiams ir socialiniams interesams bei gina darbuotojus. Tačiau įstatymų leidėjas įtvirtindamas teisę kurti tokias organizacijas aiškiai neišskyrė įmonės lygiu veikiančios profesinės sąjungos, kuri įsteigiama konkrečioje įmonėje, o tai reiškia atstovauja ir gina tos įmonės darbuotojų interesus.

## 1.2. Darbo taryba – renkamas darbuotojų atstovas

Nagrinėjant atstovavimo instituto sampratą kolektyviniuose darbo santykiuose klausimą, pasakyta, kad Lietuvoje įmonės darbuotojų atstovais gali būti profesinės sąjungos ir darbo tarybos. Tačiau darbo tarybos gali vykdyti šią funkciją tik tuomet, kai egzistuoja dvi sąlygos: pirmoji, jeigu įmonėje nėra veikiančios profesinės sąjungos ir, antroji, jeigu darbuotojų kolektyvo susirinkimas darbuotojų atstovavimo ir gynimo funkcijos neperdavė atitinkamos ekonominės veiklos šakos profesinei sąjungai. Kaip galima matyti iš pateiktų darbo tarybos veikimo sąlygų, darbo taryba veikia tik įmonėje. Kartu tokių sąlygų įvedimas Darbo kodekse rodo, jog Lietuvoje darbuotojų atstovavimo prioritetą teikiama profesinei sąjungai.

Daugelis teisininkų savo darbuose kaip vienas pagrindinių darbo tarybos atsiradimo priežasčių nurodo eurointegracijos procesą, besiplėtojančią socialinį dialogą ir būtinybę jį skatinti, taip pat tarptautinius Lietuvos įsipareigojimus tapus Europos sąjungos nare.<sup>33</sup> Tačiau, toks įstatymų leidėjo žingsnis paaiškinamas ir istoriškai susiklosčiusia profesinių sąjungų decentralizuota padėtimi Lietuvoje. Tarybiniais metais profesinės sąjungos buvo valstybės politinės sistemos dalis, o atkūrus Lietuvos valstybės nepriklausomybę, veikė keturi savarankiški profesinių sąjungų centrai: Lietuvos profesinių sąjungų susivienijimas, Lietuvos laisvųjų profesinių sąjungų centras, Lietuvos profesinių sąjungų bendrija ir Lietuvos darbininkų sąjunga. Visą laiką, kol veikė šie keturi profesinių sąjungų centrai, tarp jų vyko ginčai ir nesutarimai dėl profesinių sąjungų turto, dėl pozicijos ekonomiais reformų klausimais šalyje.<sup>34</sup> Deja, toks profesinių sąjungų susiskaldymas egzistuoja valstybėje iki šiol. Šiuo metu Lietuvoje nacionaliniu lygiu veikia trys profesinių sąjungų susivienijimai: Lietuvos profesinė sąjunga „Solidarumas“, Lietuvos profesinių sąjungų konfederacija ir Lietuvos darbo federacija. Toks susiskaldymas lemia

<sup>32</sup> DAVULIS, T. Įmonės kolektyvinę sutartį sudarančių subjektų problema Lietuvos darbo teisėje. *Darbo ir socialinės apsaugos teisė XXI amžiuje: iššūkiai ir perspektyvos*: 2006 m. gegužės 11-13 d. Tarptautinės mokslinės konferencijos medžiaga. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2007, p. 453-454.

<sup>33</sup> PETRYLAITĖ., D. Lietuvos Respublikos darbo tarybų įstatymo komentaras. *Justitia*, 2007, Nr. 3(65), p. 40.

<sup>34</sup> KASILIAUSKAS, N. *Profesinės sąjungos Lietuvoje. Teisinio statuso problemos*. Monografija. Vilnius: VŠĮ Teisės namai, 2008, p. 25. ISBN 978-609-95028-0-9.

profesinių sąjungų pliuralizmą, bet kartu nedidelį narių skaičių pačiose profesinėse sąjungose, o kartu reiškia ir mažą kolektyvinių sutarčių skaičių Lietuvos įmonėse. Todėl dar viena darbo tarybų instituto įtvirtinimo priežastimi tapo pirminis išskirtinių kolektyvinės sutarties sudarymo teisių atidavimas profesinei sąjungai. Darbo kodeksas – tai pagrindinis darbo teisės normų rinkinys Lietuvoje, kuris daugelį teisinių klausimų, kurie kyla tarp darbo santykio šalių leidžia spręsti savo nuožiūra per kolektyvines derybas ir kolektyvines sutartis. Kolektyvinių derybų ir kolektyvinių sutarčių funkcija patikėta profesinėms sąjungoms. Bet darboviečių, kuriose darbuotojų interesams atstovauja profesinės sąjungos yra tik 20 procentų<sup>35</sup>, o tai yra daug mažiau, nei tų, kuriose profesinės sąjungos neveikia. Taigi tokiu atveju, jei įmonėje nėra profesinės sąjungos, jos darbuotojai nebus atstovaujami, kolektyvinės derybos nebus vykdomos, kolektyvinės sutartys taip pat nebus pasirašinėjamos. Siekiant išvengti tokios situacijos Lietuvos įstatymų leidėjas įtvirtino alternatyvų darbuotojus atstovaujantį organą – darbo tarybą.

Tarptautinių žodžių žodynas<sup>36</sup> terminą „alternatyvus“ aiškina taip – „pakaitinis, leidžiantis vieną iš dviejų galimybių.“ Tokią galimybę vienytis į pasirinktas asociacijas, kaip minėta, įtvirtina ir Konstitucijos 35 str., todėl darbo tarybos instituto atsiradimas, tik dar labiau Lietuvoje išplėtė asociacijų laisvės principą. Tokiu atveju galima daryti išvadą, jog Lietuvos įstatymų leidėjas „įvesdamas“ darbo tarybą, suteikė galimybę darbuotojams pasirinkti, kieno būti atstovaujamiems, profesinės sąjungos ar darbo tarybos. Dar kitaip tai galima pavadinti darbuotojų teise pasirinkti būti atstovaujamiems be profesinių sąjungų pagalbos. Pasirinkimas gali priklausyti nuo įvairiausių priežasčių, juk kiekvienoje darbovietėje egzistuoja įvairialypiai ir sudėtingi santykiai tarp darbuotojų, tarp darbuotojų ir darbdavio, todėl esant galimybei pasirinkti, gali keistis ir įmonės vidaus darbo klimatas.

Lietuvos įstatymų leidėjas, įtvirtinęs darbo tarybų institutą, pagal darbuotojų atstovavimo kryptį institucionalizavimą, priklauso grupei valstybių, turinčių pagrindinę atstovavimo kryptį informacijai ir konsultacijoms teikti – profesines sąjungas, tačiau numatoma galimybė papildomų antraeilių darbuotojų atstovų rinkimams, kad būtų atstovaujama darbuotojams įmonėse, kuriose nėra profesinių sąjungų.<sup>37</sup> Tai patvirtina teiginį, jog prioritetas mūsų valstybėje atstovaujant darbuotojams kolektyviniuose darbo santykiuose teikiamas profesinėms sąjungoms, o darbo tarybos – alternatyvus darbuotojų renkamas atstovas.

Aukščiau esančioje pastraipoje darbo tarybų įvardinimas „slepiasi“ po papildomų antraeilių darbuotojų atstovų pavadinimu. Toks įvardinimas neatsitiktinis, Europos sąjungos teisės aktai nenurodo konkretaus darbuotojus atstovaujančių organų pavadinimo. Tarybos 1998 m.

<sup>35</sup> KASILIAUSKAS, N. *Profesinės sąjungos Lietuvoje. Teisinio statuso problemos*. Monografija. Vilnius: VŠĮ Teisės namai, 2008, p. 26. ISBN 978-609-95028-0-9.

<sup>36</sup> Tarptautinių žodžių žodynas. [žiūrėta: 2012 m. kovo 18 d.]. Prieiga per internetą: <<http://www.zodziai.lt/reiksme&word=alternatyvus&wid=822>>.

<sup>37</sup> KASILIAUSKAS, N. *Profesinių sąjungų ir darbo tarybų veiklos santykis Lietuvoje ir Europos Sąjungoje. Teisė*, 2008, Nr. 68, p. 56.

birželio 29 d. Tarybos direktyvoje Nr. 98/50/EEB, pakeitusioje Tarybos direktyvą Nr. 77/187/EEB<sup>38</sup> dėl valstybių narių įstatymų, susijusių su darbuotojų apsauga perduodant įmones, verslą ar verslo dalis, suderinimo, vartojama „darbuotojų atstovų“ sąvoka. TDO konvencija Nr. 135<sup>39</sup> dėl darbuotojų atstovų gynimo ir jiems teikiamų galimybių įmonėje ir ją lydinti rekomendacija Nr. 143<sup>40</sup> dėl darbuotojų atstovų gynimo ir jiems teikiamų galimybių įmonėje konkrečiai išskiria profesines sąjungas ir renkamus darbuotojų atstovus, abu šiuos subjektus įvardindama bendru „darbuotojų atstovų“ terminu. Konvencijos 3 str. pateikia tokią darbuotojų atstovų sąvoką: „darbuotojų atstovai reiškia asmenis, kurie tokiais pripažinti pagal nacionalinius įstatymus arba praktika, tai:

- 1) Profesinių sąjungų atstovai, [...];
- 2) Renkami atstovai, t.y. įmonės darbuotojų pagal nacionalinių įstatymų ar kitų norminių aktų arba kolektyvinių sutarčių nuostatas laisvai išrinkti atstovai, į kurių funkcijas neįeina veikla, kuri atitinkamose valstybėse pripažįstama profesinių sąjungų išimtinė prerogatyva.“<sup>41</sup>

Pateiktų teisės aktų nuostatos rodo, kad bendras termino „darbuotojų atstovai“ vartojimas nulemtas to, jog kiekvienoje valstybėje darbuotojus atstovaujančių organų sistema kitokia, būtent dėl šios priežasties, negalima nustatyti konkretaus pavadinimo. Be to, pavadinimas nereiškia, kad kažkokią struktūrą automatiškai laikysime darbuotojams atstovaujančiu organu dėl to, jog ji taip vadinasi, svarbiausia, jog jai būtų suteiktos darbuotojų atstovavimo bei gynimo funkcijos.

Darbo tarybos teisinį statusą Lietuvoje nustato du teisės aktai: Darbo kodeksas ir 2004 m. priimtas Lietuvos Respublikos darbo tarybų įstatymas<sup>42</sup>, kuris kartu reguliuoja darbo tarybos sudarymo ir nutraukimo tvarką, veiklos organizavimą, tarybos narių teises ir pareigas, jų santykius su darbdaviu ir kt. Analizuojant aptariamą įstatymą, nesunku pastebėti, jog darbo tarybos sudarymo tvarka reguliuojama labai aiškiai ir galima sakyti preciziškai. Teisininkė D. Petrylaitė skiria tokius darbo tarybos sudarymo procedūros etapus: darbo tarybos rinkimų komisijos sudarymas; pasirengimas rinkimams; rinkimai ir rinkimų rezultatų suskaičiavimas ir paskelbimas.<sup>43</sup> Pagal Darbo tarybų įstatymo 6 str. darbo tarybų rinkimus skelbia darbdavys, gavęs ne mažiau kaip 1/10 darbuotojų pasirašytą siūlymą dėl darbo tarybos sudarymo, taigi darbo taryba – tai vienos įmonės darbuotojų renkamas atstovas, kurio paskirtis ginti tos įmonės darbuotojų

---

<sup>38</sup> Tarybos direktyva 98/50/EEB, priimta, iš dalies pakeičianti Tarybos direktyvą 77/187/EEB dėl valstybių narių įstatymų, skirtų darbuotojų teisių apsaugai įmonių, verslo ar verslo dalių perdavimo, derinimo OJ L, 17.7.1998.

<sup>39</sup> Tarptautinės darbo organizacijos konvencija Nr. 135 dėl darbuotojų atstovų gynimo ir jiems teikiamų galimybių įmonėje. Valstybės žinios, 1996, Nr. 30-737.

<sup>40</sup> Tarptautinės darbo organizacijos rekomendacija Nr. 143 dėl darbuotojų atstovų gynimo ir jiems teikiamų galimybių įmonėje. International Labour Organization Law on Freedom of Association: Standards and Procedures. – Geneva: International Labour Office, 1995.

<sup>41</sup> Tarptautinės darbo organizacijos konvencija Nr. 135 dėl darbuotojų atstovų gynimo ir jiems teikiamų galimybių įmonėje. Valstybės žinios, 1996, Nr. 30-737.

<sup>42</sup> Lietuvos Respublikos darbo tarybų įstatymas. Valstybės žinios, 2004, Nr. 164-5972.

<sup>43</sup> PETRYLAITĖ, D., *Profesinių sąjungų veikla ir socialinės partnerystės plėtra Lietuvoje*. Kaunas: AB Aušra, 2008, p. 20-21. ISBN 978-9955-532-84-2.

teisės. Darbo tarybų įstatymo 2 str. 2 d. norma nurodo, kad darbo taryba gina darbuotojų profesines, darbo, ekonomines ir socialines teises bei atstovauja jų interesams. Ji negina darbuotojų politinių teisių ar interesų, jos paskirtis aiškiai apibrėžta, darbo taryba atstovauja konkrečioje įmonėje dirbančių darbuotojų interesams. Taip pat svarbu pažymėti, nepaisant to, kad darbo tarybos rinkimus skelbia darbdavys, darbo taryba yra nepriklausoma nuo darbdavio, jam draudžiama daryti įtaką darbo tarybos sprendimams ar kitaip kištis į darbo tarybos veiklą (Darbo tarybų įstatymo 24 str. 1 d.).

Darbo taryba skirtingai nei profesinė sąjunga, tai laikinas darbuotojų atstovas, Darbo tarybų įstatymo 4 str. 2 d. nurodo, kad darbo tarybos kadencijos laikas – 3 metai. Suėjus šiam terminui, įmonės darbuotojai turi teisę iš naujo pradėti darbo tarybos rinkimus.

Atsižvelgiant į tai, jog darbo taryba – tai vienos įmonės laisvai darbuotojų renkamas, terminuotai veikiantis, lygiavertis ir nepriklausomas nuo darbdavio, darbuotojų atstovas, kurio paskirtis ginti įmonės darbuotojų profesines, darbo, ekonomines ir socialines teises bei atstovauti jų interesams, skirtingai nei profesinės sąjungos, jos negalima vadinti darbuotojų organizacija.

### **1.3. Profesinių sąjungų ir darbo tarybų kompetencijų skirtumai**

Iš pirmo žvilgsnio gali susidaryti įspūdis, kad įstatymų leidėjas tiek profesinėms sąjungoms, tiek darbo taryboms suteikė vienodas galimybes veikti. Tačiau sisteminė Darbo kodekso, Profesinių sąjungų ir Darbo tarybų įstatymų analizė parodė, jog profesinėms sąjungoms suteikta prerogatyvinė teisė darbo tarybų atžvilgiu – tai teisė atstovauti darbuotojus aukštesniu nei įmonės lygiu, o darbo taryba šių funkcijų atlikti negali (Darbo kodekso 21 str. 3 d. ir Darbo tarybų įstatymo 19 str. 2 d.). Taigi, įstatymuose aiškiai apibrėžta išimtinė profesinės sąjungos teisė, o kartu ir kolektyvinių atstovų veikimo apimtis: darbo tarybos darbuotojams atstovauja ir jų interesus gina tik įmonės lygiu, o profesinė sąjunga gali atstovauti savo nariams nacionaliniu (valstybės), šakos (gamybos, paslaugų) ar teritoriniu (savivaldybės, apskrities) ir įmonės lygiu.

Tiesa, teisininkas T. Davulis teigia, jog prerogatyvinės profesinių sąjungų teisės neegzistuoja, anot jo „tokios teisės išskiriamos dirbtinai, nes siejamos su veikla aukštesniu negu įmonės lygiu, kuriuo darbo tarybos tiesiog negali veikti“.<sup>44</sup> Tokiam požiūriui galima prieštarauti, Darbo kodekso 21 str. 3 d. nuostata aiškiai nurodo, jog darbo taryba negali atlikti funkcijų, kurios pagal įstatymus pripažintos kaip profesinių sąjungų prerogatyva. Tarptautinis žodžių žodynas<sup>45</sup> nurodo žodžio „prerogatyva“ reikšmę – „išimtinė valst. organo arba pareigūno teisė spręsti kurią nors klausimą.“ Remiantis tokiu išaiškinimu, galima teigti, kad profesinė sąjunga turi išimtinę teisę atstovauti darbuotojams aukštesniu nei įmonės lygiu, tuo tarpu darbo tarybos šias funkcijas

<sup>44</sup> DAVULIS, T. Įmonės kolektyvinę sutartį sudarančių subjektų problema Lietuvos darbo teisėje. *Darbo ir socialinės apsaugos teisė XXI amžiuje: iššūkiai ir perspektyvos*: 2006 m. gegužės 11-13 d. Tarptautinės mokslinės konferencijos medžiaga. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2007, p. 466.

<sup>45</sup> Tarptautinių žodžių žodynas.[žiūrėta: 2012 m. kovo 20 d.]. Prieiga per internetą: <<http://www.zodziai.lt/reiksme&word=prerogatyva&wid=15935>>.

atlieka įmonėje. Išimtinės teisės suteikimas negali reikšti dirbtinio išskaidymo aspekto, nes tai rodo išskirtinę padėtį kitų objektų atžvilgiu. Todėl profesinės sąjungos teisė veikti nacionaliniu, šakos ar teritoriniu lygiais – tai prerogatyvinė profesinių sąjungų teisė.

Įstatymų leidėjas išskirdamas darbo tarybų ir profesinių sąjungų veikimo apimtį, kartu bandė išspręsti situaciją kuomet įmonėje, kurioje išrinkta darbo taryba, įkuriama ir profesinė sąjunga. Darbo tarybų įstatymo 27 str. susidarius tokiai situacijai leidžia įmonės kolektyvinę sutartį sudaryti ir kitas darbuotojų atstovų funkcijas atlikti tiek profesinei sąjungai, tiek darbo tarybai, jei darbo tarybos 3 metų kadencija, tam momentui, nesibaigia. Tačiau tokiu atveju neaišku, kaip du darbuotojų atstovai vienoje įmonėje pasiskirstys funkcijas bei nustatys kiekvieno kompetencijos ribas, tai puiki terpė konkurencijai tarp darbuotojų atstovų. Be to, vadovaujantis Darbo kodekso 11 str., kuris įtvirtina, Darbo kodekso pirmenybę reglamentuojant darbo santykius prieš kitus teisės aktus, reiškia, kad darbo tarybos įgaliojimai turi pasibaigti nedelsiant, nes darbo taryba gali veikti tik tose įmonėse, kuriose nėra profesinės sąjungos. Galima manyti, jog įstatymų leidėjas stengdamasis išvengti tokios situacijos antroje, aptariamo straipsnio, dalyje nurodė galimybę profesinei sąjungai ir darbo tarybai sudaryti jungtinę atstovybę ir tokiu būdu atlikti darbuotojų atstovų funkcijas. Taip darbuotojų atstovai skatinami bendradarbiauti, o ne konkuruoti. Tačiau gali pasitaikyti atveju, kai darbo taryba ar profesinė sąjunga dėl tokios atstovybės nesusitaria. Darbo tarybų įstatymo 27 str. 3 d. norma sprendimo teisę dėl atstovavimo suteikė darbuotojų kolektyvo susirinkimui (konferencijai), o tai reiškia, kad darbuotojų kolektyvui nusprendus darbo taryboms gali būti perleidžiama vienašališka teisė į kolektyvines derybas. Įdomu tai, kad 2003 m. birželio mėnesį pateiktame Darbo tarybų įstatymo projekte (Nr. IX-2717(3SP))<sup>46</sup> 27 str. norma numatė, jog jei nepasibaigus darbo tarybos kadencijai nustatyta tvarka įmonėje yra įsteigiama ir pradeda veikti įmonės profesinė sąjunga arba įmonės darbuotojų kolektyvo susirinkimas darbuotojų atstovavimo ir gynimo funkciją perduoda atitinkamos ekonominės veiklos šakos profesinei sąjungai, darbo taryba netenka teisės sudaryti su darbdaviu įmonės arba jos filialo, atstovybės ar struktūrinio padalinio kolektyvinę sutartį, ją keisti ir pildyti, taip pat netenka teisės kontroliuoti kolektyvinės sutarties vykdymą. Iki savo veiklos pasibaigimo momento darbo taryba įgyja teisę iš savo tarpo skirti tam tikrą skaičių atstovų į bendrą atstovavimo instituciją, kuri atliks įmonės darbuotojų atstovavimo funkciją dalyvaujant informavimo, konsultavimo ir darbdavio sprendimų derinimo procedūrose. Taigi pateiktame projekte susidarius nagrinėjamai situacijai įmonėje darbo tarybai būtų palikta informavimo ir konsultavimo funkcija. Akivaizdu, kad Darbo tarybų įstatymo projekto kūrėjai siekė aiškiai atriboti profesinių sąjungų ir darbo tarybų kompetenciją. N. Kasiliauskas tiek monografijoje<sup>47</sup>, tiek

<sup>46</sup> Lietuvos Respublikos darbo tarybų įstatymas. Įstatymo projektas Nr. IX-2717(3SP). [žiūrėta: 2012 m. kovo 20 d.]. Prieiga per internetą: <[http://www3.lrs.lt/pls/inter3/dokpaieska.showdoc\\_l?p\\_id=223355](http://www3.lrs.lt/pls/inter3/dokpaieska.showdoc_l?p_id=223355)>.

<sup>47</sup> KASILIAUSKAS, N. *Profesinės sąjungos Lietuvoje. Teisinio statuso problemos*. Monografija. Vilnius: VŠĮ Teisės namai, 2008, p. 140. ISBN 978-609-95028-0-9.

savo straipsnyje<sup>48</sup> analizuodamas dabartinę aptariamą situacijos reglamentavimą, teigia, jog Darbo kodekso 19 str. nenumato galimybės darbo taryboms veikti kartu su profesinėmis sąjungomis toje pačioje įmonėje. Todėl galima kelti klausimą, ar Darbo tarybų įstatyme įtvirtinta norma neperžengė Darbo kodekso nustatytą reguliavimo ribų. Kartu autorius prieštarauja D. Petrylaitės nuomonei, jog tokio modelio pasirinkimą nulėmė įstatymų leidėjo atsižvelgimas į socialinių partnerių pozicijas<sup>49</sup>. Tačiau reikia sutikti su N. Kasiliausko nuomone, jog šis argumentas per silpnas, nes TDO konvencijos Nr. 135<sup>50</sup> dėl darbuotojų atstovų gynimo ir jiems teikiamų galimybių įmonėje, kurią 2004 m. ratifikavo Lietuva, 5 str. teigia, kai toje pačioje įmonėje yra ir profesinių sąjungų atstovų, ir renkamų atstovų, imamasi atitinkamų priemonių, jeigu to reikia kad išrinkti atstovai nebūtų panaudojami atitinkamų profesinių sąjungų arba jų atstovų pozicijoms silpninti, taip pat kad būtų skatinamas bendradarbiavimas tarp renkamų atstovų bei atitinkamų profesinių sąjungų ir jų atstovų. TDO konvencijos Nr. 154<sup>51</sup> dėl kolektyvinių derybų skatinimo 3 str. 2 p. taip pat pabrėžia, svarbu, kad atstovų egzistavimas nebūtų panaudojamas atitinkamų darbuotojų organizacijų padėčiai susilpninti. O tokia situacija kuomet iš profesinių sąjungų atimama teisė į kolektyvines derybas, ją vienašališkai suteikiant darbo taryboms, pažeidžia minėtus tarptautinius aktus, nes atimant šią teisę, profesinės sąjungos atsiranda nelygiavertėje padėtyje, jų padėtis silpninama.

Galima teigti, jog darbo taryba, kaip renkamas įmonės darbuotojus atstovaujantis subjektas, kuriam įstatymų leidėjas draudžia perimti darbuotojų atstovavimo funkcijas, kurios laikomos profesinių sąjungų prerogatyva, nors įstatymų leidėjo valia gali veikti kartu su profesine sąjunga, tačiau negali silpninti profesinės sąjungos pozicijų. Situacija, kuomet darbuotojų konferencija nubalsuodama už darbo tarybos tolimesnę veiklą įmonėje, pažeidžia profesinės sąjungos teisę derėtis ir sudaryti kolektyvines darbo sutartis, negalima. Todėl vertėtų dar kartą apsvarstyti Darbo tarybų įstatymo 27 str. nuostatas ir aiškiai atskirti darbo tarybų ir profesinių sąjungų kompetencijas vienoje įmonėje veikiant abiems šiems subjektams, taigi kitaip tariant, pasirinkti solidarią profesinių sąjungų ir darbo tarybų koncepciją, kuri reikalauja aiškaus darbuotojus atstovaujančių subjektų kompetencijų atskyrimo.

Nagrinėjant Profesinių sąjungų ir Darbo tarybų įstatymus, randamas dar vienas skirtumas tarp šių subjektų. Darbo taryba savo veiklos reglamentą, kuriame nustato savo veiklos organizavimo klausimus, nepateikia registruoti juridinių asmenų registru. Taigi iš to seka, jog skirtingai, nei profesinė sąjunga, darbo taryba nėra juridinis asmuo.

---

<sup>48</sup> KASILIAUSKAS, N. Profesinių sąjungų ir darbo tarybų veiklos santykis Lietuvoje ir Europos Sąjungoje. *Teisė*, 2008, Nr. 68, p. 59.

<sup>49</sup> PETRYLAITĖ., D. Darbo tarybos – naujos kolektyvinių darbo santykių galimybės. *Justitia*, 2005, Nr. 2-3(10-11), p. 10.

<sup>50</sup> Tarptautinės darbo organizacijos konvencija Nr. 135 dėl darbuotojų atstovų gynimo ir jiems teikiamų galimybių įmonėje. Valstybės žinios, 1996, Nr. 30-737.

<sup>51</sup> Tarptautinės darbo organizacijos konvencija Nr. 154 dėl kolektyvinių derybų skatinimo. Valstybės žinios, 1996, Nr. 30-740.

Civilinio kodekso 2.33 str. 1 d. sako: juridinis asmuo gali savo vardu įgyti ir turėti teises bei pareigas, būti ieškovu ar atsakovu teisme. Viena iš juridinio asmens teisių, kurią nurodo Civilinio kodekso 2.48 str. 1 d. norma, tai valdyti, naudoti ir disponuoti turtu nuosavybės ar patikėjimo teise. Profesinė sąjunga būdama juridiniu asmeniu, gali disponuoti jai priklausančiu turtu. Profesinių sąjungų įstatymo 24 str. nurodo, koks turtas gali priklausyti profesinėms sąjungoms ir jų susivienijimams nuosavybės teise, tai: pastatai, įrengimai, transporto priemonės, narių mokesčiai, įmonių, įstaigų ir organizacijų įnašai, viešai paskelbtos aukos, kitos teisėtai gautos pajamos ir turtas. To paties straipsnio norma garantuoja profesinėms sąjungoms teisę užsiimti leidybine, gamybine-ūkine veikla, steigti labdaros ir kitokius fondus. Nurodytos normos leidžia teigti, jog profesinės sąjungos, galėdamos savo nuosavybėje turėti tokį turtą bei vykdyti veiklą, yra nepalyginamai laisvesnės nuo darbdavio įtakos bei įtakingesnės nei darbo tarybos. Tačiau valstybė suteikdama šias teises, kartu uždėjo profesinėms sąjungoms materialinės atsakomybės našta, naudojant profesinių sąjungų materialinius išteklius. Darbo kodekso 85 str. nurodo, kuomet neteisėto streiko atveju darbdavys patiria nuostolių, o streiką paskelbė profesinė sąjunga, nuostoliai bus atlyginami iš profesinės sąjungos lėšų.

Kaip minėta, darbo taryba juridiniu asmeniu netampa niekada, iš to išplaukia, kad ir jokių materialinių lėšų ar turto ji neturi. Todėl skirtingai, nei profesinė sąjunga, neteisėto streiko metu, kuri skelbė darbo taryba, darbdavio patirti nuostoliai, darbdavio sprendimu, bus padengiami iš lėšų, pagal kolektyvinę sutartį skirtų darbuotojų priemokoms, papildomoms lengvatoms ar kompensacijoms (Darbo kodekso 85 str. 3 d.). Akivaizdu, jog neteisėto streiko atveju, kuri suorganizavo darbo taryba, nukenčia patys darbuotojai, nes skirtingai, nei profesinė sąjunga, savo atskiros „fondo“ ji neturi. Kartu nukenčia ir darbdavys, nes apribojamos jo galimybės užsitikrinti turtinius interesus<sup>52</sup>.

Tokią situaciją galima vadinti nelygiaverte. Suprantama, jog darbo taryba, kurios veikimo laikas ribotas, taip pat sunku numatyti, ar po 3 metų kadencijos, darbovietėje veikusi darbo taryba bus vėl renkama, todėl nėra praktiška suteikti darbo tarybai juridinio asmens statusą. Vis dėlto tokia padėtis reikalauja sprendimo, tokios pačios nuomonės laikosi ir T. Bagdanskis, teigiantis, jog „reikėtų Darbo tarybų įstatyme tiksliau reglamentuoti darbo tarybos atsakomybę už atliekamas funkcijas padaromą žalą.“<sup>53</sup> Manytina, galima numatyti, kad darbo taryba taip pat įteisintų nario mokesčių, kuris ateityje taptų ne tik žalos atlyginimo baze, bet taip pat darbuotojų paskatinimo priemone.

Tikėtina, jog toks nelygiavertis reglamentavimas, tai dar vienas Lietuvos įstatymų leidėjo neatidumo įrodymas. Iki 2005 m. gegužės 12 d. Darbo kodekso 69 str. numatė, jog

---

<sup>52</sup> BAGDANSKIS, T. *Materialinė atsakomybė darbo teisėje*. Monografija. Vilnius: VĮ Registrų centras, 2008, p. 117. ISBN 978-9955-30-039-7.

<sup>53</sup> BAGDANSKIS, T. *Materialinė atsakomybė darbo teisėje*. Monografija. Vilnius: VĮ Registrų centras, 2008, p. 117. ISBN 978-9955-30-039-7.

reikalavimus darbdaviui galėjo iškelti įmonės profesinė sąjunga arba profesinių sąjungų jungtinė atstovybė, arba profesinių sąjungų organizacijos; jeigu įmonėje nėra profesinės sąjungos ir jeigu darbuotojų kolektyvo susirinkimas neperdavė darbuotojų atstovavimo ir gynimo funkcijos atitinkamos ekonominės veiklos šakos profesinei sąjungai, – darbo taryba. Jeigu iškelti darbuotojų atstovų reikalavimai nebūdavo patenkinami ar kilus kolektyviniam darbo ginčui, ginčas nebūdavo išsprendžiamas Darbo kodekso 77 str. 1 d. numatė, jog priimti sprendimą skelbti streiką turi teisę profesinės sąjungos įstatuose nustatyta tvarka. Darbo taryba teisės skelbti streiką iki Darbo kodekso pakeitimo neturėjo. Įstatymų leidėjas ištaisydamas šią klaidą, ne pilnai sutvarkė darbo tarybos atsakomybės klausimą.

Apibendrinant galima teigti, jog nors įstatymų leidėjas darbuotojų atstovavimo funkcijas suteikė abiem subjektams, prioritetą teikiamas įmonėje veikiančiai profesinei sąjungai, kuri turi platesnes darbuotojų atstovavimo apimtis ir galimybes, taip pat yra juridinis asmuo. Tuo tarpu darbo taryba, atstovaujanti įmonės darbuotojus ribotą laiką, juridinio asmens statuso neturi, tuo ji silpnesnė profesinių sąjungų atžvilgiu. Neturėdama „finansinės“ bazės, tačiau vykdydama analogiškas darbuotojų atstovo funkcijas, darbo taryba „nusileidžia“ profesiniu sąjungų atžvilgiu. Tačiau kartu taisytiną Darbo tarybų įstatymo 27 str., nes negalima situacija, kuomet darbuotojų konferencija vienašališkai atiduoda kolektyvinių sutarčių sudarymo teisę darbo taryboms, tokia situacija pažeidžia tarptautiniuose dokumentuose nustatytas normas. Žvelgiant į tokią padėtį, Lietuvos įstatymų leidėjui vertėtų apvarstyti įmonės profesinės sąjungos ir darbo tarybos kompetencijų atskyrimo klausimą.

#### **1.4. Jungtinė profesinės sąjungos ir darbo tarybos atstovybė**

Nagrinėjant profesinių sąjungų ir darbo tarybų kompetencijos skirtumų klausimą pasakyta, kad įstatymų leidėjas stengdamasis užtikrinti darbuotojų atstovų bendradarbiavimą, Darbo tarybų įstatymo 27 str. 2 d. įtvirtino profesinių sąjungų ir darbo tarybų teisę sudaryti jungtinę profesinės sąjungos ir darbo tarybos atstovybę. Tačiau nei Darbo kodeksas, nei Darbo tarybų ir Profesinių sąjungų įstatymai nereglamentuoja kokiu būdu jungtinė profesinių sąjungų ir darbo tarybų atstovybė turėtų būti sudaroma. Profesinių sąjungų įstatymo 7 str. norma leidžia profesinėms sąjungoms jungtis į įvairius susivienijimus, kurie gali būti kuriami tik laisvu profesinių sąjungų susitarimu ir iniciatyva. Galima daryti prielaidą, jog įstatymų leidėjas įteisindamas šį naują darinį taip pat turėjo omenyje, jog atstovybė galėtų būti sukuriama profesinių sąjungų ir darbo tarybų tarpusavio susitarimu bei remiantis savanoriškumo principu. Be to, įstatymas nenurodo privalomo tokios atstovybės sudarymo, jis tik suteikia darbuotojų atstovams teisę. Suteikdamas tokią teisę įstatymų leidėjas lyg ir tikisi darbuotojų atstovų tarpusavio supratimo, juo labiau pats darbuotojų atstovavimo instituto tikslas – atstovauti ir ginti darbuotojų teises bei interesus – įpareigoja profesines sąjungas ir darbo tarybas elgtis taip, kad darbuotojų interesų

apsauga būtų prioritetu, o ne darbo tarybos ir profesinės sąjungos vidiniai santykiai. Tokia prielaida patvirtina teiginį, kad įstatymų leidėjas siekia įtvirtinti darbuotojų atstovų bendradarbiavimą. Tačiau prielaida neleidžia teigti, jog būtent tokiu būdu sudaroma jungtinė profesinių sąjungų ir darbo tarybų atstovybė.

Lygiai kaip nėra aptartas šios jungtinės atstovybės sudarymo būdas, įstatymai taip pat nenumato kiek narių turėtų būti atstovybėje, o šis aspektas taip pat labai svarbus. Žinant, ar darbo taryba ir profesinė sąjunga atstovaujamos lygaus skaičiaus, ar proporcingai narių skaičiui, būtų lengviau susidaryti vaizdą, koku būdu priiminėjami sprendimai atstovybėje: balsuojant, derantis ar kt. Tokia nesureglamentuota padėtis kelia ir kitą klausimą, kaip profesinių sąjungų ir darbo tarybų atstovybė įgyvendina savo kompetenciją. Aptariamame Darbo tarybų įstatymo straipsnyje pasakyta, jog tokia jungtinė atstovybė gali įmonės kolektyvinę sutartį sudaryti bei kitas darbuotojų atstovų funkcijas atlikti. Įstatymas suteikia teisę atstovybei sudaryti kolektyvinę sutartį ir atlikti kitas atstovavimo funkcijas, tačiau koku būdu tai įmanoma padaryti, neaišku. Taigi nors įstatymų leidėjas ir įtvirtino jungtinės profesinių sąjungų ir darbo tarybos atstovybės įkūrimo teisę, tačiau norint, kad ši teisinė norma realiai veiktų, būtina Darbo tarybų įstatyme aptarti jungtinės atstovybės sukūrimo klausimus.

Jeigu neaišku, koku būdu bus sudarinėjama kolektyvinė sutartis, tai ką jau kalbėti apie jos vykdymą. Aišku tik viena, jog tokia „padėtis“ tęsis iki darbo tarybos kadencijos pabaigos, nes įstatymai leidžia darbo tarybai veikti tik tose įmonėse, kuriose nėra profesinės sąjungos, o tai reiškia, kuomet įmonėje atsiranda profesinė sąjunga, darbo taryba iš naujo nebus perrenkama. Toks atstovybės „galiojimo laikas“ priveda prie minties, kad jungtinė profesinės sąjungos ir darbo tarybos atstovybė laikinas darinys. Ji sukuriama vienam tikslui – kolektyvinės sutarties sudarymui.

Aukščiau išdėstytos mintys leidžia sutikti su T. Davulio nuomone, kad „tiek darbo taryba, tiek profesinė sąjunga išlaiko savarankišką subjektiškumą ir tik derybų bei bendradarbiavimo su darbdaviu klausimus sprendžia bendrai per jungtinę atstovybę.“<sup>54</sup> Vadinas, jungtinė profesinių sąjungų ir darbo tarybų atstovybė tėra laikinas darinys, neturintis savo savarankiško subjektiškumo, kitaip tariant, tai laikina atstovavimo forma.

Išvada, jog jungtinė profesinių sąjungų ir darbo tarybų atstovybė, laikant ją laikinu savo individualių požymių neturinčiu dariniu, priveda prie minties, jog ji nėra pilnavertė socialinio dialogo šalis. Tokią drąsą nuomonę išsakyti leidžia, požymių visuma – pirma, jungtinė atstovybė veikia tik iki darbo tarybos kadencijos pabaigos, antra, ji neturi savo savarankiško subjektiškumo; trečia, vienintelė socialinės partnerystės forma, kurioje tokia atstovybė turi teisę veikti, tai kolektyvinės derybos dėl kolektyvinės sutarties sudarymo. Galbūt galima būtų ginčytis dėl tokių teiginių tuo aspektu, kad įmonės darbo taryba ir įmonės profesinė sąjunga yra socialinio dialogo

---

<sup>54</sup> DAVULIS, T. Įmonės kolektyvinę sutartį sudarančių subjektų problema Lietuvos darbo teisėje. *Darbo ir socialinės apsaugos teisė XXI amžiuje: iššūkiai ir perspektyvos*: 2006 m. gegužės 11-13 d. Tarptautinės mokslinės konferencijos medžiaga. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2007, p. 468-469.

šalis, kuri susidaro iš darbuotojus atstovaujančių subjektų, bet aspektas, kad ji laikina ir nesavarankiška, paneigia tokią galimybę. Sunku įsivaizduoti situaciją, kuomet socialiniai partneriai derybų metu staiga nustoja egzistuoti, tokiu atveju reikėtų pakeisti įstatymo norma, kuri neleidžia perrinkti darbo tarybos, jei įmonėje įsteigiama profesinė sąjunga.

Taigi, jungtinė profesinių sąjungų ir darbo tarybų atstovybė – tai laikinas darinys, kuris negali būti laikomas pilnaverčiu socialiniu partneriu. Pagrindinė jungtinės atstovybės funkcija – įmonės kolektyvinės sutarties sudarymas, kuri pagal šiandien galiojančius įstatymus sunkiai įgyvendinama. Tam, kad ši teisinė norma realiai pradėtų veikti, būtina Darbo tarybų įstatymą papildyti straipsniais, kurie nurodytų koku būdu sukuriama ir veikia jungtinė profesinių sąjungų ir darbo tarybų atstovybė.

## 2. Socialinis dialogas įmonėje

R. Krasauskas<sup>55</sup> nagrinėdamas kolektyvinio sutartinio darbo santykio reguliavimo klausimus, darbuotojo ir darbdavio tarpusavio interesus pavadino antagonistiniais. Tarptautinių žodžių žodynas<sup>56</sup> nurodo termino „antagonistinis“ reikšmę, kaip „nesutaikomai priešiškas“. Su tokiu darbuotojų ir darbdavių interesų apibūdinimu galima sutikti, tačiau tik iš dalies. Savaiame suprantama, jog darbuotojai ir darbdaviai, kaip darbo santykių subjektai, turi skirtingus interesus, o tai reiškia ir skirtingus tikslus: darbdaviai siekia pelno, konkurencingumo rinkoje, tačiau vengia papildomų investicijų, tuo tarpu darbuotojų pagrindiniai tikslai – jų poreikius tenkinantis darbo užmokestis, racionalus darbo funkcijos paskirstymas, nepavojingos ir sveikatai nekenksmingos darbo sąlygos. Tokį tarpusavio priešišką būvį daugiausia nulėmė ekonominės nelygybės faktorius: darbuotojas atlieka darbą užmezgęs pavaldumo su darbdaviu santykį, o darbdavys, kaip valdantysis, pripažįstamas ekonomiškai stipresne šalimi. Vis dėlto, darbo santykio šalių interesai turi vieną „bendravidiklį“, dėl kurio darbo santykiai daugiausia ir egzistuoja, – jie suteikia materialinę gerovę, kurios siekia ir darbuotojas, ir darbdavys, o akivaizdi konfrontacija trukdo tiek darbdaviui, tiek neigiamai veikia darbuotojo padėtį. Būtinybė sureguliuoti tokius darbuotojų ir darbdavių interesus bei įgyvendinti materialinės gerovės darbo santykių šalims tikslą, lėmė socialinio dialogo (partnerystės)<sup>57</sup> atsiradimą. Socialinį dialogą galima laikyti priemone, padedančia stabilizuoti darbo santykius tarp darbuotojų ir darbdavių bei pasiekti pusiausvyrą tarp priešišku šių šalių interesų, todėl nesutaikomais jų vadinti negalima.

Darbo kodeksas socialinį dialogą įvardina esant darbuotojų ir darbdavių atstovų bei jų organizacijų, o tam tikrais Darbo kodekso bei kitų įstatymų nustatytais atvejais ir valstybės institucijų tarpusavio santykių sistema, kuria siekiama suderinti darbo santykių subjektų interesus. Iš Darbo kodekso 40 str. 1 d. pateiktos socialinio dialogo sąvokos aišku, jog socialinės partnerystės santykiai gali būti dvišaliai darbuotojų ir darbdavių atstovų bei darbuotojų ir darbdavių organizacijų, taip pat trišaliai bendradarbiavimo santykiai, kai juose dalyvauja valstybės vykdomosios valdžios ir vietos savivaldos institucijos. Taigi dvišaliuose santykiuose dalyvauja darbuotojų ir darbdavių atstovai ir jų organizacijos, o trišaliuose santykiuose prie jų prisijungia Vyriausybė ir savivaldybės. Tačiau Darbo kodeksas aiškiai nurodo, jog trišalis bendradarbiavimo aspektas pasireiškia tik tam tikrais atvejais, vadinasi, jog tokiam trišaliam dialogui vykti reikalingos tam tikros sąlygos. Darbo kodeksas įtvirtina, kad socialinis dialogas gali vykti keliais lygiais: nacionaliniu (valstybės), šakos (gamybos, paslaugų, profesiniu), teritoriniu (savivaldybės, apskrities) ir įmonių, įstaigų ar organizacijų ir jų struktūrinių padalinių lygiu (Darbo kodekso 42 str.). Vykdomosios valdžios ir vietos savivaldos institucijų dalyvavimą socialinėje partnerystėje

<sup>55</sup> KRASAUSKAS, R. Kai kurie kolektyvinio sutartinio darbo santykių teisinio reguliavimo skatinimo probleminiai aspektai, *Jurisprudencija* 2011, 18(2), p. 615.

<sup>56</sup> Tarptautinių žodžių žodynas.[žiūrėta: 2012 m. kovo 26 d.]. Prieiga per internetą: <<http://www.zodziai.lt/reiksme&word=antagonistinis&wid=1199>>.

<sup>57</sup> Sinonimai.

lemia būtinumas užtikrinti visos visuomenės interesus, „koordinuoti kolektyvinį-sutartinį darbo santykių reguliavimą įvairiu lygmeniu“<sup>58</sup>. Tokie tikslai gali būti įgyvendinti dalyvaujant socialiniame dialoge, kuris apima didesnę visuomenės dalį, o tai reiškia, kad valstybė derasi nacionaliniu, šakos ir teritoriniu lygiais. Tokiais lygiais vykdomas socialinis dialogas įvardina darbo, ir su juo susijusias ekonomines ir socialines, problemas, egzistuojančias ne viename „komerciniame vienetė“. Taigi vienintelis socialinės partnerystės lygmuo, kuriame neįmanomas trišalis bendradarbiavimas, o tai reiškia jame nedalyvauja valstybės vykdomosios valdžios ir vietos savivaldos institucijos, tai įmonės lygmuo.

Pagal Darbo kodekso 39 str. socialinė partnerystė įgyvendinama derybų ir susitarimų būdu. Todėl socialinio dialogo šalys, nepriklausomai koku lygiu vyksta socialinis dialogas, interesus derina, tai socialinės partnerystės pagrindas.

41 Darbo kodekso straipsnis socialinio dialogo šalimis įvardina esant darbuotojų ir darbdavių atstovus ir jų organizacijas, o tam tikrais atvejais – Vyriausybę ir savivaldybių institucijas. Aukščiau esančioje pastraipoje išaiškinta, kad socialiniame dialoge įmonės lygiu valstybė nedalyvauja. Taigi, socialinį dialogą veda ne patys darbuotojai, o tik jų interesus atstovaujantys organai – profesinės sąjungos ir darbo tarybos – iš vienos pusės ir darbdaviai, iš kitos pusės. Iš pateiktų Darbo kodekso normų matyti, kad darbdavys socialinio dialogo metu, taip pat turi save atstovaujantį organą. Pagal Darbo kodekso 24 str. 3 d. socialinėje partnerystėje nacionaliniu, šakos, teritoriniu lygiu darbdaviams atstovauja darbdavių organizacijos (jų asociacijos, federacijos, konfederacijos ir kt.). Tačiau taip yra ne visada, kuomet socialinis dialogas vyksta įmonėje (įstaigoje, struktūriniame padalinyje) darbdavys neturi save atstovaujančios organizacijos, jis asmeniškai tampa socialiniu partneriu. Pagal darbo kodekso 24 str. 1 d. darbdaviui įmonėje atstovauja įmonės, įstaigos ar organizacijos vadovas arba administracija, o tai reiškia, kad darbuotojų atstovai dialogą veda su neorganizuotu atstovu. Tokia padėtis leidžia teigti, kad įmonės lygiu vykstantis socialinis dialogas sprendžia lokalaus pobūdžio problemas, „neišeinat“ už įmonės ribų, taigi derinami vieno darbdavio ir visų darbuotojų interesai. Kartu toks sureguliuojimas lemia, kad įmonės socialinių partnerių priimami sprendimai bei priimtą išipareigojimai yra vietinio (lokalaus) pobūdžio ir privalomi tos įmonės darbo santykio šalims. Šioje vietoje svarbu paminėti, kad tokie sprendimai, kuriuos įmonėje priima socialiniai partneriai, privalo būti priimti laikantis savanoriškų derybų principo, nepažeisti įstatymų, neprieštarauti sąžiningiems santykiams tarp šalių.

Vis dėlto negalima teigti, kad įmonės lygiu vykstantis socialinis dialogas, kurio metu sprendžiamos vienoje įmonėje kylančios darbo, ekonominės bei socialinės problemos, yra visiškai atskirtas ir neturi ryšio su aukštesniu lygiu vykstančiu socialiniu dialogu. Netgi atvirkščiai, trišalio bendradarbiavimo, vykstančio nacionaliniu, šakos ar teritoriniu lygiais, metu, sprendžiamos

---

<sup>58</sup> NEKROŠIUS, I.; TIAŽKIJUS, V.; KOVEROVAS, P.; *et al Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras*. Tomas 1. Vilnius: Justitia, 2003, p. 143. ISBN 9986567874.

problemos aktualios visai visuomenei, o kiekviena įmonė, su joje esančiomis darbo santykio šalimis, yra nedidelė visuomenės dalis. Trišalio bendradarbiavimo metu sprendžiami darbo apmokėjimo, darbuotojų saugos ir sveikatos sąlygų, specialybės įgijimo ir kiti darbo santykius liečiantys klausimai, padeda atskiroms įmonėms greičiau surasti optimaliausią jų problemos išsprendimo būdą, o kartais problema ir visiškai išsprendžiama. Kartu galima daryti prielaidą, jog toks tarpusavio ryšio buvimas, atskirose įmonėse socialinio dialogo metu išryškina problemas, kurias trišalio dialogo metu dar reikėtų aptarti ir išspręsti. Remiantis išdėstytais teiginiais, galima galvoti, jog socialinis dialogas vykstantis keliais skirtingais lygiais sudaro vieną bendrą sistemą, kurioje sąveikaujama tarpusavyje, taigi įmonės lygiu vykstantis socialinis dialogas yra vienos bendros socialinės partnerystės dalis.

Bendros socialinės partnerystės sistemos buvimą patvirtinta ir tai, jog įstatymų leidėjas, suteikdamas darbo santykio šalims galimybę derėtis, reikalauja laikytis visiems bendrai privalomų socialinės partnerystės principų. Darbo kodekso 40 str. 2 d. nurodoma kokiais principais grindžiama socialinė partnerystė:

- *Laisvų kolektyvinių derybų principas* – tai vienas iš svarbiausių socialinės partnerystės principų, kurio įsipareigoja laikytis visos valstybės, stodamos į Tarptautinę Darbo Organizaciją: „jos įsipareigoja gerbti, plėtoti ir sąžiningai įgyvendinti šią teisę“<sup>59</sup> Tai darbuotojų ir juos atstovaujančių organizacijų, iš vienos pusės, ir darbdavių bei jų organizacijų, iš kitos pusės, teisė vesti kolektyvines derybas, kurių tikslas „reguluoti darbo sąlygas plačiąja prasme ir santykius tarp šalių“.<sup>60</sup>

- *Savanoriškumo ir savarankiškumo priimant šalis susaistančius įsipareigojimus principas* – kai kurie teisininkai šį principą vadina „asociacijų laisvės ir profesinių sąjungų bei kitų darbuotojų teisių apsaugos“<sup>61</sup> principu. Toks šio principo pervadinimas nekelia nuostabos, nes savanoriškumas – tai pagrindinis vienijimosi laisvės principo aspektas, kuris darbo santykiuose reiškia, šalių teisę savo valia, be pašalinės įtakos, išsirinkti juos atstovaujančius organus ir kartu pasirinkti bei svarstyti klausimus, priimti sprendimus, kurių pobūdį nustato pačios šalys.

- *Galiojančios teisinės sistemos nepažeidžiamumo principas* – reiškia, jog privaloma paisyti įstatymų normų, kitaip tariant, šis principas nustato imperatyvų reikalavimą nesiderėti bei nepasirašinėti kolektyvinių sutarčių, kuriose numatyti klausimai sureguliuoti įstatymo galią turinčiomis normomis ir kurios numato blogesnes darbuotojų sąlygas nei

---

<sup>59</sup> Tarptautinės darbo organizacijos deklaracija .Dėl pagrindinių principų ir teisių darbe. [žiūrėta: 2012 m. kovo 26 d. Prieiga per internetą: <[http://www.ilocarib.org.tt/projects/cariblex/pdfs/ILO\\_Declaration\\_Work.pdf](http://www.ilocarib.org.tt/projects/cariblex/pdfs/ILO_Declaration_Work.pdf)>.

<sup>60</sup> PETRYLAITĖ, D., *Profesinių sąjungų veikla ir socialinės partnerystės plėtra Lietuvoje*. Kaunas: AB Aušra, 2008, p. 42. ISBN 978-9955-532-84-2.

<sup>61</sup> PETRYLAITĖ, D., *Profesinių sąjungų veikla ir socialinės partnerystės plėtra Lietuvoje*. Kaunas: AB Aušra, 2008, p. 41. ISBN 978-9955-532-84-2.

galiojantys įstatymai. Taigi kolektyvinėje sutartyje galima nustatyti tik didesnes garantijas darbuotojams, bet ne mažesnes nei suteikia galiojantys įstatymai ir poįstatyminiai aktai.

- *Realaus įsipareigojimų vykdymo principas* – tai principas įtvirtinantis socialinių partnerių privalomą prisiimtų įsipareigojimų atlikimą, t.y. sutartyje numatytos sąlygos šalių turi būti vykdomos, už jų nevykdymą kyla įstatymų bei tarpusavio šalių susitarimuose nustatyta atsakomybė.

- *Objektyvios informacijos suteikimo principas* – tam, kad derybos galėtų būti lygiavertėmis, socialinio dialogo šalys turi remtis visapusiška ir objektyvia informacija, kuri suteikia galimybę prasmingoms deryboms. Darbo kodekso 48 str., 62 str. 2 d. numato abipusę šalių pareigą informuoti kitą šalį visais susijusiais klausimais, reglamentuoja informacijos pateikimo tvarką ir terminus. Be to, darbdavio pareiga teikti informaciją Darbo kodekso 23 str. 1 d. 5 p. ir 47 str. įteisinta kaip atskira socialinės partnerystės forma.

- *Tarpusavio kontrolės ir atsakomybės principas* – šis principas glaudžiai susijęs su objektyvios informacijos suteikimo principu. Principas įgyvendinamas Darbo kodekso 57 str. ir 66 str. straipsniuose nustatyta tvarka. Darbo kodekso 66 str. išskiria kontrolės sistemingumo principą, kuris yra kolektyvinės sutarties vykdymo garantas. Šalys kontroliuodamos viena kitą pateikia informaciją apie kolektyvinės sutarties vykdymą. Kontrolės vykdymo tvarka dažniausiai nustatoma kolektyvinėse sutartyse.

- *Šalių lygiateisiškumo, geranoriškumo ir pagarbos teisėtiems savitarpio interesams principas* – remiantis TDO konvencijos Nr. 144<sup>62</sup> dėl trišalių konsultacijų tarptautinėms darbo normoms įgyvendinti 3 str. 2 d., darbdaviams ir darbuotojams yra atstovaujama lygiais pagrindais, t.y. derybų šalys yra lygios tiek derantis, tiek pasirašant sutartis. Geranoriškumas ir pagarbos savitarpio interesams principas įtvirtina, jog derybos vyksta laikantis visų socialinės partnerystės principų bei privaloma atsižvelgti į derybų šalies interesus: būtinybę užtikrinti ūkio šakos, įmonės veiklą bei darbuotojų darbo teisių garantijas.

Svarbu pažymėti, jog socialinė partnerystė visais lygiais įgyvendinama laikantis, ne tik specifinių socialinės partnerystės principų, bet kartu tokių santykių organizavimui taikomi ir bendrieji darbo teisės principai, kurie turi sisteminių poveikį visos socialinės partnerystės institutui.

Minėta, įstatymų leidėjas įtvirtino, kad socialinė partnerystė įgyvendinama derybų ir susitarimų būdu. Tačiau toks socialinės partnerystės įgyvendinimo būdas nėra naudojamas padrikai. Darbo kodekso 43 str. nurodo socialinės partnerystės formas, kuriose socialinio dialogo šalys sprendžia darbo, ekonomines ir socialines problemas derybų ir susitarimų būdu.

Socialinė partnerystė įgyvendinama dalyvaujant dvišalių ar trišalių tarybų (komisijų, komitetų) veikloje. Tokia socialinio dialogo įgyvendinimo forma dar kartą patvirtina teiginį, kad

---

<sup>62</sup> Tarptautinės darbo organizacijos konvencija Nr. 144 dėl trišalių konsultacijų tarptautinėms darbo normoms įgyvendinti. Valstybės žinios, 1996, Nr. 30-739.

Lietuvoje įtvirtinta dvišalė ir trišalė socialinės partnerystės strategija, o tai reiškia, jog ši socialinio dialogo forma įtraukia Vyriausybę bei savivaldybės institucijas. Tokias dvišales ar trišales tarybas (komisijas, komitetus) galima pavadinti socialinės partnerystės institucijomis, kurios atlieka konsultacines funkcijas, o sudarant kolektyvines sutartis, valstybės teisės normų „papildymo“ funkcijas.<sup>63</sup> Į tokias institucijas lygiais pagrindais jungiasi darbuotojų ir darbdavių atstovai ir jų organizacijos, o trišalės partnerystės atveju kartu su darbuotojų ir darbdavių atstovais bei jų organizacijomis dalyvauja Vyriausybė ir savivaldybių institucijos. Darbo kodekso 44 str. nurodo, kad socialinės partnerystės sistemą sudaro Lietuvos Respublikos trišalė taryba ir kitos trišalės ir dvišalės tarybos (komisijos ir komitetai), sudaromos įstatymų ir kolektyvinių sutarčių nustatyta tvarka. Trišalė taryba yra sudaroma iš vienodo skaičiaus lygiateisių narių: centrinių (respublikinių) profesinių sąjungų, darbdavių organizacijų ir Vyriausybės atstovų. Iš pateiktų duomenų galima spręsti, jog trišalis bendradarbiavimas – tai viena iš aukštesnių – nacionalinių, šakos, teritorijos – lygiu vykstančio socialinio dialogo formų. Kaip jau yra žinoma, įmonės lygiu vykstančiame dialoge valstybė nedalyvauja, o tai reiškia, kad įmonės socialinio dialogo šalys nedalyvauja trišalių tarybų (komisijų, komitetų) veikloje. Tačiau įmonės lygiu vykstantis socialinis dialogas gali pasireikšti dvišalių tarybų (komisijų, komitetų) veikloje, kurioje valstybė nedalyvauja, pavyzdžiui, gali būti paritetiniais pagrindais sudaroma komisija iš darbdavio ir profesinės sąjungos atstovų įmonės darbuotojų sveikatai ir saugumui darbe užtikrinti. Taigi galima daryti išvadą, kad įmonės socialinis dialogas, nors ir ne pilna apimtimi, gali būti įgyvendinamas tarybų (komisijų, komitetų) sudarymo forma, tačiau tokie komitetai gali būti sudaromi tik dvišaliu principu.

Darbo kodekso 47 str. 1 d. įtvirtina darbuotojų teisę į informavimą ir teisę į konsultavimą, tai dar viena socialinės partnerystės forma. Informavimas – tai informacijos (duomenų) perdavimas darbuotojų atstovams, siekiant supažindinti su reikalo esme. Konsultavimas – tai pasikeitimas nuomonėmis ir dialogo tarp darbuotojų atstovų ir darbdavio užmezgimas. Aptariamo straipsnio 2 – 4 dalys nurodo šios socialinės formos turinį: darbuotojai turi būti informuojami apie būsimą ir dabartinę įmonės veiklą, ekonominę įmonės padėtį ir plėtojimą; grupės darbuotojų atleidimo atveju darbdavys privalo informuoti darbuotojų atstovus apie planuojamų atleidimų priežastis, bendrą ir atleidžiamų darbuotojų skaičių, laikotarpį per kurį bus nutraukiamos darbo sutartys; prieš priimdamas sprendimą dėl įmonės reorganizavimo ir kitus sprendimus darbdavys privalo darbuotojų atstovus informuoti ir konsultuotis su jais dėl numatytų priemonių galimiems padariniams išvengti arba jiems sušvelninti. Kiti informavimo ir konsultavimo atvejai, sąlygos ir tvarka gali būti numatomi įstatymuose, kolektyvinėse sutartyse, darbdavio ir darbuotojų atstovų susitarimuose. Darbo kodeksas 43 str. 2 d. nurodo, jog informavimas ir konsultavimas tai darbuotojų atstovų dalyvavimo darbdavio sprendimų priėmime viena iš teisių. Iš pateiktos informacijos aišku, jog informavimo ir konsultavimo forma visų pirma

---

<sup>63</sup> NEKROŠIUS, I.; TIAŽKIJUS, V.; KOVEROVAS, P.; *et al Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras*. Tomas 1. Vilnius: Justitia, 2003, p. 157. ISBN 9986567874.

skirta darbuotojų interesams užtikrinti. Tokiu būdu darbuotojai netiesiogiai dalyvauja įmonės veikloje, plečia akiratį ir susipažįsta su prisitaikymo poreikiu prie ekonominių pokyčių ir pan. Analizuojant šią formą, sunku neprisiminti: 2003 m. sausio 1 d. Darbo kodekso redakcija aptariamame straipsnyje numatė, kad informavimo ir konsultavimo tvarka nustatoma kolektyvinėse sutartyse. Tokia padėtis lėmė, jog įmonėse, kuriose kolektyvinė sutartis nebuvo sudaryta, kartu negalėjo vykti informavimo ir konsultavimo procedūros.

Kaip galima suprasti, informavimo ir konsultavimo funkcijas vykdo ne patys darbuotojai, o darbuotojų atstovai. Analizuojant socialinio dialogo įmonėje temą, svarbu pastebėti, kad skirtingai, nei aukštesnio lygio socialiniame dialoge, įmonės darbdavys informuoja ir konsultuojasi ne tik su darbuotojams atstovaujančia profesine sąjunga, bet tuo atveju, jei įmonėje, turinčioje ne mažiau 20 darbuotojų, nėra veikiančios profesinės sąjungos ir jeigu darbuotojų kolektyvo susirinkimas darbuotojų atstovavimo ir gynimo funkcijos neperdavė atitinkamos ekonominės veiklos šakos profesinei sąjungai, informavimo ir konsultavimo funkcijas su darbdaviu vykdo darbo taryba. Įdomu, tai kad 2003 m. birželio mėnesį pateiktame Darbo tarybų įstatymo projekte (Nr. IX-2717(3SP))<sup>64</sup> 27 str. norma numatė, jog jei nepasibaigus darbo tarybos kadencijai nustatyta tvarka įmonėje yra įsteigiama ir pradeda veikti įmonės profesinė sąjunga arba įmonės darbuotojų kolektyvo susirinkimas darbuotojų atstovavimo ir gynimo funkciją perduoda atitinkamos ekonominės veiklos šakos profesinei sąjungai, darbo taryba iki savo veiklos pasibaigimo momento įgyja vienintelę teisę – iš savo tarpo skirti tam tikrą skaičių atstovų į bendrą atstovavimo instituciją, kuri atliks įmonės darbuotojų atstovavimo funkciją dalyvaujant informavimo, konsultavimo ir darbdavio sprendimų derinimo procedūrose. Taigi jau istoriškai susiklostė, kad viena iš esminių darbo tarybos įmonėje funkcijų – dalyvauti informavimo ir konsultavimo procedūrose. O tai reiškia, kad darbo tarybos geriausiai realizuoja savo atstovavimo funkcijas, būtent šia socialinės partnerystės forma. Pateiktų aplinkybių pasėkoje, galime sakyti, jog informavimo ir konsultavimo funkcija socialiniam dialogui, vykstančiam įmonėje, yra išskirtinė. Darbo tarybai suteikiama jos pagrindinė teisė – informavimo ir konsultavimo teisė. Tokią situaciją galime vadinti „kompensacine“ darbo tarybų ir profesinių sąjungų tarpusavio santykiuose, nes negalėdama dalyvauti aukštesnio lygio socialiniame dialoge, darbo taryba tai kompensuoja informavimo ir konsultavimo procedūromis.

Tačiau kartu toks reglamentavimas kelia klausimą, jei darbo taryba geriausiai atstovauja įmonės darbuotojams būtent per informavimo ir konsultavimo funkciją, tuomet ar nevertėtų susiaurinti darbo tarybų veiklos iki šių funkcijų atlikimo. Nes situacija, kuomet darbo taryba ir profesinė sąjunga turi analogiškas veikimo apimtis įmonėje tampa pertekline. Kaip jau minėta šiame darbe, darbo tarybos atsirado, kaip profesinių sąjungų susiskaldymo pasekmė, tačiau tuo pačiu darbo taryba, kuomet įmonėje įsteigiama profesinė sąjunga, negali būti perrenkama. Tai

---

<sup>64</sup> Lietuvos Respublikos darbo tarybų įstatymas. Įstatymo projektas Nr. IX-2717(3SP). [žiūrėta: 2012 m. kovo 20 d.].  
Prieiga per internetą: <[http://www3.lrs.lt/pls/inter3/dokpaieska.showdoc\\_l?p\\_id=223355](http://www3.lrs.lt/pls/inter3/dokpaieska.showdoc_l?p_id=223355)>.

leidžia daryti prielaidą, jog dabartinis reglamentavimas darbo taryboms skiria darbuotojo atstovo vaidmenį iki profesinės sąjungos įmonėje atsiradimo. Žinoma visiškai atsisakyti darbo darybos tikrai nebūtų protingas žingsnis, nes profesinė sąjunga įmonėje gali ir neįsistiegti, o tai reiškia ir įmonės kolektyvinės sutarties sudarymo galimybės praradimą.

Kolektyvinės derybos ir kolektyvinių sutarčių sudarymas yra pagrindinė socialinio dialogo forma, dėl didelės šios formos svarbos ir ypatingo derybų rezultato – kolektyvinės sutarties, vietos Lietuvos kolektyvinių darbo santykių sferoje, šis klausimas bus aptartas atskirai.

Taigi, socialinis dialogas įmonėje – tai bendros socialinės partnerystės sistemos dalis, kurioje nedalyvauja valstybės vykdomosios valdžios ir vietos savivaldos institucijos. Kaip ir aukštesniu lygiu vykstančio socialinio dialogo metu, derėdamiesi įmonės socialiniai partneriai privalo laikytis įstatymų leidėjų įtvirtintų socialinės partnerystės principų ir įgyvendinti savo veiklą dalyvaujant per socialinės partnerystės formas. Tiek įmonėje veikianti profesinė sąjunga, tiek darbo taryba turi vienodas galimybes dalyvauti įmonės lygiu vykstančiame socialiniame dialoge, o tai reiškia dalyvavimą dvišalių tarybų (komisijų, komitetų) veikloje, kolektyvinėse derybose, informavimo ir konsultavimo procedūrose. Tačiau ypatingas darbo tarybos vaidmuo informavimo ir konsultavimo procedūrose kelia klausimą, ar nevertėtų siaurinti darbo tarybų atstovavimo funkcijų.

## **2.1. Profesinių sąjungų ir darbo tarybų padėtis socialinėje partnerystėje**

Analizuojant socialinio dialogo (partnerystės) įmonėje klausimą išaiškinta, kad toks dialogas įgyvendinamas per dvišalių tarybų (komisijų, komitetų) sudarymą, informavimo ir konsultavimo procedūras, kolektyvines derybas ir kolektyvinių sutarčių pasirašymą. Tačiau vienas svarbiausių socialinės partnerystės „komponentų“, be kurių ji negalėtų egzistuoti, tai darbuotojų atstovai. Darbuotojų atstovais įmonėje pripažįstamos profesinės sąjungos ir darbo tarybos: atstovaujant darbuotojams įmonių lygiu, prioritetas suteikiamas profesinėms sąjungoms, o darbo taryba atstovauja darbuotojus, tik tuo atveju, jei įmonėje nėra veikiančios profesinės sąjungos ir jeigu darbuotojų kolektyvo susirinkimas darbuotojų atstovavimo ir gynimo funkcijos neperdavė atitinkamos ekonominės veiklos šakos profesinei sąjungai. Taigi, socialinė partnerystė neįmanoma, jei įmonės darbuotojai neturi jų interesus ginančių ir jiems atstovaujančių atstovų. Tokiu būdu įstatymų leidėjo sureglamentuota padėtis, neišvengiamai skatina darbuotojus steigti profesines sąjungas arba rinkti darbo tarybas, kaip yra žinoma darbuotojai turi teisę pasirinkti, kieno nori būti atstovaujami (be abejonių, renkantis sau atstovaujančius organus, darbuotojai turi išpildyti įstatymų reikalavimus: būtinas darbuotojų skaičius, patvirtinti įstatai ir kt.). Todėl galima daryti išvadą, kad socialinė partnerystė tiesiogiai įtakoja profesinių sąjungų ar darbo tarybų „atsiradimą“ įmonėse, o darbuotojų atstovams suteikia teisę atstovauti ir ginti darbuotojų darbo, ekonominius ir socialinius interesus.

Vis dėlto, jeigu socialinės partnerystės ir darbuotojų atstovų egzistavimas yra toks naudingas, kyla klausimas, kodėl Lietuvoje apytiksliais duomenimis 2008 m. tik apie 15 proc. veikiančių privataus sektoriaus darbdavių galiojo kolektyvinės sutartys, o tai yra mažiausiais rodiklis visoje Europos Sąjungoje<sup>65</sup>. Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos 2009-2010 metų duomenimis iš viso įmonėse pasirašyta tik 209 kolektyvinės sutartys<sup>66</sup>.

Reikia sutikti, jog tokią padėtį lemia ne viena priežastis – V. Tiažkijus ir J. Maculevičius dar prieš priimant naująjį Darbo kodeksą pagrindinėmis vangaus teisinio reguliavimo priežastimis nurodė esant: „1. socialistinės darbo santykių tradicijos tąsa, kai visi svarbiausi darbo klausimai buvo sprendžiami centralizuotai, valstybės mastu, o darbo santykių subjektams buvo skiriamas tik menkas vaidmuo reguliuojant darbo teisių ir pareigų klausimus; 2. silpnos profsąjungų ir darbdavių organizacijos, negalinčios garantuoti, jog nesant centralizuoto valstybės poveikio visuomenės santykiams darbo santykių subjektų lygiu būtų realiai ir efektyviai garantuojamos pagrindinės darbuotojų teisės; 3. Darbdavių nesuinteresuotumas kurti naujas vietines normas, nustatančias papildomas darbo ir socialines garantijas, ir darbuotojų baimė kelti tokius reikalavimus didėjančio nedarbo akivaizdoje.“<sup>67</sup> Deja, visos šios autorių išvardintos priežastys ir praėjus daugiau nei dešimtmečiui, vis dar įtakoja menką socialinio dialogo vystymą Lietuvoje: nepaneigsi, didelė dalis darbdavių, išauklėtų socialistinės sistemos dvasia, darbuotojus atstovaujančius organus akivaizdžiai neigia ir laiko opozicija darbdaviui, o kartu, tai reiškia, jog ir darbuotojų atstovų padėtis taip pat nėra gera.

Stengiantis išsiaiškinti socialinio dialogo ir darbuotojams atstovaujančių organų plėtros neefektyvumą, norėta pažvelgti į šią problemą „kitu kampu“. Lengviausia manyti, jog dėl visko ir visada kaltas darbdavys, vengiantis dialogo ir nenorintis girdėti darbuotojų. Vis dėlto socialinis dialogas naudingas ne tik darbuotojams, kartu ir darbdaviams, nes skatina abi darbo santykių šalis bendradarbiauti, ieškoti abipusiai naudingo sprendimo: juk „kuo efektyviau dirba įmonė, tuo geresnės darbuotojų darbo ir socialinio aprūpinimo sąlygos“<sup>68</sup>, o tai reiškia, didesnę pelną darbdaviui.

Atlikta pasirinktų profesinių sąjungų įstatų (buvo analizuojami: AB „Lietuvos paštas“ darbuotojų profesinės sąjungos įstatai<sup>69</sup>, AB „Mažeikių nafta“ darbuotojų profesinės sąjungos įstatai<sup>70</sup>, UAB „Vilniaus autobusai“ darbuotojų profesinės sąjungos įstatai<sup>71</sup>, UAB

<sup>65</sup> Employee representatives in an enlarged Europe. Volume 1. European Commission, 2008. [žiūrėta 2012 m. kovo 30 d.]. Prieiga per internetą: <<http://cordis.europa.eu/fp7/ict/docs/>>.

<sup>66</sup> Socialinės apsaugos ir darbo ministerija. Socialinis pranešimas 2009-2010. UAB Vizart, p. 54-55.

<sup>67</sup> MACULEVIČIUS, J., TIAŽKIJUS, V. *Darbo santykių teisinis reguliavimas: pasaulinė patirtis ir Lietuvos praktika*. Vilnius: Algarvė, 1997, p. 32. ISBN 978-9955-722-18-2/DS.011.0.02.

<sup>68</sup> KASILIAUSKAS, N. *Socialinė partnerystė: kolektyvinės derybos ir kolektyvinės sutartys Lietuvoje*. Vilnius: UAB BSPB, 2006, p. 7. ISBN 9955-9570-9-3.

<sup>69</sup> AB „Lietuvos paštas“ darbuotojų profesinės sąjungos įstatai. [žiūrėta 2012 m. sausio 25 d.]. Prieiga per internetą: <<http://www.ldf.lt/index.php?cid=1394>>.

<sup>70</sup> AB „Mažeikių nafta“ profesinės sąjungos įstatai. [žiūrėta: 2012 m. sausio 25 d.]. Prieiga per internetą: <[http://www.naftininkai.lt/index.php?option=com\\_content&task=view&id=13&Itemid=26](http://www.naftininkai.lt/index.php?option=com_content&task=view&id=13&Itemid=26)>.

„Kauno autobusai“ darbuotojų profesinės sąjungos įstatai<sup>72</sup>, UAB „G4S Lietuva“ darbuotojų profesinės sąjungos įstatai<sup>73</sup>) ir darbo tarybų darbo reglamentų (Lopšelio-darželio „Pušėlė“<sup>74</sup> ir Tauragės profesinio rengimo centro darbo tarybų reglamentai<sup>75</sup>) analizė išryškino keletą problemų, kurios sąlygoja lėtą profesinių sąjungų, o ypačiai darbo tarybų skaičiaus augimą Lietuvoje.

Nors visi profesinių sąjungų įstatai atitinka Lietuvos Respublikos Profesinių sąjungų įstatymo 8 str. keliamus reikalavimus, t.y. įvykdyti visi būtini formalumai: nurodytas profesinės sąjungos pavadinimas, buveinė, veikla, narių priėmimo ir išstojimo tvarka, narių teisės ir pareigos, profesinės sąjungos valdymo organai bei jų kompetencija, taip pat aptariamos profesinės sąjungos lėšos bei turtas. Tačiau vos vieni įstatai akcentavo derybų būtinumą su darbdaviu ir suvokė darbdavį kaip socialinį partnerį, tuo tarpu likusi dalis darbdavį vaizduoja opozicine figūra profesinei sąjungai, pavyzdžiui, UAB „Kauno autobusai“ darbuotojų profesinės sąjungos įstatai pasižymi viena ypatybe: įstatų 3 dalyje aptariama kolektyvinio ginčo sprendimo procedūra, kuri yra labai aiški ir konkreti, tačiau išakmaus pobūdžio teiginiai, detalus kolektyvinio ginčo sprendimo aptarimas, rodo, jog ši profesinė sąjunga orientuota į savo narių gynimą nuo darbdavio. Paprastai darbuotojo gynimas tai viena iš darbuotojų atstovų veiklos krypčių, tačiau svarbiausias tikslas – bendradarbiavimas ir dialogas, o šie įstatai ypatingai pabrėžia gynimo funkciją. UAB „Kauno autobusai“ darbuotojų profesinės sąjungos įstatuose nurodyti tokie tikslai: atstovauja ir gina savo narių teises ir interesus, nagrinėjant individualius ir kolektyvinius ginčus; gindamos narių teises bei interesus, veda derybas, sudaro kolektyvines sutartis ir kitus susitarimus; vykdo savo narių, nukentėjusių dėl neteisėtų darbdavio veiksmų, teisinį gynimą, suteikia nemokamą juridinę konsultaciją darbo teisės ir socialinės rūpybos klausimais; siūlo traukti atsakomybėn darbdavio atstovus, pareigūnus, kurie pažeidžia darbo įstatymus ar kitokius tarpusavio susitarimus.

Dar vienas ypatingai pastebimas faktas, jog profesinių sąjungų vidinė struktūra gana sudėtinga ir paini, blogiausia, jog tam tikrais atvejais tai lemia profesinių sąjungų vadovaujamojų organų nepasiekiamumą. Kaip pavyzdį galima pateikti UAB „Vilniaus autobusai“ darbuotojų profesinės sąjungos (toliau – VADPS) įstatus. Sekant įstatų 16 punktu, pagal profesijas VADPS susideda iš trijų padalinių su savarankiškais tarybomis: autobusų

---

<sup>71</sup> UAB „Vilniaus autobusai“ darbuotojų profesinės sąjungos įstatai. [žiūrėta: 2012 m. sausio 28 d.]. Prieiga per internetą: <[http://aivaweb.com/content/page.php?name=aivaweb.com&user\\_id=6596&protectid=17067160526841976&preview=preview&pg\\_kodas=.000015569.000022512](http://aivaweb.com/content/page.php?name=aivaweb.com&user_id=6596&protectid=17067160526841976&preview=preview&pg_kodas=.000015569.000022512)>.

<sup>72</sup> UAB „Kauno autobusai“ darbuotojų profesinės sąjungos įstatai. [žiūrėta: 2012 m. sausio 23 d.]. Prieiga per internetą: <<http://www.dpskaunas.puslapiai.lt/istatai.html>>.

<sup>73</sup> AB „G4S Lietuva“ darbuotojų profesinės sąjungos įstatai. [žiūrėta: 2012 m. sausio 25 d.]. Prieiga per internetą: <<http://www.saugosps.lt/falck/?lang=lt&mid=3&id=4>>.

<sup>74</sup> Lopšelio-darželio „Pušėlė“ darbo taryba. [žiūrėta: 2012 m. sausio 23 d.]. Prieiga per internetą: <<http://www.puselesilute.lt/lt/veikla/darbuotojai/darbo-taryba/>>.

<sup>75</sup> Tauragės profesinio rengimo centro darbo taryba. [žiūrėta: 2012 m. sausio 23 d.]. Prieiga per internetą: <[http://www.prc.taurage.lm.lt/index.php?option=com\\_content&view=article&id=219&Itemid=76](http://www.prc.taurage.lm.lt/index.php?option=com_content&view=article&id=219&Itemid=76)>.

vairuotojų, remontininkų ir specialistų ir tarnautojų. Padalinių kolektyvų ir tarybos priimami sprendimai konkrečių jų profesijų interesų ir jų narių atžvilgiu yra viršesni už centrinės tarybos sprendimus. Tačiau tolesnė įstatų analizė rodo, kad padalinių kolektyvai ir tarybos nesusieti su profesinės sąjungos valdymo organais. Taigi neišku, kam jos atsiskaito, kaip vykdomi jų priimti sprendimai, juo labiau jei, kaip minėta, yra viršesni už centrinės tarybos sprendimus.

Kartu susidaro įspūdis, jog profesinių sąjungų valdymo organai daugiau užsiėmę savo vidiniu profesinės sąjungos darbu, o ne atstovavimu darbuotojams. Pavyzdžiui AB „Lietuvos paštas“ darbuotojų profesinės sąjungos įstatų 5.1 p. įvardinamas aukščiausias šios darbuotojų profesinės sąjungos organas AB „Lietuvos paštas“ darbuotojų profesinės sąjungos narių atstovų Konferencija, į kurios kompetenciją įeina tik viena tiesiogiai su atstovavimu susijusi funkcija – nustatyti pagrindines darbuotojų profesinės sąjungos veiklos kryptis (6.11.1. p.)

Nors visuose darbuotojų profesinių sąjungų įstatuose atstovavimo funkcija pabrėžiama kaip pagrindinis profesinės sąjungos tikslas, tačiau dažniau nenurodomi būdai, kaip tas atstovavimas bus vykdomas, o tenkinamasi pažodiniu teisės aktų atkartojimu. Tai greičiausiai ir nulėmė, kad vos vieni įstatai suteikė profesinės sąjungos nariams tiesioginę sprendžiamojo balso teisę: UAB „G4S Lietuva“ darbuotojų profesinės sąjungos įstatuose nurodyta, kad aukščiausias šios profesinės sąjungos organas – Konferencija, valdymo organai – Taryba, pirmininkas, regioniniai komitetai, koordinatoriai. Šios įmonės profesinės sąjungos nariai gali dalyvauti profesinės sąjungos konferencijoje su sprendžiamojo balso teise, taigi šie įstatai pažymi esant tiesioginį profesinės sąjungos kontaktą tarp profesinės sąjungos nario ir valdymo organo.

Tačiau iš ties sudėtinga situacija pasirodo esant, pradėjus analizuoti, darbo tarybų reglamentus. Pasisekė rasti vos du darbo tarybų reglamentus, kurie, deja, ne tik neinformatyvūs, bet kartu parodo, kad darbo santykio šalys nesuvokia kokią atstovavimo funkciją atlieka darbo taryba. Lopšelio – darželio „Pušelė“ darbo taryba susideda iš 3 narių, pagal įstatymą toks darbo tarybos narių skaičius galimas, tačiau vietoje konkretaus darbo tarybų darbo reglamento, tiesiog perkeltas Lietuvos Respublikos Darbo tarybų įstatymo 20 str., kuriame pateikiamos darbo tarybų pareigos. Iš tokių „skurdžių“ nuostatų galima teigti, kad darbo taryba šiuo atveju yra visiškai formalus ir neveikiantis darbuotojų atstovaujamas organas.

Deja, Tauragės profesinio rengimo centro darbo tarybos darbo reglamentas taip pat neinformatyvūs. Darbo taryboje čia veikia 7 nariai. Taip pat atkartotas darbo tarybos apibrėžimas. Darbo tarybos įsipareigojimai „siauri“ bei prieštaringi. Vienas iš darbo tarybos įsipareigojimų, bendradarbiauti su darbdaviu spendžiant Centro organizacinius ir ekonominius bei darbuotojų darbo ir socialinius klausimus, tačiau vėliau šie įsipareigojimai susiaurinami iki darbuotojų aprūpinimo asmeninėmis apsaugos priemonėmis, darbo įrankiais ir rūbais, kitomis buitinėmis

priemonėmis. Kyla klausimas ar darbo tarybai tokiu išipareigojimu neužkrauta darbdavio pareiga, juk paprastai darbdavys privalo pasirūpinti šio inventoriaus aprūpinimu. Dar vienas darbo tarybos išipareigojimas padėti administracijai gerinti darbo drausmę, užtikrinti vidaus tvarkos taisyklių, kitų darbo organizavimą reglamentuojančių teisės aktų laikymąsi. Susidaro išpūdis, jog darbo taryba tokiu savo išipareigojimu atstovauja ne darbuotojus, o padeda darbdaviui juos kontroliuoti. Vienintelis darbo tarybos išipareigojimas, t.y. siekti, kad kolektyvinė darbo sutartis būtų vykdoma, atitinka tiek Darbo kodekso, tiek Darbo tarybų įstatyme įtvirtintą darbo tarybos paskirtį. Taigi galima teigti, jog ir šioje įmonėje darbo taryba neatlieka savo atstovavimo funkcijos ir tėra formali.

Atlikus tokio pobūdžio analizę galima teigti, jog prie lėto socialinio dialogo ir darbuotojų atstovavimo instituto plitimo Lietuvoje prisideda ir patys darbuotojų atstovai. Žinoma, profesinių sąjungų įstatai ir darbo tarybų reglamentai neatspindi visų egzistuojančių problemų, tačiau negalima nesutikti, jei pats darbuotojų atstovas orientuojasi ne į bendradarbiavimo tikslą su darbdaviu, o į gynybą nuo darbdavio, normalu, jog nuo tokio darbuotojo atstovo ginsis ir pats darbdavys. Kartu tenka konstatuoti, jog darbo tarybų institutas vis dar sunkiai įsitvirtina, darbuotojų nesuvokimas, kas yra darbo taryba ir kokias funkcijas ji atlieka, veda prie to, jog jos tampa darbdavio interesų realizavimo įrankiu.

## 2.2. Kolektyvinės derybos įmonės lygiu

Kolektyvinės derybos – tai viena iš socialinės partnerystės įgyvendinimo formų, tačiau ji laikoma viena svarbiausių. Darbo kodekso 43 str. 3 d. įtvirtina kolektyvines derybas, o jas detalizuoja 48 str. Ypatingai didelę kolektyvinių derybų svarbą parodo gausus tarptautinių teisės aktų skaičius, kuriuose kolektyvinės derybos įtvirtintos: TDO konvencijos ir TDO rekomendacijos, Europos socialinė chartija, Konstitucija Europai. Darbo kodeksas nepateikia kolektyvinių derybų sąvokos, bet aprašo svarbias kolektyvinių derybų detales. Remiantis TDO konvencijos Nr. 154<sup>76</sup> dėl kolektyvinių derybų skatinimo 2 str. kolektyvinės derybos – tai bet kokios derybos, kurios vyksta tarp darbdavio, darbdavių grupės arba vienos ar daugiau darbdavių organizacijų ir vienos arba daugiau darbuotojų organizacijų ir jomis norima: nustatyti darbo ir priėmimo į darbą sąlygas; ir/ar darbdavių ir darbuotojų santykius; ir/ ar reguliuoti darbdavių arba jų organizacijų ir darbuotojų organizacijų santykius. Tačiau reikia pažymėti, jog TDO dokumentuose su derybų procesu siejamas ir konsultavimas, tuo tarpu Lietuvoje konsultavimas skiriamas kaip viena iš socialinės partnerystės formų, todėl “kolektyvinės derybos paprastai apsiriboja darbo sąlygų ir šalių tarpusavio santykių nustatymu.”<sup>77</sup>

<sup>76</sup> Tarptautinės darbo organizacijos konvencija Nr. 154 dėl kolektyvinių derybų skatinimo. Valstybės žinios, 1996, Nr. 30-740.

<sup>77</sup> DAMBRAUSKIENĖ, G. Kolektyvinių derybų principai tarptautinėje ir Lietuvos darbo teisėje. *Jurisprudencija*, 2003, t. 40(32), p.6.

Darbo kodekso 48 str. 1 d. numato, kad kolektyvinių derybų iniciatyvos teisė priklauso abiem socialiniams partneriams lygiais pagrindais. Kolektyvinių derybų atveju galioja laisvų ir savanoriškų kolektyvinių derybų principas, kuris reiškia, jog darbo santykio subjektai patys pasirenka koku lygiu bus vedamos kolektyvinės derybos, taip pat laisvai renkasi derybų turinį ir valstybinės valdžios institucijos privalo susilaikyti nuo kišimosi, kuris suvaržytų teisę į laisvas kolektyvines derybas ar kliudytų jas vesti. Derybų pageidaujanti šalis privalo prisistatyti kitai derybų šaliai, prisistatymas pateikiamas rašytine forma, jame pasiūloma derybų pradžios data, vieta ir svarbiausia dėl ko šalis siekia derybų. Įstatymų leidėjas įsakmiai reikalauja, kad derybų siekiančios šalies reikalavimai ir pasiūlymai būtų aiškiai suformuluoti. Jei šalys nesusitaria dėl derybų pradžios ir tvarkos, numatyta pareiga sušaukti kolektyvines derybas per dvi savaites po to, kai antroji šalis gavo prisistatymą deryboms. Tokia įstatymų leidėjo įtvirtinta imperatyvi norma rodo, jog kolektyvinės derybos yra privalomos. Atrodytų keista, jog kolektyvinės derybos, kurias šalys renkasi savanoriškai ir laisvai, įstatymų leidėjo laikomos privalomomis, tačiau tokią situaciją paaiškina aptariamo straipsnio 3 d. norma reikalaujanti sąžiningumo ir kolektyvinių derybų nevilkinimo. Kolektyvinių derybų metu svarbu, kad derybų šalys elgtųsi sąžiningai ir tokiu būdu sudarytų geriausias sąlygas susitarimui pasiekti. Nepagrįstas derybų vilkinimas eliminuoja konstruktyvų dialogą, o kartu iš viso gali nutraukti derybas.

Kaip jau minėta teisę pasiūlyti pradėti kolektyvines derybas turi, tiek darbdaviai, tiek darbuotojai ir jų atstovai, tačiau tuoj atveju, kuomet kolektyvinių derybų klausimas iškeliamas įmonėje, į darbdavį gali kreiptis tiek darbuotojams atstovaujanti profesinė sąjunga, tiek darbuotojų renkamas atstovas – darbo taryba. Remiantis Darbo kodekso 19 str. kolektyvines derybas įmonėje darbo taryba gali inicijuoti, tik tuoj atveju, jei įmonėje nėra veikiančios profesinės sąjungos ir jeigu darbuotojų kolektyvo susirinkimas darbuotojų atstovavimo ir gynimo funkcijos neperdavė atitinkamos ekonominės veiklos šakos profesinei sąjungai. Taigi, kolektyvinių derybų pirminę vedimo teisę turi profesinės sąjungos, o darbo taryboms ji suteikiama, jei įmonėje nėra veikiančios profesinės sąjungos ir jeigu darbuotojų kolektyvo susirinkimas darbuotojų atstovavimo ir gynimo funkcijos neperdavė atitinkamos ekonominės veiklos šakos profesinei sąjungai. Reikia pažymėti, jog įmonės kolektyvinėje sutartyje gali būti nustatyta pirminė darbo tarybų teisė vesti kolektyvines derybas prieš profesines sąjungas, tačiau vadovaujantis TDO konvencijos Nr. 135<sup>78</sup> dėl darbuotojų atstovų gynimo ir jiems suteikiamų galimybių įmonėje 5 str.: išrinkti atstovai neturi būti panaudojami atitinkamų profesinių sąjungų arba jų atstovų pozicijoms silpninti. Pagal Darbo kodeksą derybos laikomos baigtomis, kai pasirašoma kolektyvinė sutartis, surašomas nesutarimų protokolas arba kai viena iš šalių perduoda kitai šaliai raštu pranešimą apie tai, kad pasitraukia iš derybų, jeigu šalys nėra susitarusios kitaip (Darbo kodekso 48 str. 7 d.).

---

<sup>78</sup> Tarptautinės darbo organizacijos konvencija Nr. 135 dėl darbuotojų atstovų gynimo ir jiems teikiamų galimybių įmonėje. Valstybės žinios, 1996, Nr. 30-737.

Pagrindinis tikslas, kurio siekiama derybomis – tai kolektyvinės sutarties pasirašymas. Darbo kodekso 59 str. 1 d. įmonės kolektyvine sutartimi vadina rašytinį susitarimą tarp darbdavio ir įmonės darbuotojų kolektyvo dėl darbo, darbo apmokėjimo ir kitų socialinių bei ekonominių sąlygų. Kolektyvinė sutartis – tai pagrindinis tikslas, kurio siekia kolektyvinėse derybos šalys, koku lygiu ji bus sudaroma priklauso nuo pačių sutarties šalių, tačiau Darbo kodeksas ypatingą dėmesį skiria būtent įmonės lygiu sudaromai kolektyvinai sutarčiai. Pirmose šio skyriaus pastraipose aptarta kolektyvinių derybų procedūra yra bendro pobūdžio, tuo tarpu Darbo kodekso 62 str. įtvirtino įmonės kolektyvinės sutarties projekto rengimo ir svarstymo tvarką. Nacionalinės, šakos ir teritorinės kolektyvinių sutarčių sudarymas detaliau nėra reglamentuojamas, pačioms šalims palikta teisė susitarimų būdu nuspręsti dėl kolektyvinės sutarties parengimo, pasirašymo termino, sutarties keitimo ar papildymo bei kitais klausimais.

Įmonės kolektyvinės sutarties projektui rengti šalys paritetiniais pagrindais turi sudaryti komisiją, jos sudėtis nurodoma šalių susitarimo protokole. Protokolo pasirašymo data laikoma kolektyvinių derybų pradžia. Pradėdamos kolektyvines derybas šalys aptaria projekto rengimo tvarką bei jo parengimo terminus, taip pat kokią šalys pateiks informaciją, jos pateikimo terminus. Darbo kodekso 48 str. 4 d. nurodo, jog informacija turi būti pateikiama ne vėliau kaip per mėnesį nuo pareikalavimo dienos, nebent šalys susitaria kitaip. Tokiu būdu įgyvendinamas objektyvios informacijos suteikimo principas. Kolektyvinės sutarties projektui rengti komisija gali nustatyti savo darbo reglamentą ir jame aptarti daugelį derybų procedūrų klausimus. Šalių suderintas įmonės kolektyvinės sutarties projektas pateikiamas svarstyti darbuotojų susirinkimui (konferencijai). Jei šis nepitaria pateiktam projektui, tai šalių atstovai, atsižvelgdami į nurodytas pastabas ir pasiūlymus, jį pataiso bei papildo ir per penkiolika dienų pakartotinai pateikia darbuotojų susirinkimui (konferencijai) svarstyti. Jei darbuotojų susirinkimas (konferencija) pritaria kolektyvinės sutarties projektui, šalių atstovai ne vėliau kaip per tris dienas kolektyvinę sutartį pasirašo.

Analizuojant įmonės kolektyvinės sutarties sudarymo aplinkybes, matyti, jog derybose dėl kolektyvinės sutarties sudarymo dalyvauja tiek darbuotojai, tiek ir jų atstovai, toks reglamentavimas kelia klausimus, kas tokiu atveju yra kolektyvinės sutarties šalys, o kas subjektai. Vieni teisininkai kolektyvinės sutarties šalimis laiko darbuotojų kolektyvą ir darbdavį, o darbuotojus atstovaujančias profesines sąjungas ir administracijos pareigūnus – kolektyvinių teisinių santykių subjektais, kurie vadinami kolektyvinės sutarties vykdytojais.<sup>79</sup> D. Petrylaitė teigdama, jog kolektyvinę sutartį yra gana sunku išprausti į tradicinius teisės rėmus, nes ji yra specifinis *sui generis* institutas, turintis specifinius tikslus ir plačią socialinio poveikio sritį, taip pat savo šalis, kurių teisės ir pareigos nustatomos norminiais teisės aktais. Mano, jog tikslingiau vartoti kolektyvinių sutarčių šalių sąvoką, leidžiančia kalbėti ir nustatyti jų teises, pareigas bei

---

<sup>79</sup> Андреева, В.С.; Толкунова, В.Н. *Советское трудовое право: Учеб.* Москва, 1987, с. 166.

atsakomybę, tuo tarpu kolektyvinių sutarčių subjektai ir yra būtent šios sutarties pagrindu atsirandančių kolektyvinių darbo santykių dalyviai, kurie gali būti labai įvairūs, atsižvelgiant į reguliuojamų darbo santykių sritį.<sup>80</sup> N. Kasiliauskas, taip pat palaiko kolektyvinės sutarties šalių koncepciją, jis skiria įmonės kolektyvinės sutarties šalis materialiuoju ir formaliuoju pagrindu: materialiaja kolektyvinės sutarties šalimi jis laiko darbuotojų kolektyvą, nes kolektyvinės sutarties pagrindu atsirandančių kolektyvinių darbo teisinių santykių dalyviai yra visi įmonės darbuotojai ir kolektyvinė sutartis sudaroma jų naudai, tuo tarpu profesinės sąjungos, atstovaudamos visų darbuotojų teisėms ir interesams, sudaro kolektyvinę sutartį yra formalioji įmonės kolektyvinės sutarties šalis.<sup>81</sup> Tačiau su tokia nuomone sutikti sunku, nes sudarant sutartis aukštesniu nei įmonės lygiu kolektyvinės sutarties šalimis nurodomos profesinės sąjungos ir darbdavių organizacijos, o ne darbuotojų kolektyvas, todėl sunku skirti formaliąją ir materialiąją šalis, nes jos sutampa. Be to aukštesnio lygio kolektyvinės sutartys taip pat sudaromos darbuotojų interesams, o ne profesinių sąjungų naudai. Todėl greičiausiai reikia sutikti su I. Nekrošiaus nuomone, jog negalima atskirti teisinių santykių subjektų nuo tos santykius formuojančios sutarties šalių.<sup>82</sup> Tokiai nuomonei pritaria ir R. Krasauskas, kuris kolektyvinių derybų bei su jomis susijusių teisių ir pareigų įgyvendinimo atveju apie šiame procese dalyvaujančias kolektyvinių derybų šalis kalba, kaip apie sutartinės darbuotojų ir darbdavių teisėkūros subjektus. O kolektyvinės sutarties vykdymo, su joje numatytomis teisėmis ir pareigomis, atveju darbo santykių subjektus, kuriems iš kolektyvinės sutarties kyla tam tikros teisės ir pareigos, laiko kolektyvinės sutarties šalimis.<sup>83</sup> Taigi, teisininkas sutartinės darbuotojų ir darbdavių teisėkūros subjektais laiko – profesines sąjungas (jų asociacijas), darbo tarybas ir darbdavius, kuomet jie įgyvendina subjektines teises, kildinamas iš kolektyvinių derybų proceso, o kolektyvinės sutarties šalimis – laiko visus darbo santykių subjektus, kurie prisiima teises ir pareigas, kildinamas iš kolektyvinės sutarties: darbuotojai, darbdaviai, profesinės sąjungos (jų asociacijos), darbo tarybos. Manytina, jog tokį požiūrį į kolektyvinių sutarčių šalies ir subjektų skyrimą klausimą, galima vadinti „saugiu“, nes skirtingai nei N. Kasiliauskas autorius neatskiria darbuotojų kolektyvo ir profesinės sąjungos vaidmenų sudarant ir vykdant kolektyvinę sutartį. Su tokia nuomone galima sutikti, ypač atsižvelgiant į Darbo kodekso normas, kurios, pavyzdžiui, įmonės profesiniai sąjungai suteikia teisę tiek derėtis dėl kolektyvinės sutarties sudarymo, tiek įpareigoja ją prižiūrėti kolektyvinės sutarties vykdymą. Be to, tai patvirtinti ir jau minėtas faktas, kad darbuotojai suteikdami profesinėms sąjungoms ar darbo taryboms teisę jiems atstovauti, o šiuo atveju pasirašyti

---

<sup>80</sup> PETRYLAITĖ, D. *Kolektyviniai darbo ginčai*. Monografija. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2005, p. 84. ISBN 9955-557-69-9.

<sup>81</sup> KASILIAUSKAS, N. *Socialinė partnerystė: kolektyvinės derybos ir kolektyvinės sutartys Lietuvoje*. Vilnius: UAB BSPB, 2006, p. 180-181. ISBN 9955-9570-9-3.

<sup>82</sup> KASILIAUSKAS, N. *Socialinė partnerystė: kolektyvinės derybos ir kolektyvinės sutartys Lietuvoje*. Vilnius: UAB BSPB, 2006, p. 112. ISBN 9955-9570-9-3.

<sup>83</sup> KRASAUSKAS, R. *Darbo santykių reguliavimas kolektyvinėmis sutartimis*. Monografija. Vilnius: VĮ Registrų centras, 2009, p. 113-114. ISBN 978-9955-3004-8-9.

kolektyvinę sutartį, suteikė sau galimybę realizuoti teises, kuriomis patys pasinaudoti negali. Taigi atskirti kolektyvinių teisinių santykių subjektų nuo tos santykius formuojančios sutarties šalių neįmanoma, nes kolektyvinių derybų šalis kartu yra ir kolektyvinių darbo santykių subjektas, kuriam iš kolektyvinės sutarties kyla tam tikros teisės ir pareigos.

Analizuojant įmonės kolektyvinės sutarties šalių bei subjektų skyrimo klausimą, nesunku pastebėti, kad Darbo kodeksas įmonės kolektyvinės sutarties šalimis įvardina esant darbdavį ir darbuotojų kolektyvą, kai tuo tarpu 50 Darbo kodekso straipsnio 1 dalis nacionalinės, šakos ir teritorinės kolektyvinės sutarties šalimis nurodo esant: profesinių sąjungų organizacijas ir darbdavių organizacijas. Taigi įmonės kolektyvinė sutartis nuo aukštesniu lygiu sudaromų sutarčių skiriasi, ne tik detaliu jos sudarymo tvarkos aprašymu. TDO rekomendacijoje Nr. 91<sup>84</sup> dėl kolektyvinių sutarčių 2 str. teigia, kad kolektyvinė sutartis yra susitarimas tarp darbdavio, grupės darbdavių ar darbdavių organizacijos ir vienos ar kelių darbuotojų organizacijų, taigi apie darbuotojų kolektyvą, kaip apie kolektyvinių darbo santykių šalį neužsimenama. Kokią reikšmę turi darbuotojų kolektyvo, kaip įmonės kolektyvinės sutarties šalies, išskyrimas neaišku, nes nepriklausomai nuo to kokio lygio kolektyvinė sutartis sudaroma, ji privaloma visiems darbuotojams ir darbdaviams, kurie ją pasirašė. Teisės teorijoje egzistuoja daug ir įvairių nuomonių, jau minėta, kad N. Kasiliauskas darbuotojų kolektyvą laiko materialiuoju kolektyvinių santykių subjektu, kurio naudai sudaroma sutartis, o darbuotojų atstovai, tik sudaro kolektyvinę sutartį. D. Petrylaitė<sup>85</sup> darbuotojų kolektyvą laiko darbo teisės subjektu, kuriam suteiktos tam tikros teisės ir patikėta įgyvendinti tam tikras funkcijas, todėl tai reiškia, jog darbuotojų kolektyvas turi savo teisės subjekto teisingumą ir veiksnumą. Tuo tarpu R. Krasauskas<sup>86</sup> darbuotojų kolektyvą laiko ne savarankišku darbo santykių subjektu, o tik savarankiškų darbo santykių subjektų – darbuotojų – veiklos forma, kurią lemia būtinybė darbuotojams įsitraukti į kolektyvinius teisinius santykius, *inter alia* į kolektyvinių derybų procesą.

Iš tiesų, darbuotojų kolektyvo, pripažinimas kolektyvinių darbo santykių šalimi kelia abejonių, nes neaišku, ar darbuotojų kolektyvas yra kolektyvinių darbo santykių subjektas, turintis apibrėžtą kompetenciją. Pirmiausia, krenta į akis tai, jog aukštesniu lygiu sudaromų kolektyvinių sutarčių šalys, Darbo kodekso tiesiogiai įvardinamos – profesinėmis sąjungomis, ir apie darbo kolektyvą net neužsimenama. Situacija, kuomet vienu atveju, kolektyvinės sutarties šalimi laikomas subjektas, dėl kurio kolektyvinė sutartis pasirašinėjama, o kitu atveju, šalimi įvardinamas subjektas, kuriam suteikta teisė pasirašyti tą kolektyvinę sutartį atrodo nelogiška. Jeigu įstatymų leidėjas siektų įtvirtinti darbuotojų kolektyvą, kaip atskirą kolektyvinių darbo santykių subjektą,

---

<sup>84</sup> Tarptautinės darbo organizacijos rekomendacija Nr. 91 dėl kolektyvinių sutarčių. International Labour Organization Law on Freedom of Association: Standards and Procedures. – Geneva: International Labour Office, 1995.

<sup>85</sup> PETRYLAITĖ, D. *Kolektyviniai darbo ginčai*. Monografija. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2005, p. 89-90. ISBN 9955-557-69-9.

<sup>86</sup> KRASAUSKAS, R. *Darbo santykių reguliavimas kolektyvinėmis sutartimis*. Monografija. Vilnius: VĮ Registrų centras, 2009, p. 117. ISBN 978-9955-3004-8-9.

reikia manyti, jog ir aukštesniu lygiu sudaromų sutarčių šalimi, jis laikytų patį darbuotojų kolektyvą, o ne darbuotojų atstovą – profesinę sąjungą. Antra, D. Petrylaitė, teigia, kad darbuotojų kolektyvas įgyja tokių teisių ir pareigų, kurių neturi pavieniai darbuotojų kolektyvo nariai. Kaip pavyzdį, pagrindžiantį teiginius, teisininkė nurodo darbuotojų atstovavimo formos principinę nuostatą, kad atstovavimas esant kolektyviniams darbo santykiams atsiranda be atskiro darbuotojo valios išreiškimo.<sup>87</sup> Tačiau šią normą įstatymų leidėjas įtvirtino kitu tikslu, taip siekiama užkirsti kelią darbuotojų kolektyvo susirinkime priimamų sprendimų vilkinimui, nes kitu atveju negalėtų būti priimamas sprendimas dėl vieno ar kito darbuotojo valios, o tai reiškia sprendimo priėmimo blokavimą. Darbo kodekso 17 str. nurodo, jog darbuotojų kolektyvą sudaro visi darbuotojai, darbo santykiais susiję su darbdaviu, todėl, greičiau darbuotojų kolektyvą galima laikyti dariniu, kuris tiesiog apima visus darbuotojus, turinčius teisę dalyvauti darbuotojų susirinkime, kuriame kartu darbuotojai ir priima tam tikrus sprendimus, tačiau tai nereiškia, kad darbuotojų kolektyvas yra subjektas, įgyjantis tokių teisių ir pareigų, kurių neturi pavieniai darbuotojų kolektyvo nariai. Ši teiginį patvirtina ir R. Krasausko mintis, kad „darbuotojų kolektyvas būtų laikomas kolektyvinių darbo santykių subjektu, jis privalo veikti „*in corpore*“, tačiau ir Lietuvos darbo įstatymai, ir kolektyvinių darbo santykių praktika rodo, kad ir dalis konkrečioje įmonėje dirbančių darbuotojų kolektyvinių derybų proceso metu gali įgyvendinti teises ir pareigas.“<sup>88</sup> Pavyzdžiu galima pateikti, Darbo kodekso 62 str. 5 d. normą, kuri numato, jog svarstant įmonės kolektyvinės sutarties projektą, darbuotojų susirinkimas yra teisėtas, jei jame dalyvauja, ne mažiau kaip pusė įmonės (struktūrinio padalinio) darbuotojų, taigi Darbo kodeksas neįtvirtina nuostatos, jog svarstant įmonės kolektyvinės sutarties projektą būtinas visų darbuotojų dalyvavimas, jis greičiau pageidaujamas, tačiau neprivalomas. Trečia, derybose dėl įmonės kolektyvinės sutarties dalyvauti ir įmonės kolektyvinę sutartį pasirašyti gali darbuotojų atstovai, be to ir pati sutartis įsigalioja tik tada, kai ją pasirašo įmonės darbdavys ir darbuotojus atstovaujantis organas – profesinė sąjunga arba darbo taryba, o ne darbuotojų kolektyvas ir darbdavys. Ketvirta, Lietuvos Aukščiausias Teismas analizuodamas darbuotojų kolektyvo klausimą, žvelgia dar toliau, teigdamas, kad „darbuotojų kolektyvas neturi teisės tiesiogiai, eliminuodamas jam atstovaujančią profesinę sąjungą, susitarti dėl kolektyvinės sutarties pakeitimo.“<sup>89</sup> O tai reiškia, kad darbuotojų kolektyvas ne tik negali sudaryti kolektyvinę sutartį tiesiogiai su darbdaviu, bet ir savarankiškai atlikti bet kokius veiksmus kolektyvinės sutarties keitimo atžvilgiu.

Atsižvelgiant į pateiktus argumentus, galima teigti, jog darbuotojų kolektyvas nėra įmonės kolektyvinės sutarties šalis, nes jis negali būti laikomas kolektyvinių darbo santykių

---

<sup>87</sup> PETRYLAITĖ, D. *Kolektyviniai darbo ginčai*. Monografija. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2005, p. 90. ISBN 9955-557-69-9.

<sup>88</sup> KRASAUSKAS, R. *Darbo santykių reguliavimas kolektyvinėmis sutartimis*. Monografija. Vilnius: VĮ Registrų centras, 2009, p. 121-122. ISBN 978-9955-3004-8-9.

<sup>89</sup> 2012 m. kovo 6 d. LAT CBS teisėjų kolegijos nutartis civ. byloje UAB „Švyturys–Utenos alus“ v. AB „Švyturys“ profesinės sąjungos organizacija, Utenos alaus darbininkų sąjunga, AB „Švyturys“ profesinės sąjungos organizacija, Utenos alaus darbininkų sąjungos jungtinė atstovybė, Nr. 3K-3-81/2012. kat. 7.5; 8.4; 9.3 (S).

subjektu. Darbuotojų kolektyvas – tai įmonės darbuotojus apimantis darinys, arba kitaip tariant, visuma darbuotojų dirbančių vienoje įmonėje, kurių naudai profesinės sąjungos arba darbo tarybos veda kolektyvines derybas ir pasirašo įmonės kolektyvines sutartis.

Kalbant apie darbuotojų atstovus įmonėje, lyginant su aukštesniu lygiu sudaromomis kolektyvinėmis sutartimis, įtvirtinta darbuotojų teisė pasirinkti kas ves derybas ir pasirašinės įmonės kolektyvinę sutartį: profesinė sąjunga ar darbo taryba. TDO Asociacijų laisvės komitetas, atsižvelgdamas į tarptautinių dokumentų nuostatas ir numatydamas galimas problemas, pabrėžė, „kad tiesioginės derybos tarp įmonės ir samdomų darbuotojų, apeinant egzistuojančias atstovaujančias organizacijas, gali kai kuriais atvejais pakenkti principui, teigiančiam, kad reikia skatinti ir plėtoti darbuotojų ir darbuotojų organizacijų derybas“<sup>90</sup>, siekdamas išvengti tokios situacijos Lietuvos įstatymų leidėjas ir įtvirtino darbuotojų pasirinkimo teisę tarp profesinės sąjungos ar darbo tarybos. Tačiau Darbo kodekso 60 str. 4 d. įtvirtina profesinės sąjungos pirmenybę vesti kolektyvines derybas ir sudaryti įmonės kolektyvinę sutartį prieš renkama darbuotojų atstovą – darbo tarybą. Darbo taryba turi teisę sudaryti įmonės kolektyvinę sutartį, tik tuo atveju, jei įmonėje nėra veikiančios profesinės sąjungos ir jeigu darbuotojų kolektyvo susirinkimas darbuotojų atstovavimo ir gynimo funkcijos neperdavė atitinkamos ekonominės veiklos šakos profesinei sąjungai.

Darbo taryba – tai vienos įmonės darbuotojų laisvai renkamas, lygiavertis ir nepriklausomas nuo darbdavio, darbuotojų atstovas.<sup>91</sup> Išrinkti darbuotojų atstovai neturi būti panaudojami profesinių sąjungų ir jų atstovų pozicijoms silpninti, tokį reikalavimą kartoja keli tarptautiniai dokumentai. Kitaip tariant, darbo taryba negali būti įrankis, kuriuo siekiama išvengti profesinės sąjungos atėjimo į įmonę, nes tokiu atveju galima būtų kalbėti apie piktnaudžiavimą. Toks piktnaudžiavimas gali pasireikšti, pavyzdžiui, iš darbdavio pusės: darbdavys turi derybų dėl kolektyvinės sutarties sudarymo įmonėje iniciatyvos teisę, todėl siekdamas išvengti profesinės sąjungos atėjimo, jis skatina darbuotojus sudaryti darbo tarybą ir kartu pasirašyti kolektyvinę sutartį, kurioje bus nustatomos daug palankesnės sąlygos darbdaviui, nei darbuotojams. Tiesa, egzistuoja saugiklių – kolektyvinėje sutartyje negali būti darbuotojų padėti bloginančių sąlygų, nei nustato įstatymai.

Taigi įmonės kolektyvinę sutartį gali sudaryti įmonės profesinė sąjunga, darbo taryba, jei tam yra tinkamos sąlygos. Kartu Darbo tarybų įstatymo 27 str. reglamentuoja situaciją, kuomet įmonėje šalia veikiančios darbo tarybos įsteigiama profesinė sąjunga, tokiu atveju, darbuotojų atstovai gali veikti kartu, iki darbo tarybos kadencijos pabaigos, arba sudaryti jungtinę profesinės sąjungos ir darbo tarybos atstovybę. Tačiau abiems šiais atvejais, kyla klausimai: Darbo kodeksas nenumato darbo tarybos ir profesinės sąjungos teisės veikti kartu vienoje įmonėje, taip

<sup>90</sup> Freedom of Association: Digest of Decisions and Principles of the Freedom of Association Committee of the Governing Body of the ILO. Geneva: International Labour Office, 1996, 4th (revised) ed., p. 252. ISBN 92-210-9456-1.

<sup>91</sup> Plačiau skyriuje „Darbo taryba – renkamas darbuotojų atstovas“.

pat nenumato ir jungtinės atstovybės sudarymo teisės. Be to, remiantis Darbo kodekso 11 str. yra įtvirtinta Darbo kodekso pirmenybė reglamentuojant darbo santykius prieš kitus norminius teisės aktus.<sup>92</sup> Taigi tai reiškia, kad įmonės profesinė sąjunga ir darbo taryba neturi tarpusavio santykio įgyvendinimo mechanizmo, šie darbuotojų atstovai „dubliuoja“ vienas kito funkcijas, kas yra nelogiška bei nepatogu patiems darbuotojams. Todėl galima sakyti, kad aptariama norma sukuria unikalią situaciją, ji įtvirtina dvigubą atstovavimą įmonėje. Kas reiškia, kad darbo taryba ir įmonės profesinė sąjunga vienu metu atstovauja tuos pačius darbuotojus, t.y. atlieka analogiškas funkcijas. Tokia padėtis rodo, būsiant protinga susiaurinti darbo tarybų kompetenciją iki informavimo ir konsultavimo funkcijų vykdymo, jei įmonėje įkuriama profesinė sąjunga arba darbuotojų susirinkimas darbuotojų atstovavimo ir gynimo funkcijas perduoda atitinkamos ekonominės veiklos šakos profesinei sąjungai. Toks darbo tarybų funkcijos siaurinimas suteiktų darbo tarybai galimybę tapti kaip įmonės profesinės sąjungos, taip ir atitinkamos ekonominės veiklos šakos profesinės sąjungos talkininke, kartu nepažeidžiant prerogatyvinių profesinių sąjungų teisių. O susiaurinus darbo tarybos funkcijas, darbo taryba galėtų būti perrenkama ir tuoj atveju, jei įmonėje įsteigiama profesinė sąjunga, tai reikštų bendradarbiavimo galimybės įtvirtinimą.

Darbo tarybų įstatymo 27 str. 2 d. įtvirtinta galimybė sudaryti jungtinę profesinės sąjungos ir darbo tarybos atstovybę. Galima galvoti, kad įstatymų leidėjas įtvirtino tokios jungtinės atstovybės sukūrimo galimybę, kaip tik norėdamas išvengti dvigubo atstovavimo situacijos. Tačiau tokio darinio sukūrimas, taip pat negali būti laikoma gera išeitimi. Analizuojant jungtinės profesinės sąjungos ir darbo tarybos atstovybės klausimą buvo įrodinėjama, jog šių darbuotojų bendradarbiavimas esant dabartiniam reglamentavimui sunkiai įgyvendinamas dėl nepakankamo tokios atstovybės sukūrimo reglamentavimo. Jungtinė profesinės sąjungos ir darbo tarybos atstovybė – tai laikinas darinys, kurio pagrindinė funkcija – įmonės kolektyvinė sutarties sudarymas. Todėl norint, kad ši norma pradėtų veikti būtina sureguliuoti tokios atstovybės sukūrimo klausimus. Tačiau įgyvendinus darbo tarybos funkcijų siaurinimo idėją, įmonėje įsteigus profesinę sąjungą, tokios jungtinės atstovybės sukūrimo teisės iš viso būtų galima atsisakyti. Kartu toks reglamentavimas išspręstų Darbo tarybų įstatymo 27 str. 3 d. normos sukuriama situaciją: kuomet darbuotojų kolektyvo susirinkimas gali vienašališkai perleisti teisę į kolektyvines derybas darbo taryboms. O kaip minėta, nei vienas tarptautinis teisės aktas nenumato tokios galimybės: atimti iš profesinės sąjungos teisės į kolektyvines derybas, ją vienašališkai atiduodant darbo tarybai. Taigi dar kartą sugrįžtama prie minties, jog įstatymų leidėjui vertėtų apsvarstyti darbo tarybų funkcijų siaurinimo klausimą, jei įmonėje įsteigiama profesinė sąjunga, nes tokiu būdu šie darbuotojų atstovai taptų sąjungininkais, o ne „dubleriais“ ar konkurentais.

Dar vienas, šią mintį patvirtinantis veiksnys, tai pačios darbo tarybos – laikino, renkamo darbuotojų atstovo menkesnės galimybės sudaryti kolektyvinę sutartį, lyginant su

---

<sup>92</sup> Plačiau skyriuje „Profesinių sąjungų ir darbo tarybų kompetencijų skirtumai“.

profesine sąjunga. N. Kasiliauskas pateikia mintį, jog daugelyje šalių darbo tarybos derasi „profesinių sąjungų šešėlyje“.<sup>93</sup> Reikia pripažinti, kad darbo tarybos iš tiesų turi mažiau galimybių sudaryti kolektyvines sutartis, tai nėra organizacija, nors įstatymų leidėjas ir įtvirtino darbo tarybos nepriklausomumą nuo darbdavio, tačiau darbdavys bet koku atveju yra ekonomiškai stipresnė šalis, kuri įtakoja „pašonėje“ esantį darbuotojų atstovą. Be to, darbo taryba neturi savų materialinių išteklių, kurie nuosavybės teise priklauso tik jai. Darbo taryba, kuri pasirašo įmonės kolektyvinę sutartį su darbdaviu veikia iki savo kadencijos pabaigos, nors ji gali būti perrenkama, tačiau darbo tarybos perrinkimas nėra privalomas, todėl iškyla kolektyvinės sutarties vykdymo priežiūros problema. Tokia situacija suponuoja išvadą, kad darbo taryba, norint susistiprinti jos padėtį įmonėje derantis ir pasirašinėjant įmonės kolektyvinę sutartį, reikėtų susieti su profesinėmis sąjungomis, pavyzdžiui, darbo tarybai sudarinėjant įmonės kolektyvinę sutartį galėtų dalyvauti šakos ar teritoriniu lygiu veikiančių profesinių sąjungų atstovas, kuris atliktų priežiūros funkciją, drausmintų darbdavį, o tuo pačiu suteiktų darbo tarybai paramą derantis su darbdaviu.

Apibendrinant, galima daryti išvadą, jog pagrindiniu, įmonės kolektyvinę sutartį sudarančiu subjektu įstatymų leidėjas laiko profesinę sąjungą, veikiančią vienoje įmonėje, o darbo taryba šią funkciją vykdo, tik tuo atveju, jei įmonėje nėra veikiančios profesinės sąjungos ir jeigu darbuotojų kolektyvo susirinkimas darbuotojų atstovavimo ir gynimo funkcijos neperdavė atitinkamos ekonominės veiklos šakos profesinei sąjungai. Darbo tarybų ir įmonėje veikiančių profesinių sąjungų bendradarbiavimas, derantis ir sudarant įmonės kolektyvines sutartis, esant dabartiniam reglamentavimui sunkiai įgyvendinamas, todėl įmonėje įsisteigus profesinei sąjungai darbo tarybos veikimo galimybės turėtų būti siauriamos. Darbo taryba lyginant su profesinėmis sąjungomis, turi mažiau galimybių sudaryti kolektyvinę sutartį, todėl vertėtų apsvarstyti darbo tarybos veikimo per profesines sąjungas galimybę.

„Kolektyvinė sutartis, atlikdama svarbias teises, ekonomines ir dorovines funkcijas, yra viena iš darbo santykių reguliavimo formų.“<sup>94</sup> Darbo kodekso 61 str. 1 d. numato, jog įmonės kolektyvine sutartimi šalys nustato darbo, profesines, socialines ir ekonomines sąlygas bei garantijas, pavyzdžiui, užimtumo ir perkvalifikavimo garantijas, papildomas darbo apmokėjimo sąlygas, terminuotų sutarčių sudarymo sąlygas ir kt. Taigi tokia sutartimi šalys gali nusistatyti papildomas sąlygas bei garantijas, kurių nereglamentuoja įstatymas. Įmonės kolektyvine sutartimi darbo santykių šalys, laisvai nusistatydamos tokios sutarties turinį, sureguliuoja darbo santykius įmonėje jiems palankiausiu būdu. Viena vertus įmonės kolektyvinę sutartį galime laikyti – socialinių partnerių sutartinės teisėkūros rezultatu<sup>95</sup>, nes ji turi sutartinio

<sup>93</sup> KASILIAUSKAS, N. Profesinių sąjungų ir darbo tarybų veiklos santykis Lietuvoje ir Europos Sąjungoje. *Teisė*, 2008, Nr. 68, p. 60.

<sup>94</sup> KRASAUSKAS, R. Įmonės kolektyvinės sutarties, kaip darbo teisės šaltinio, reikšmė Lietuvos darbo teisei, vietinio teisinio reguliavimo įmonėse raida ir perspektyvos. *Jurisprudencija*, 2003, Nr. t. 40(32) p. 25.

<sup>95</sup> KRASAUSKAS, R. Kolektyvinio sutartinio teisinio reguliavimo skatinimas Lietuvoje: kai kurių darbo kodekso nuostatų analizė teisės taikymo aspektu. *Jurisprudencija*, 2008, Nr. 1(103), p. 38.

teisės akto požymių: priimama dvišalėse derybose, apima šalių išsipareigojimus ir yra laikinos galios aktas, todėl teisės teorijoje kolektyviniai sutarčiai priskiriama socialinės partnerystės funkcija. Kita vertus, skirtingai nei civilinė sutartis, kolektyvinė sutartis – tai norminis dokumentas, kuriame įtvirtinamos bendrojo pobūdžio taisyklės. Norminis kolektyvinės sutarties pobūdis lemia, jog įmonės kolektyvinė sutartis atlieka normų kūrimo funkciją – konkretina įstatymų leidybą, užpildo teisės spragas, dažnai kolektyvinės sutarties nuostata vėliau įstatymų leidėjo įtvirtinama įstatyminiu aktu. Būtent norminių taisyklių įtvirtinimo aspektas skiria šią sutartį nuo civilinių sutarčių, todėl įmonės kolektyvinę sutartį galime pavadinti norminiu aktu, kuriuo kolektyvinio santykio šalys sureguliuoja darbo santykius. Dar viena funkcija priskiriama kolektyvinei sutarčiai, apsauginė, ji pasireiškia tuo, kad apsaugo darbuotojus nuo ekonomiškai stipresnio darbdavio savivalės, todėl atsižvelgiant į šią funkciją galima sakyti, jog kolektyvinė sutartis tai kompromisas tarp darbo sutarties šalių.

Darbo kodekso 61 str. 2 d. nurodo pavyzdinį sąrašą sąlygų, kurios gali būti nustatytos įmonės kolektyvinėje sutartyje, tačiau kartu kelią reikalavimus, kurių privalo laikytis kolektyvinių sutarčių šalys: kolektyvine sutartimi negali būti reglamentuoti klausimai, kuriuos reguliuoja galiojantys įstatymai ar kiti norminiai teisės aktai bei prieštaraujanti jiems; taip pat negali būti įtraukiami klausimai, kuriuos reglamentuoja aukštesnio lygio – nacionalinio, šakos, teritorinio – kolektyvinės sutartys ar prieštarauti joms. Vienas svarbiausių principų, kurių privaloma laikytis sudarant kolektyvinę sutartį, tai *in favorem* principas, reiškiantis, jog šalys gali keisti įstatymų nuostatas darbuotojų naudai, bet jokia būdu negali pabloginti jų padėties. Šis principas sąlygoja, jog įstatymai, kaip ir poįstatyminiai aktai, nustatantys darbuotojų padėtį, turi viršenybę visoms kolektyvinėms sutartims. Remiantis išdėstytais reikalavimais, galima teigti, jog įmonės kolektyvinės sutarties nuostatos, kurios peržengia įstatymų ar aukštesnio lygio sutarčių reguliavimo sritį ar pablogina darbuotojų padėtį, bus laikomos negaliojančiomis. Sąlyga, jog įmonės kolektyvinėje sutartyje negali būti nuostatų, kurios sureguliuojamos aukštesnio lygio sutartimis, rodo, jog įmonės kolektyvine sutartimi galima reguliuoti, tik tos įmonės darbo santykio šalių padėtį ir jos nesiplečia. Tai patvirtina ir principas, jog įmonės kolektyvinė sutartis, ją pasirašius, privaloma tos įmonės kolektyvinių darbo santykių šalims.

Įmonės kolektyvinę sutartį sudaro kelių rūšių sąlygos:

- *prievolinės sąlygos* – tai sąlygos, nurodančios konkrečius darbdavio ir darbuotojų išsipareigojimus, kurie sudarius sutartį įgauna teisinės prievolės pobūdį bei turi būti vykdomi laikantis kolektyvinėje sutartyje nustatytų terminų;

- *norminės sąlygos* – tai normos, nustatančios tam tikras lokalias darbo sąlygas, taisykles, kurių privalo laikytis ir jas vykdyti darbdavys ir darbuotojai, šios sąlygos galioja visą kolektyvinės sutarties galiojimo laiką ir taikomos įmonės darbuotojams įvykus kolektyvinėje sutartyje nurodytiems juridiniams faktams, pavyzdžiui, didesnio apmokėjimo už darbą naktį įtvirtinimas

kolektyvinėje įmonės sutartyje, laikoma normine sąlyga. Tačiau kolektyvinėje sutartyje negalima nustatyti tokių teisės normų, kurios neleistų taikyti konkrečių įstatymiais aktais įtvirtintų teisės normų. Svarbu pabrėžti, jog tik normatyvinės kolektyvinių sutarčių nuostatos laikomos darbo teisės šaltiniu, o ne visa įmonės kolektyvinė sutartis;

- *organizacinės sąlygos* – tai organizacinio pobūdžio sąlygos, pavyzdžiui, sąlygos nustatančios kolektyvinės sutarties keitimo ir peržiūrėjimo tvarką, vykdymo kontrolę ir pan.;

- *informacinės sąlygos* – tai informacinės normos, pakartojančios įstatymų nuostatas, jos atlieka darbuotojų informavimo funkciją, susipažinęs su kolektyvine sutartimi darbuotojai sužino ir savo pagrindines teises bei pareigas, kurios yra įtvirtintos norminiuose teisės aktuose.

Darbo kodeksas nenustato išsamaus kolektyvinių sutarčių turinio ar struktūros, jie nustatomi pačių kolektyvinės sutarties šalių nuožiūra. Tačiau būtina pažymėti, jog vedant derybas ir sudarant kolektyvines sutartis labai svarbu keistis informacija, kuri užtikrina prasmingą derėjimosi procesą bei padeda abiems šalims prieiti optimaliausią sprendimą, o tai veda prie abipusiai naudingos įmonės kolektyvinės sutarties pasirašymo. Tiesa, nusistatydamos kolektyvinės sutarties turinį šalys privalo elgtis sąžiningai bei geranoriškai, nekelti reikalavimų, kurie sunkiai įgyvendinami ar jei tokių reikalavimų patenkinimas pareikalaus daugiau išlaidų, nei atneš abipusės naudos.

Apibendrinant, galima sakyti, jog įmonės kolektyvinė sutartis – tai norminis teisės aktas, kurio šalys, turinį laisvai nusistato pačios, tačiau kartu privalo laikytis įstatymuose įtvirtintų reikalavimų, nes kitu atveju, sutarties nuostatas bus galima laikyti negaliojančiomis. Kartu įmonės kolektyvinė sutartis – tai privalomas teisės aktas jį pasirašiusiems šalims, o tai kartu reiškia, jog prieinamas šalių tarpusavio kompromisas, kuriuo sureguliuojami darbo santykiai įmonėje šalims palankiausiu būdu.

Apibendrinant įmonės kolektyvinių derybų klausimą, galima teigti, jog svarbiausia, ko jomis siekiama tai – įmonės kolektyvinės sutarties pasirašymas. Įmonės kolektyvinė sutartis – tai norminis teisės aktas, veikiantis ir turintis galią tą sutartį pasirašiusiems šalims, su aiškia ir įstatymų reglamentuota derėjimosi, sudarymo, vykdymo ir nutraukimo tvarka. Svarbiausias vaidmuo įmonės kolektyvinėse derybose tenka įmonės profesinei sąjungai, darbo tarybai gali „išpildyti“ savo teisę derėtis ir sudaryti kolektyvinę sutartį, tik kuomet įmonėje nėra veikiančios profesinės sąjungos. Deja, esant dabartiniam reglamentavimui bendradarbiavimas tarp šių dviejų darbuotojų atstovų derantis ir sudarant įmonės kolektyvinę sutartį praktiškai sunkiai įgyvendinamas. Ir vis dėlto būtent įmonės profesinė sąjunga ir darbo taryba sprendžia dėl įmonės kolektyvinės sutarties sąlygų, nes šie darbuotojų atstovai sprendžia kokius darbdavio pasiūlymus priimti, o kuriuos atmesti, taip išreikalaujant iš darbdavio aiškaus susitarimo.

### **3. Profesinių sąjungų ir darbo tarybų galimybės ir įgaliojimai sprendžiant kolektyvinius darbo ginčus**

Dar viena veikimo kryptis, kurią įstatymų leidėjas delegavo atlikti įmonėje veikiančioms darbuotojų atstovams – tai kolektyvinių darbo ginčų sprendimo teisė. Darbo kodekso 68 str. kolektyviniu ginču įvardina esant – nesutarimą tarp darbuotojų ir jų atstovų bei darbdavio ir jo atstovų dėl kolektyvinės sutarties sudarymo, kolektyvinių sutarčių ir norminių darbo teisės aktų nevykdymo ar netinkamo vykdymo, dėl kurio yra pažeidžiami kolektyviniai darbuotojų interesai ir teisės. Šis kolektyvinių darbo ginčų apibrėžimas aiškiai nurodo, kad įmonės darbuotojų atstovai turi teisę spręsti ne bet kokius kolektyvinius ginčus, o tik tuos kurie kyla dėl: kolektyvinės sutarties sudarymo, kolektyvinės sutarties nevykdymo ar netinkamo vykdymo, norminių darbo teisės aktų nevykdymo ar netinkamo vykdymo. Kuomet kyla tokio pobūdžio nesutarimai, pažeidžiamos darbuotojų darbo profesinės, ekonominės ir socialinės teisės ir interesai, kuriuos apginti ir yra profesinių sąjungų, o kuomet įmonėje nėra veikiančios profesinės sąjungos ir jeigu darbuotojų kolektyvo susirinkimas darbuotojų atstovavimo ir gynimo funkcijos neperdavė atitinkamos ekonominės veiklos šakos profesinei sąjungai, darbo tarybų pareiga. Taigi, įmonės darbuotojų atstovai atlikdami atstovavimo ir gynimo funkcijas, kartu dalyvauja ir kolektyviniuose darbo ginčiuose, kylančiuose dėl darbuotojų darbo, profesinių, ekonominių ir socialinių teisių ir interesų pažeidimo, kurie pasireiškia nesutarimais dėl kolektyvinių sutarčių sudarymo, nevykdymo ar netinkamo vykdymo bei su tuo susijusių norminių teisės aktų pažeidimu.

Darbo kodekso straipsnių analizė rodo, jog egzistuoja dvi įmonės kolektyvinio ginčo stadijos: reikalavimų iškėlimas ir kolektyvinio darbo ginčo stadija. Reikalavimus darbdaviui iškelti turi teisę: įmonėje veikianti profesinė sąjunga, įmonėje veikiančių profesinių sąjungų atstovybė, ekonominės veiklos šakos profesinių sąjungų organizacija ir darbo taryba (Darbo kodekso 69 str. 1 d.). Tokie reikalavimai turi būti tiksliai apibrėžti, motyvuoti ir išdėstyti raštu. Sistemine Darbo kodekso analizė leidžia teigti, jog reikalavimų iškėlimo ir darbo ginčo šalimis yra laikomi tie patys subjektai, kurie turi teisę pasirašyti kolektyvines darbo sutartis, be to ir viena iš ginčo priešasčių, tai nesutarimai kylantys dėl kolektyvinių sutarčių sudarymo. Iki 2008 m. Darbo kodekso 68 str. pakeitimo<sup>96</sup> kolektyvinio ginčo šalimi buvo aiškiai įvardinamos šalys, turinčios teisę sudaryti kolektyvines sutartis. Tokia įstatymų leidėjo formuluotė kėlė ginčus, kas gi yra įmonės kolektyvinio ginčo šalis, nes Darbo kodekso 60 str. 1 d. kolektyvinės sutarties šalimi įvardino esant įmonės darbuotojų kolektyvą ir darbdavį. Deja, dabartinis reglamentavimas neįveda aiškumo, netgi atvirkščiai. Jei ankstesnė formuluotė dar galėjo pretenduoti į koncepciją, jog kolektyvinės sutarties šalimi, o tai reiškia kartu ir kolektyvinio ginčo šalimi yra ne darbuotojų atstovai, o darbuotojų kolektyvas, tai dabartinis reglamentavimas tarsi padalina kolektyvinių darbo

<sup>96</sup> Lietuvos Respublikos darbo kodekso 22, 24, 43, 47, 52, 58, 67, 68, 69, 70, 71, 72, 73, 76, 77, 78, 79, 80, 83, 84, 85, 130, 193, 194 straipsnių pakeitimo ir papildymo, kodekso papildymo 75<sup>1</sup>, 130<sup>1</sup> straipsniais bei kodekso papildymo įstatymas. Valstybės žinios, 2008, Nr. 63-2375.

santykių šalis: iki kolektyvinio darbo ginčo – šalis darbuotojų kolektyvas, kolektyvinio darbo ginčo metu – darbuotojų atstovai. Vis dėlto ar darbuotojų kolektyvą galime laikyti kolektyvinio darbo ginčo šalimi? Darbo kodekso analizė greičiau rodo, jog darbuotojų kolektyvas negali būti kolektyvinio ginčo šalis, pirmiausia tai pagrindžiama šio rašto darbo autoriaus pateiktais išaiškinimais, jog darbuotojų kolektyvas negali būti pačios įmonės kolektyvinės sutarties šalis<sup>97</sup>, o iš to išplaukia, jog ir kolektyvinio ginčo šalimi darbuotojų kolektyvas būti negali. Antra, darbuotojų kolektyvas savarankiškai negali nei pateikti reikalavimų darbdaviui, nei inicijuoti kolektyvinį darbo ginčą. Tokią išvadą leidžia daryti įstatymų leidėjo nuostata, kad kolektyvinis darbo ginčas, kaip jau minėta, turi atitikti tam tikrus kriterijus, tai ginčas dėl: kolektyvinės sutarties sudarymo, kolektyvinės sutarties nevykdymo ar netinkamo vykdymo, norminių darbo teisės aktų nevykdymo ar netinkamo vykdymo, o be įmonės kolektyvinių atstovų darbuotojai net negali tokios sutarties sudaryti, jau nekalbant apie išskylančių nesutarimų sprendimą dėl kolektyvinės sutarties. Trečia, žvelgiant šiek tiek toliau, Darbo kodeksas numato, jog streiką (streikas – tai laikinas darbo nutraukimas, kuomet kolektyvinis ginčas neišspręstas arba darbuotojus tenkinantis sprendimas nevykdomas) inicijuoti gali tik darbuotojams įmonėje atstovaujantys organai, o ne pats darbuotojų kolektyvas, o tai reiškia, kad darbuotojų kolektyvas neturi įgaliojimų iškelti reikalavimus darbdaviui ir inicijuoti kolektyvinį ginčą. Apibendrinant pateiktus argumentus, daroma išvada, jog kolektyvinio ginčo šalis ne darbuotojų kolektyvas, o įmonės darbuotojų atstovai, kurie iškeldami reikalavimus darbdaviui ir inicijuodami ginčą gina darbuotojų darbo, profesines, ekonomines ir socialines teises ir interesus, įtvirtintus konkrečioje įmonės kolektyvinėje sutartyje.

Kaip jau minėta, reikalavimus darbdaviui iškelti turi teisę ir darbo taryba. Tačiau jai suteikiamas kolektyvinius darbo ginčus įmonėje sprendžiančios šalies vaidmuo, tik tuo atveju, jei įmonėje nėra veikiančios profesinės sąjungos ir jeigu darbuotojų kolektyvo susirinkimas darbuotojų atstovavimo ir gynimo funkcijos neperdavė atitinkamos ekonominės veiklos šakos profesinei sąjungai. Ši „nuostata dar kartą patvirtina Lietuvoje egzistuojančią principinę nuostatą, kad prioritetiniu laikomas darbuotojų atstovavimas, kai jiems atstovauja profsąjunga“<sup>98</sup>, t.y. įmonėje kilus kolektyviniam ginčui tokio ginčo šalimi bus profesinė sąjunga ir tik tuo atveju, jei įmonėje nėra veikiančios profesinės sąjungos ir jeigu darbuotojų kolektyvo susirinkimas darbuotojų atstovavimo ir gynimo funkcijos neperdavė atitinkamos ekonominės veiklos šakos profesinei sąjungai, kolektyvinio ginčo šalimi bus darbo taryba, kuri sudarė įmonės kolektyvinę sutartį. Dar vienas skiriantis darbo tarybą nuo profesinės sąjungos požymis – Darbo tarybų įstatymo 3 str. 2 d. įtvirtintas darbo tarybų pliuralizmo draudimas, kuris reiškia, kad įmonėje neatsižvelgiant į tai, ar ji turi filialų, atstovybių, bei kitų struktūrinių padalinių, gali būti sudaroma tik viena darbo taryba. O tai suponuoja dar vieną profesinės sąjungos pranašumą darbo tarybos

<sup>97</sup> Plačiau skyriuje „Kolektyvinės derybos įmonėje“.

<sup>98</sup> PETRYLAITĖ., D. Lietuvos Respublikos darbo tarybų įstatymo komentaras. *Justitia*, 2007, Nr. 3(65), p. 42.

atžvilgiu – kolektyvinius ginčus įmonėje gali spręsti ir jungtinė profesinių sąjungų atstovybė. Teisę profesinėms sąjungoms susijungti laiduoja Profesinių sąjungų įstatymo 7 str. ir Darbo kodekso 60 str. 2 ir 3 d., o 69 str. 1 d. įtvirtina profesinių sąjungos atstovybės teisę būti kolektyvinio ginčo šalimi. Tačiau jungtinės profesinių sąjungų atstovybės statuso klausimai, kelia problemų, pripažįstant tokio darinio galimybę dalyvauti įmonės kolektyviniame darbo ginče. Nei Darbo kodeksas, nei Profesinių sąjungų įstatymas nenurodo, kokiais principais remiantis tokia atstovybė sudaroma, neaišku kokius sprendimus ši atstovybė gali priimti ir kaip juos vykdyti, taigi nėra apibrėžta, koks tai darbo teisės subjektas. Todėl reikia sutikti su T. Davulio nuomone, jog išvardintos aplinkybės „kelia abejonių, ar jungtinė profesinių sąjungų atstovybė apskritai gali būti laikoma kolektyvinės sutarties šalimi ar ją sudarančiu teisės subjektu.“<sup>99</sup> Todėl sekant tokiomis išvadomis, matyti, jog profesinių sąjungų jungtinę atstovybę sunku vadinti kolektyvinio darbo ginčo įmonėje šalimi.

Dar vienai kolektyvinių darbo ginčų rūšiai kai kurie teisės teoretikai priskiria profesinės sąjungos ir darbo tarybos ginčus su darbdaviu. Profesinės sąjungos teisę kreiptis į teismą, dėl ginčų, kilusių tarp profesinės sąjungos ir darbdavio dėl įstatymų ar sutartimis numatytų pareigų ir prievolių nevykdymo, numato Profesinių sąjungų įstatymo 22 str., o darbo taryboms tokia teisė įtvirtinta Darbo tarybų įstatymo 19 str. 1 d. 7-8 p. bei 31 str. Tačiau tokių ginčų pripažinimas kolektyviniais darbo ginčais kelia abejonių, nes Darbo kodekso 68 str. aiškiai numato kolektyvinio darbo ginčo objektą, į kurį tokie darbuotojų atstovų ir darbdavių tarpusavio ginčai neįeina; kolektyviniai darbo ginčai kyla tik tuomet, kai pažeidžiami darbuotojų darbo, profesiniai, socialiniai, ekonominiai interesai įtvirtinti kolektyvinėse sutartyse. Be to, Darbo kodekso 295 str. 2 d. 4 p. norma nurodo, jog nesikreipiant į darbo ginčų komisiją, tiesiogiai teismuose nagrinėjami ginčai pagal profesinių sąjungų ieškinius, kai darbdavys laiku neišnagrinėja ar nepatenkina profesinės sąjungos reikalavimo panaikinti darbdavio sprendimus, kurie pažeidė įstatymų nustatytas darbo, ekonomines ir socialines profesinių sąjungų narių teises. Ši Darbo kodekso norma daro išimtį atstovams nesikreipti į Darbo ginčų komisiją, kuri yra privalomas pirminis organas, nagrinėjantis individualius darbo ginčus. Tačiau išimtinė teisė nesikreipti į Darbo ginčų komisiją, nereiškia, jog tai kolektyvinis ginčas, tai nėra vienintelis individualus ginčas apeinantis Darbo ginčų komisiją, o išimtį greičiausiai suponuoja darbuotojų atstovų veiklos specifika, nes ilgas ikiteisminis nagrinėjimas trukdys darbuotojų atstovams atlikti jų tiesiogines pareigas, t.y. darbuotojų atstovams įsivėlus į ilgus ginčus su darbdaviu, neatliks darbuotojų atstovavimo ir gynimo funkcijos. Lietuvos Aukščiausiasis Teismas taip pat nelaiko tokių darbuotojų atstovų ir darbdavio ginčų kolektyviniais, pasisakydamas, „jog tarp darbdavio ir profesinės sąjungos kilę ginčai negali būti priskiriami kolektyvinių darbo ginčų kategorijai ir turi

---

<sup>99</sup> DAVULIS, T. Įmonės kolektyvinę sutartį sudarančių subjektų problema Lietuvos darbo teisėje. *Darbo ir socialinės apsaugos teisė XXI amžiuje: iššūkiai ir perspektyvos*: 2006 m. gegužės 11-13 d. Tarptautinės mokslinės konferencijos medžiaga. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2007, p.459

būti nagrinėjami ne laikantis taisyklių, nustatytų tokių ginčų nagrinėjimui, bet vadovaujantis specialiomis įstatymų nustatytais taisyklėmis.<sup>100</sup> D. Petrylaitė tokių ginčų priskyrimą kolektyviniams grindžia subjektyviuoju kriterijumi<sup>101</sup>, t.y. jie priskiriami kolektyviniams darbo ginčams, nes viena jų šalimi yra darbuotojų atstovas. Tačiau tenka pastebėti, jog D. Petrylaitė, analizuodama teismo kolektyvinių darbo ginčų sprendimo ypatumus, teigia, jog „Lietuvoje tik vienintelės su kolektyviniais darbo ginčais susijusios bylos, t.y. streiko pripažinimo neteisėtu remiantis Darbo kodekso 81 straipsniu bylos, yra sprendžiamos teismuose“<sup>102</sup>, taigi išsina, jog ginčai, kurie kyla tarp darbuotojų atstovų ir darbdavių dėl profesinių sąjungų narių ar darbo tarybos narių teisių pažeidimo ir, kaip įtvirtina teisės aktai, „keliaujantys į teismą“ negali būti laikomi kolektyviais darbo ginčais.

Ir vis dėlto, reikia manyti, jog įstatymų leidėjas sureguliuodamas kolektyvinio darbo ginčo institutą ir suteikdamas darbuotojų atstovams teises „vesti“ tokį ginčą, turėjo galvoje visų pirmą jo pagrindinį tikslą – išspręsti nesutarimus kylančius dėl kolektyvių sutarčių, kurie pažeidžia darbuotojų interesus, o ne profesinės sąjungos ar darbo tarybos nesutarimus, kaip darbuotojų atstovų su darbdaviu.

Taigi, į kolektyvinio ginčo šalies: darbuotojų atstovo įmonėje, pateiktus reikalavimus darbdavys privalo atsakyti per 7 dienas nuo jų gavimo dienos. Tokį darbdavio atsakymą Darbo kodeksas įvardina sprendimu, kuris gali būti patenkinamas, t. y. darbdavys patenkina visus darbuotojų iškeltus reikalavimus, arba nepatenkinamas, kuomet darbdavys atsisako patenkinti visus ar dalį reikalavimų. Taip pat galima situacija, kai darbdavys iš viso nepateikia jokie sprendimo. Darbuotojų atstovai gavę nepatenkinamą atsakymą arba iš viso nesulaukia jokie atsakymo pradeda kolektyvinį ginčą. Taigi būtent įmonės darbuotojų atstovams suteikti įgaliojimai pradėti kolektyvinį ginčą, o tai kartu reiškia, jog kolektyvinio darbo ginčo kilimo pradžia laikytinas darbuotojams įmonėje atstovaujančios profesinės sąjungos, profesinių sąjungų organizacijos ar darbo tarybos apsisprendimas perduoti jų iškeltus ir darbdavio nepatenkintus reikalavimus kolektyviniams darbo ginčams nagrinėjantiems organams. Įstatymo įtvirtinta norma, jog būtent darbuotojų atstovai inicijuoja darbo ginčą, dar kartą patvirtina mintį, jog ne darbuotojų kolektyvas yra kolektyvinio darbo ginčo šalis, neesant įmonėje darbuotojų atstovų, nebūtų įmanomas ir kolektyvinis darbo ginčas.

Darbo kodekso 71 str. įtvirtina kolektyvinius darbo ginčus nagrinėjančius organus: taikinimo komisiją, darbo arbitražą ar trečiųjų teismą, taip pat ginčas gali būti nagrinėjamas

---

<sup>100</sup> 2002 m. kovo 25 d. LAT CBS teisėjų kolegijos nutartis civ. byloje *Viešosios įstaigos Vilniaus miesto Greitosios medicinos pagalbos stoties medicinos darbuotojų profesinė sąjunga v. Viešoji įstaiga Vilniaus miesto Greitosios medicinos pagalbos stotis*, Nr. 3K-3-503/2002, kat. 10;105.

<sup>101</sup> PETRYLAITĖ, D. *Kolektyviniai darbo ginčai*. Monografija. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2005, p. 101. ISBN 9955-557-69-9.

<sup>102</sup> PETRYLAITĖ, D. Teismo kolektyvinio darbo ginčo sprendimo ypatumai užsienio valstybėse ir perspektyvos Lietuvoje. *Teisė*, 2005, Nr. 57 p. 132.

pasitelkiant tarpininką, jei to reikalauja kuri viena kolektyvinio darbo ginčo šalis. Nors aptariamo straipsnio norma gramatiškai nurodo, jog tarpininkas nagrinėja jau kilusį kolektyvinį darbo ginčą, tačiau sistemiškai analizuojant Darbo kodeksą išaiškėja, jog tarpininkas – tai dar ne kolektyvinio darbo ginčo sprendimo būdas, tarpininkas gali būti šalių pasirinktas prieš inicijuojant kolektyvinį darbo ginčą, „savo prigimti tarpininkavimas laikytinas, paskutiniu kolektyvinių derybų etapu“<sup>103</sup>, kurį pasirinkti turi teisę abi kolektyvinio darbo ginčo šalys. Taigi, įstatyme įtvirtintos normos, vienašališkai suteikia kolektyvinio ginčo iniciatyvos teisę darbuotojų atstovams, kai tuo tarpu darbdavys norėdamas išvengti grėšiančio kolektyvinio darbo ginčo sprendimo proceso turi tik dvi išeitis: sutikti su visais darbuotojų atstovų keliamais reikalavimais, arba pabandyti nesutarimus išspręsti pasitelkęs tarpininką.

Galima pažymėti, jog įstatymų leidėjas kolektyvinių darbo ginčų institute darbuotojų atstovams suteikė plačias teises veikti, darbuotojų atstovai ne tik inicijuoja kolektyvinį ginčą, bet įtakoja ir kolektyvinių darbo ginčų organų sudėtį. Privaloma kolektyvinio ginčo nagrinėjimo stadija, tai ginčo nagrinėjimas taikinimo komisijoje, kuri sudaroma per 7 dienas iš reikalavimus iškėlusiu, t.y. darbuotojų atstovų, ir reikalavimus gavusių subjektu, t.y. darbdavio, vienodo skaičiaus įgaliotų atstovų (Darbo kodekso 72 str.). Šalių skaičius nustatomas šalių susitarimu, jei nesusitariama dėl skaičiaus, šalys savo nuožiūra deleguoja į taikinimo komisiją savo atstovus, bet ne daugiau kaip po 5 atstovus. Ginčą taikinimo komisiją privalo išnagrinėti per 7 dienas nuo taikinimo komisijos sudarymo. Nors įstatymai nenustato taikinimo komisijos nagrinėjamo ginčo tvarkos, tačiau vienas svarbiausių tikslų, tai kolektyvinio darbo ginčo išnagrinėjimas, kurio siekdamas šalys privalo išnaudoti visas įstatymuose ir kolektyvinėse sutartyse numatytas priemones. Viena iš tokių priemonių numatyta Darbo kodekso 72 str. 3 d. – šalių atstovai į taikinimo komisijos posėdį kolektyviniam ginčui nagrinėti turi teisę pakviesti specialistų. Manytina, jog tokių specialistų pakvietimo teise daugiau galimybių turi pasinaudoti įmonėje veikianti profesinė sąjunga, o ne darbo taryba. Suprantama, jog tokių specialistų paslaugos yra mokamos, o profesinė sąjunga, tai juridinis asmuo, kuris turi teisę turėti turto, taip pat renka profesinių sąjungų nario mokesčių, kai tuo tarpu darbo taryba finansinės bazės neturi. Tęsiant šią mintį galima pastebėti, jog specialistų kvietimo teise labiau naudosis profesinės sąjungos, o tai tam tikrais atvejais reiškia kokybiškesnę atstovavimą darbuotojams.

Taikinimo komisiją per 7 dienas priima sprendimą šalių susitarimu, kuris įforminamas protokolu ir šalims privalomas. Tačiau pasitaiko atveju, kuomet taikinimo komisijoje nepavyksta susitarti dėl visų ar dalies reikalavimų, tuomet komisija gali perduoti nagrinėti šiuos reikalavimus darbo arbitražui ar trečiųjų teismui – tai du neprivalomi ir alternatyvūs kolektyvinius darbo ginčus nagrinėjantys organai. Darbo arbitražo ir trečiųjų teismo institucijų, kaip kolektyvinių darbo ginčų sprendimo organų įteisinimas rodo, jog Lietuvoje tokiems ginčams

---

<sup>103</sup> NEKROŠIUS, I.; TIAŽKIJUS, V.; KOVEROVAS, P.; *et al Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras*. Tomas 1. Vilnius: Justitia, 2003, p. 212. ISBN 9986567874.

spřesti taikoma trečiųjų taikinimo sistema, t.y. šie ginčai nėra sprendžiami teisme. Darbo kodeksas nenustato šių dviejų institucijų sudėties, ginčo nagrinėjimo ir sprendimo vykdymo tvarkos, tai nustato Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimu „Dėl darbo arbitražo nuostatų ir trečiųjų teismo nuostatų patvirtinimo“<sup>104</sup> patvirtinti darbo arbitražo ir trečiųjų teismo nuostatai. Darbo arbitražo nuostatų 2 str. nurodo, jog darbo arbitražą sudaro apylinkės teismo teisėjas, paskirtas to teismo pirmininko, ir 6 arbitrai, paskirti kolektyvinio darbo ginčo šalių. Paskiriama po 3 arbitrus nuo kiekvieno kolektyvinio darbo ginčo šalies, arbitrais gali būti tik asmenys, nesuinteresuoti ginčo išsprendimo rezultatais. Trečiųjų teismas kiekvieną kartą sudaromas specialia darbo ginčo šalių rašytine sutartimi. Į trečiųjų teismą po vieną ar kelis teisėjus skiria kiekviena kolektyvinio darbo ginčo šalis (Trečiųjų teismo nuostatų 2 str.). Taip sureglamentuota alternatyvių, o tai reiškia, jog neišsprendus ginčo taikinimo komisijoje kolektyvinio ginčo šalys gali spřesti ginčą toliau, tik vienoje iš šių institucijų, padėtis rodo, jog tiek privalomoje taikinimo komisijoje, tiek neprivalomoje kolektyvinio ginčo nagrinėjimo stadijoje įmonės profesinė sąjunga ar darbo taryba turi tiesioginę įtaką, jie renka atstovus į šias trečiųjų taikinimo institucijas, o tai reiškia, jog privalo parinkti objektyvius atstovus. Akivaizdu, jog įstatymų leidėjas suteikia darbuotojų atstovams, kaip kolektyvinio ginčo šalims, plačius įgaliojimus išspręsti ginčą, bet kartu tai reiškia ir didelę atsakomybę. Darbuotojų atstovai privalo užtikrinti, jog spřesdami kolektyvinius ginčus išnaudos visus įmanomus teisėtus būdus, kad užtikrinti darbuotojų interesus.

Nors darbuotojų atstovai: įmonėje veikianti profesinė sąjunga ir darbo taryba inicijuoja darbo ginčą, turi tiesioginę įtaką renkant atstovus į kolektyvinio darbo ginčo nagrinėjimo organus, tačiau visos šios teisės įstatymų leidėjo jiems suteiktos griežtai atskiriant jų kompetenciją. Nei vienas teisės aktas nenumato, kad darbo taryba ir įmonėje veikianti profesinė sąjunga, galėtų bendradarbiauti sprendžiant kolektyvinius ginčus. Darbo tarybų įstatymo 27 str. 1 d. leidžia darbo tarybai tęsti savo veiklą iki kadencijos pabaigos, jei įmonėje įsteigiama įmonės profesinė sąjunga. Analizuojant šią aptariamo straipsnio dalį matyti, kad darbo taryba ir įmonės profesinė sąjunga vykdo jiems įstatymų paskirtas funkcijas atskirai, o tai reiškia, kad ir nagrinėjant darbo ginčus, jokio santykio tarp jų nėra. Kaip jau yra minėta, pagal analizuojamą straipsnį darbo taryba ir įmonės profesinė sąjunga, turi teisę sudaryti jungtinę atstovybę, kuri, atlikus analizę, yra laikinas darinys, kurio pagrindinė funkcija – įmonės kolektyvinės sutarties sudarymas. Būtina atkreipti dėmesį, straipsnio formuluotėje yra įvestas teiginys, kuris nurodo, kad jungtinė atstovybė gali atlikti kitas darbuotojų atstovavimo funkcijas. Tačiau tokia straipsnio formuluotė turi būti suprantama neatsietai. Šioje vietoje įstatymų leidėjas turėjo galvoje, jog jungtinės profesinės sąjungos ir darbo tarybos atstovybės kitos darbuotojų atstovų funkcijos susijusios su įmonės kolektyvine sutartimi, t.y. tokia atstovybė iki darbo tarybos kadencijos pabaigos privalo prižiūrėti kolektyvinės sutarties vykdymą. Tiesa, kolektyvinis ginčas – tai ginčas dėl kolektyvinės sutarties

---

<sup>104</sup> Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimas „Dėl darbo arbitražo nuostatų ir trečiųjų teismo nuostatų patvirtinimo“. Valstybės žinios, 2003, Nr. 93-4206.

nevykdymo ar netinkamo vykdymo, todėl atrodytų, kad jungtinė atstovybė gali iškelti reikalavimus darbdaviui dėl įmonės kolektyvinės sutarties netinkamo vykdymo. Tačiau tokios galimybės nėra, nes Darbo kodekso 69 str. aiškiai nurodo subjektus, kurie turi teisę iškelti ir įteikti reikalavimus darbdaviui, o tarp jų jungtinės profesinės sąjungos ir darbo tarybos atstovybės nėra. Taigi galima daryti išvadą, kad darbo taryba ir įmonės profesinė sąjunga nebendradarbiauja sprendžiamos kolektyvinius darbo ginčus.

Teisė inicijuoti ir vesti kolektyvinius darbo ginčus kartu apima ir teisę streikuoti, šiuos ginčus sprendžiant. Darbo kodekso 76 str. streiku įvardina esant – vienos įmonės, kelių įmonių ar šakos darbuotojų arba jų grupės laikiną darbo nutraukimą, kai kolektyvinis ginčas neišspręstas arba darbuotojus tenkinantis taikinimo komisijos, darbo arbitražo ar trečiųjų teismo sprendimas nevykdomas arba netinkamai vykdomas, arba kolektyvinio darbo ginčo nepavyko išspręsti pasitelkus tarpininką ar kai tarpininkavimo metu pasiektas susitarimas nevykdomas. Taigi aptariamas straipsnis apibrėždamas streiko sąvoką, kartu nurodo ir streiko kilimo priežastis bei prielaidas. Iš streiko sąvokos matyti, jog teisę streikuoti turi darbuotojai, kurių įmonėse kilo ir buvo sprendžiamas kolektyvinis ginčas, kuris nebuvo išspręstas arba išspręstas, tačiau pasiektas sprendimas nevykdomas, todėl streiką galima laikyti viena iš kolektyvinio ginčo sprendimo formų arba kolektyvinio darbo ginčo tąsa.

Kaip minėta, teisę streikuoti turi darbuotojai, tačiau kaip galima spręsti iš streiko apibrėžimo, streikas kyla dėl kolektyvinių sutarčių, o kolektyvinių sutarčių šalimi yra įmonėje veikianti profesinė sąjunga arba darbo taryba, iš to seka, jog teisę streiką organizuoti turi darbuotojų atstovai. Šiuos teiginius tiesiogiai įrodo Darbo kodekso 77 str. 1 d. norma, kurioje įtvirtinta, kad sprendimą skelbti streiką turi įmonėje veikianti profesinė sąjunga arba darbo taryba, jei tik įmonėje nėra veikiančios profesinės sąjungos ir jeigu darbuotojų kolektyvo susirinkimas darbuotojų atstovavimo ir gynimo funkcijos neperdavė atitinkamos ekonominės veiklos profesinių sąjungų organizacijai. Todėl „kalbant apie streiką ir teisę streikuoti, neišvengiamai reikia išskirti ir teisę organizuoti streikus“<sup>105</sup>, o tai leidžia daryti išvadą, jog darbuotojai neesant darbuotojų atstovų įmonėje negalėtų realizuoti savo teisės į streiką.

Vis dėlto, sprendimas skelbti streiką įmonėje nėra vienašalis darbuotojų atstovų veiksmas, tam, kad profesinė sąjunga ar darbo taryba galėtų pradėti procedūrą dėl streiko paskelbimo, būtinas įmonės darbuotojų pritarimas jam. Teisės teorijoje toks įstatymų leidėjo įtvirtintas privalomas „atsiklausimas“ kritikuojamas jau senokai. T. Davulio nuomone, įstatymų leidėjui „reikėtų tiesiog apsispręsti konceptualiai, kam pripažįstama streikų teisė – profesinėms sąjungoms, darbuotojų kolektyvui, kaip visumai, ar atskiram darbuotojui, ir numatyti protingą ir

---

<sup>105</sup> PETRYLAITĖ., D. Konstitucinė darbuotojų teisė streikuoti: šios teisės įgyvendinimo teisinės prielaidos ir sąlygos. *Justitia*, 2005, Nr. 1(55), p. 33.

pagrįstą teisės į streiką įgyvendinimo reglamentavimą, nepaneigiantį šios teisės.<sup>106</sup> Iš tiesų tokią įstatymų leidėjo nuostatą galima paaiškinti tuo, jog teisė streikuoti, tai konstitucinė darbuotojų teisė, kurią įtvirtina Konstitucijos 51 str., kartu nurodydamas jog įstatymų leidėjas šios teisės apribojimus, įgyvendinimo sąlygas ir tvarką nustato įstatymuose. Todėl greičiau reikėtų kalbėti ne apie tai, kad darbuotojų atstovai privalo gauti įmonės darbuotojų pritarimą, o techninius šio pritarimo aspektus. Pagal Darbo kodekso 77 str. 1 d. streikas įmonėje skelbiamas, jeigu šiam sprendimui slaptu balsavimu pritarė – daugiau kaip pusė įmonės darbuotojų, jei streiką norima skelbti įmonėje; arba daugiau kaip pusė padalinio darbuotojų, jei planuojama skelbti streiką įmonės struktūriniame padalinyje. Taigi įtvirtintos dvi teisės streikuoti realizavimo sąlygos: pirmoji, slaptas darbuotojų balsavimas; antroji, reikalavimas, kad sprendimui skelbti streiką pritarę nustatyta įmonės darbuotojų dalis – daugiau kaip pusė. Kyla klausimas, ar toks streiko realizavimo teisės sąlygų įtvirtinimas, neriboja pačios teisės streikuoti. Nelabai suprantamas slaptas balsavimo požymis. Galima galvoti, jog slaptu balsavimu darbuotojai apsaugomi nuo darbdavio neigiamos reakcijos ir tolimesnių veiksmų balsavusiųjų už streiką darbuotojų pusėn, tačiau streikas tai savanoriškas darbuotojų atsisakymas dirbti, o tai reiškia, jog niekas negali būti verčiamas dalyvauti ar atsisakyti dalyvauti streike. Todėl darbdavio sankcijos už streiką balsavusiems asmenims gali būti laikomos savanoriškumo ribojimu, o kartu tarptautiniai dokumentai įtvirtina nuostatą, jog niekas negali patirti neigiamų pasekmių, kuomet įgyvendina konstitucinę teisę streikuoti. D. Petrylaitė taip pat nurodo, jog vargu ar įmanoma gauti slaptu būdu balsuojančių darbuotojų pritarimą didelėse įmonėse, kurių filialai ir struktūriniai padaliniai išsidėstę didelėje valstybės teritorijos dalyje.<sup>107</sup>

Reikalavimą, kad sprendimui skelbti streiką pritarę nustatyta įmonės darbuotojų dalis – daugiau kaip pusė, taip pat tenka sukritikuoti. Šiuo atveju reikia paminėti, jog iki 2008 m. rugpjūčio 1d. pakeitimo<sup>108</sup>, buvo reikalaujama dviejų trečdalių įmonės darbuotojų pritarimo, o jeigu streiką norima skelbti įmonės struktūriniame padalinyje – dviejų trečdalių to padalinio darbuotojų pritarimo ir ne mažiau kaip pusės visos įmonės darbuotojų. Toks reikalavimas Tarptautinės darbo organizacijos Ekspertų komiteto nuomone, prieštaravo asociacijų laisvės principui.<sup>109</sup> Tačiau ir dabartinis reikalaujamas pritariančių darbuotojų skaičius pripažįstamas Tarptautinės darbo organizacijos Asociacijų laisvės komiteto kaip pernelyg išplėstas ir gana

---

<sup>106</sup> DAVULIS., T. Kolektyviniai susitarimai: kolektyvinių darbo santykių reguliavimo problemos. *Teisė*, 1999, Nr. 33(1), p. 14.

<sup>107</sup> PETRYLAITĖ, D. Teisė streikuoti Lietuvoje ir jos atitiktis tarptautiniams darbo standartams. *Darbo ir socialinės apsaugos teisė XXI amžiuje: iššūkiai ir perspektyvos*: 2006 m. gegužės 11-13 d. Tarptautinės mokslinės konferencijos medžiaga. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2007, p.524

<sup>108</sup> Lietuvos Respublikos darbo kodekso 22, 24, 43, 47, 52, 58, 67, 68, 69, 70, 71, 72, 73, 76, 77, 78, 79, 80, 83, 84, 85, 130, 193, 194 straipsnių pakeitimo ir papildymo, kodekso papildymo 75<sup>1</sup>, 130<sup>1</sup> straipsniais bei kodekso papildymo įstatymas. Valstybės žinios, 2008, Nr. 63-2375.

<sup>109</sup> The Committee on the Application of Recommendations and Conventions of the ILO. Individual Direct Request concerning Convention No. 87. Submitted: 2005, Document No. 092005LTU087.

smarkiai ribojantis galimybę paskelbti streiką.<sup>110</sup> Apibendrinant tokią Lietuvos įstatymų leidėjo įtvirtintą balsavimo už streiko skelbimą tvarką, reikia pasakyti, jog šią nuostatą patartina įstatymų leidėjui apsvaistyti dar kartą, nes pernelyg sudėtinga procedūra ne tik riboja darbuotojų teisę į streiką, o kartu ir į darbuotojų atstovų teisę organizuoti streiką, yra tiesioginė kliūtis įgyvendinti asociacijų laisvės principą, kurio dalimi yra streiko teisė.

Išaiškinta, kad streiką įmonėse organizuoja darbuotojų atstovai, tačiau įstatymų leidėjas suteikdamas tokius įgaliojimus, kartu „uždeda“ darbuotojams didžiulę atsakomybę. Būtent įmonės profesinė sąjunga arba darbo taryba privalo koordinuoti, o kartu atlikti veiksmus, kad streikas taptų įmanomas ir tuo pačiu būtų laikomas teisėtu. Darbuotojų atstovams tenka pareiga: įspėti darbdavį raštu prieš 7 dienas apie būsimo streiko pradžią, tokiaime sprendime gali būti keliami tik tokie reikalavimai, dėl kurių šalys nesusitarė; skelbiant streiką geležinkelių ir miesto visuomeninio transporto, civilinės aviacijos, medicinos, vandens, elektros energijos, šilumos ir dujų tiekimo, kanalizacijos ir atliekų išvežimo įmonėse kartu su kita kolektyvinio ginčo šalimi užtikrinti neatidėliotiniams (gyvybiniais) visuomenės poreikiams tenkinti būtinas minimalias sąlygas (paslaugas); vadovauti streikui, sudarant streiko komitetą; kartu su darbdaviu užtikrinti turto ir žmonių apsaugą streiko metu. Apibendrinant galima sakyti, jog darbuotojų atstovai, skelbiantys streiką, atsako tiek už streiko organizavimo sąlygų įvykdymą, tiek už streiko eigą.

Jei darbuotojų atstovai nesilaiko streiko skelbimo tvarkos, nekoordinuoja ir neužtikrina streiko metu visuomenei būtinų poreikių, arba skelbia streiką tuo atveju, kai darbdavys kolektyvinės sutarties laikosi, toks streikas teismo gali būti paskelbiamas neteisėtu. Darbdavys turi teisę kreiptis į teismą dėl streiko pripažinimo neteisėtu (Darbo kodekso 81 str.). Įsiteisėjus teismo sprendimui dėl streiko pripažinimo neteisėtu, streikas negali būti pradėdamas arba jau vykstantis streikas turi būti nutrauktas. Neteisėto streiko atveju nuostolius darbdaviui dėl tokio streiko privalo kompensuoti tokį streiką organizavusi įmonės profesinė sąjunga arba darbo taryba. Vadinasi, darbuotojų atstovams suteikiant streiko organizavimo ir vedimo teisę, įstatymų leidėjas įpareigojo laikytis norminiuose teisės aktuose įtvirtintų reikalavimų, jei darbuotojų atstovai, nevykdo tokių reikalavimų, jiems kyla atsakomybė.

Atsakomybės klausimas skaudžiausiai atsiliepia įmonės darbuotojams, kurių įmonėje veikia darbo taryba, nes pagal Darbo kodekso 85 str. 3 d., įmonės darbo tarybai suorganizavus neteisėtą streiką, tokio streiko padarytiems nuostoliams atlyginti darbdavys turi teisę savo sprendimu panaudoti lėšas, pagal kolektyvinę sutartį skirtas darbuotojų atlyginimų priemokoms, kitoms papildomoms įstatymų nenustatytoms lengvatoms ir kompensacijoms. Kai tuo tarpu profesinės sąjungos suorganizuoto neteisėto streiko nuostoliams darbdavys pirmiausia naudoja

---

<sup>110</sup> Digest of Decisions and principles of the Freedom of Association Committee of the Governing Body of the ILO. Para. 506. [žiūrėta: 2012 m. kovo 25 d.]. Prieiga per internetą: <<http://www.ilo.org/ilolex/english/23e2006.pdf>>.

profesinės sąjungos lėšas. O kartu parodo, jog profesinė sąjunga, turėdama nuosavus finansinius išteklius, užtikrina stabilesnę darbuotojų padėtį streiko metu. Taigi neteisėto streiko metu atsakomybė perkeliama ne tik darbuotojų atstovams, bet ir patiems darbuotojams. Tokia padėtis rodo, jog darbuotojų atstovai privalo protingai bei atsakingai naudotis streiko teise. Tai patvirtina ir Darbo kodekse įtvirtinta nuostata, jog vienu iš subjektų, kuris turi teisę užbaigti streiką yra darbuotojų atstovai.

Šioje vietoje būtina pažymėti, kad darbo tarybos ir įmonės profesinės sąjungos galimybės skelbti streiką, nors teisiškai lygios, bet iš tiesų praktiškai nelygiavertės. Streikų organizavimas reikalauja atitinkamų finansinių išteklių, kas kartu reiškia ir didesnę nepriklausomybę, o darbo taryba tokių išteklių neturi. Kaip jau minėta, darbo taryba ir įmonės profesinė sąjunga nebendradarbiauja sprendžiant kolektyvinius darbo ginčus, kas reiškia, kad ir skelbiant streiką tarp šių darbuotojų atstovų nėra jokio santykio. Tokia padėtis leidžia teigti, kad darbo taryba turi mažiau galimybių pasiekti darbuotojams naudingų rezultatų. Esant tokiai situacijai, manytina, jog Lietuvos įstatymų leidėjas turėtų numatyti mechanizmą, pagal kurį darbo taryba galėtų kreiptis pagalbos į aukštesniu lygiu veikiančias profesines sąjungas, kurios padėtų spręsti kolektyvinius darbo ginčus. Tokio bendradarbiavimo pavyzdžiu galėtų būti Darbo kodekso 73 str. 3 d. normos papildymas – suteikimas teisės darbo tarybai į taikinimo komisijos posėdžius kviestis aukštesniu lygiu veikiančių profesinių sąjungų atstovus. Manytina, kad toks papildymas gali padėti išspręsti kilusius kolektyvinius ginčus, o jų neišsprendus padėtų darbo tarybai organizuojant streiką.

Pagal Darbo kodekso 84 str. nuostatas, streikas baigiasi: kai darbdavys patenkina reikalavimus; šalys susitaria; subjektas, kuris priėmė sprendimą skelbti streiką, pripažįsta, kad toliau tęsti streiką netikslinga. Darbuotojų atstovai turi teisę ne tik streiką organizuoti, bet kartu pareigą streiką užbaigti tinkamu laiku. Tai leidžia teigti, jog darbuotojų atstovai streiko skelbimo teise privalo naudotis racionaliai. Streikas – tai laikas, kuomet streike dalyvaujantys darbuotojai savanoriškai neatlieka darbo funkcijos, o tai reiškia ir tuo laikotarpiu, negauna darbo užmokesčio. Tai suponuoja darbuotojų atstovų pareigą tęsti streiką tiek laiko, kiek to reikia savo reikalavimams pasiekti. Matydami, jog streiką tęsti netikslinga, darbdavys savo nuomonės nekeis, privalo laiku streiką užbaigti, t.y. netęsti „streiko vardan streiko“. Be to streiko organizavimo teise darbuotojų atstovai privalo naudotis kaip *ultima ratio* priemone, o tai reiškia, jog streikas tai kraštutinė priemonė, kurios gali griebtis darbuotojų atstovai, prieš tai išnaudoja visus įmanomus ir teisėtus tarpusavio derybų būdus.

Taigi streiką kažkuria prasme galime laikyti priešinga kolektyvinio ginčo sprendimo forma susitarimui, kuria daromas spaudimas darbdaviui, atsisakančiam vykdyti reikalavimus. Teisę į tokią kolektyvinio ginčo sprendimo formą turi įmonės darbuotojai, tačiau ją įvykdyti jie gali tik per toje įmonėje veikiančius darbuotojų atstovus: įmonės profesinę sąjungą, jungtinę

profesinių sąjungų atstovybę arba darbo tarybą. Darbo taryba galės skelbti streiką tik tuo atveju, jei įmonėje nebus veikiančios profesinės sąjungos. Šiems darbuotojų atstovams suteikta galimybė ir teisė skelbti streiką, suponuoją jų atsakomybę tiek skelbiant, tiek vedant, tiek užbaigiant streiką, o tai reiškia, jog darbuotojų atstovai organizuodami streiką, privalo vykdyti šią savo teisę pagal įstatymuose nustatytas sąlygas ir racionaliai.

Apibendrinat įmonės profesinės sąjungos ir darbo tarybos įgaliojimus ir galimybes sprendžiant kolektyvinius ginčus, galima daryti išvadą, kad įstatymų leidėjas tiek profesinei sąjungai, tiek darbo tarybai įmonėje suteikė vienodus įgaliojimus spręsti ginčus. Tiesa, bendras prioriteto suteikimas profesinėms sąjungoms kolektyviniuose darbo santykiuose lemia, kad darbo taryba sprendžia kolektyvinius darbo ginčus ir turi teisę skelbti streiką, tik kai įmonėje nėra veikiančios profesinės sąjungos ir jeigu darbuotojų kolektyvo susirinkimas neperdavė darbuotojų atstovavimo ir gynimo funkcijos atitinkamos ekonominės veiklos profesinių sąjungų organizacijai. Tokia padėtis kartu sąlygoja ir santykio nebuvimą tarp šių darbuotojų atstovų sprendžiant kilusius kolektyvinius ginčus. Nors, kaip teigiama, įstatymų leidėjas tiek profesinei sąjungai, tiek darbo tarybai įmonėje suteikė vienodus įgaliojimus spręsti ginčus, tačiau jų galimybės nėra vienodos. Darbo taryba yra terminuotai renkamas darbuotojų atstovas įmonėje, neturintis finansinės bazės. Šie aspektai lemia, kad darbo taryba dažnai negali suorganizuoti streiko, todėl vertėtų papildyti Darbo kodekso 73 str. 3 d. normą – suteikiant darbo tarybai teisę taikinimo komisijos posėdžius kviestis aukštesniu lygiu veikiančių profesinių sąjungų atstovus. Manytina, kad toks papildymas gali padėti išspręsti kilusius kolektyvinius ginčus, o jų neišsprendus padėtų darbo tarybai organizuojant streiką.

## IŠVADOS

1. Lietuvos įstatymų leidėjas įtvirtindamas įgaliojimus darbuotojų atstovams, kuriais įmonėje gali būti profesinės sąjungos ir darbo tarybos, įstatymuose; kartu apsprendė ir jų pobūdį: darbuotojų atstovai atstovauja ir gina darbuotojų profesines, darbo, ekonomines, socialines teises bei interesus. Atstovavimo institutui kolektyviniuose darbo santykiuose būdingas bendrojo atstovavimo principas, reiškiantis, kad darbuotojų atstovai kolektyviniuose darbo santykiuose, gina ir atstovauja visiems darbuotojų interesams bendrai, neatsižvelgiant į jų narystę. Toks reglamentavimas lemia, jog profesinės sąjungos ir darbo tarybos įmonėje realizuoja darbuotojų teises, kuriomis jie patys savarankiškai pasinaudoti negali. Tai reiškia, kad kolektyviniuose darbo santykiuose teisės ir pareigos atsiranda ne tik atstovaujamesiems, bet ir patiems atstovams.
2. Darbo taryba ir įmonėje veikianti profesinė sąjunga, kurią reikia laikyti būtent įmonės lygiu įsteigtą profesinę sąjungą, yra darbuotojų atstovai „lygiagrečiai“ atstovaujantys darbuotojams įmonėje. Profesinės sąjungos tai – nuolatinės savanoriškos, savarankiškos ir savaveiksmės darbuotojų organizacijos, į kurias darbuotojai stoja, norėdami organizuotai ginti savo profesines darbo, ekonomines, socialines teises bei interesus. Darbo taryba – tai vienos įmonės laisvai darbuotojų renkamas, terminuotai veikiantis, lygiavertis ir nepriklausomas nuo darbdavio, darbuotojų atstovas, ginantis įmonės darbuotojų profesines, darbo, ekonomines ir socialines teises bei interesus. Darbo tarybos įtvirtinimas, tai profesinių sąjungų susiskaldymo Lietuvoje pasekmė. Nors darbuotojų atstovavimo funkcijas atlieka abu subjektai, prioritetas teikiamas profesinei sąjungai, kuri turi platesnes darbuotojų atstovavimo apimtis ir galimybes. Dabartinis reglamentavimas darbo taryboms skiria darbuotojo atstovo vaidmenį iki profesinės sąjungos įmonėje atsiradimo, todėl įmonėje įsisteigus profesinei sąjungai, vertėtų susiaurinti darbo tarybų veikimo sritį iki informavimo ir konsultavimo funkcijų.
3. Įmonės lygiu vykstantis socialinis dialogas – bendros socialinės partnerystės sistemos dalis, kurioje nedalyvauja valstybės vykdomosios valdžios ir vietos savivaldos institucijos. Reiškia įmonės profesinės sąjunga ir darbo taryba gali veikti sudarydama dvišales tarybas (komisijas, komitetus). Darbo taryba geriausiai išreiškia atstovavimo funkcijas informavimo ir konsultavimo procedūrose, kas dar kartą leidžia teigti, jog būtina siaurinti darbo tarybos funkcijas. Tai patvirtina ir jungtinės profesinių sąjungų ir darbo tarybų atstovybės pripažinimas nepilnaverte socialinio dialogo šalimi, nes jungtinė atstovybė veikia tik iki darbo tarybos kadencijos pabaigos, vienintelė jos funkcija – tai kolektyvinės derybos dėl kolektyvinės sutarties sudarymo.
4. Viena iš lėto socialinio dialogo ir darbuotojų atstovavimo instituto plitimo Lietuvoje priežasčių yra pačių darbuotojų atstovų susitelkimas ne į bendradarbiavimą, o į gynybą

nuo darbdavio. Prie to prisideda ir darbuotojų nesuvokimas, kas yra darbo taryba ir kokias funkcijas ji atlieka.

5. Derantis dėl įmonės kolektyvinės sutarties ir ją pasirašant, įmonės profesinės sąjungos ir darbo tarybos bendradarbiavimas praktiškai sunkiai įgyvendinamas. Jei įmonėje šalia darbo tarybos įsteigiama profesinė sąjunga, darbo taryba turėtų netekti kompetencijos sudaryti kolektyvinę sutartį, nes vienoje įmonėje veikiančios darbuotojų atstovai sukuria dvigubą atstovavimo situaciją. Toks sprendimas leistų darbo tarybai tapti profesinių sąjungų talkininke, kas reikštų ir darbo tarybos perrinkimo galimybę, įmonėje veikiančios profesinei sąjungai. Darbo tarybų įstatymo 27 str. įtvirtina jungtinės darbo tarybos ir profesinės sąjungos atstovybės sukūrimą įmonėje, tačiau ši norma pradėtų veikti būtina sureguliuoti tokios atstovybės sukūrimo klausimus. O įgyvendinus darbo tarybos funkcijų siaurinimo idėją, įmonėje įsteigus profesinę sąjungą, tokios jungtinės atstovybės sukūrimo teisės iš viso būtų galima atsisakyti. Kartu tai išspręstų Darbo tarybų įstatymo 27 str. 3 d. įtvirtintą darbo tarybų ir įmonės profesinių sąjungų tarpusavio konkurencijos klausimą, pažeidžiantį tarptautinius teisės aktus.
6. Darbo tarybos galimybės, lyginant su įmonėje veikiančios profesinės sąjungos galimybėmis, sudaryti kolektyvinę sutartį yra menkesnės, todėl reikėtų darbo tarybas susieti su profesinėmis sąjungomis, pavyzdžiui, darbo tarybai sudarinėjant įmonės kolektyvinę sutartį galėtų dalyvauti šakos ar teritoriniu lygiu veikiančių profesinių sąjungų atstovas, kuris atliktų priežiūros funkciją, drausmintų darbdavį, o tuo pačiu suteiktų darbo tarybai paramą derantis su darbdaviu.
7. Profesinė sąjunga ir darbo taryba – tai kolektyvinio darbo ginčo šalys. Tačiau reikalavimus darbdaviui darbo taryba gali iškelti ar skelbti streiką, tik tuo atveju, jei įmonėje nėra veikiančios profesinės sąjungos ir jeigu darbuotojų kolektyvo susirinkimas darbuotojų atstovavimo ir gynimo funkcijos neperdavė atitinkamos ekonominės veiklos šakos profesinei sąjungai. Nei vienas teisės aktas nenumato, kad darbo taryba ir įmonėje veikiančios profesinės sąjungos, galėtų bendradarbiauti sprendžiant kolektyvinius ginčus, kas reiškia, kad jokio santykio šioje sferoje tarp jų nėra. Susiklosčiusi padėtis leidžia teigti, kad darbo taryba turi mažiau galimybių pasiekti darbuotojams naudingų rezultatų. Manytina, jog Lietuvos įstatymų leidėjas turėtų numatyti mechanizmą, pagal kurį darbo taryba galėtų kreiptis pagalbos į aukštesniu lygiu veikiančias profesines sąjungas, kurios padėtų spręsti kolektyvinius darbo ginčus. Tokio bendradarbiavimo pavyzdžiu galėtų būti Darbo kodekso 73 str. 3 d. normos papildymas – suteikimas teisės darbo tarybai į taikinimo komisijos posėdžius kviestis aukštesniu lygiu veikiančių profesinių sąjungų atstovus.

## NAUDOTA LITERATŪRA

1. Europos socialinė chartija. Valstybės žinios, 2001, Nr. 49-1704.
2. Tarptautinis ekonominių, socialinių ir kultūrinių teisių paktas. Valstybės žinios, 2002, Nr. 77-3290.
3. Tarptautinės darbo organizacijos deklaracija. Dėl pagrindinių principų ir teisių darbe. [žiūrėta: 2012 m. kovo 26 d.] Prieiga per internetą: <[http://www.ilocarib.org.tt/projects/cariblex/pdfs/ILO\\_Declaration\\_Work.pdf](http://www.ilocarib.org.tt/projects/cariblex/pdfs/ILO_Declaration_Work.pdf)>.
4. Tarptautinės darbo organizacijos konvencija Nr. 87 dėl asociacijų laisvės ir teisės jungtis į organizacijas gynimo. Valstybės žinios, 1996, Nr. 27-653.
5. Tarptautinės darbo organizacijos konvencija Nr. 135 dėl darbuotojų atstovų gynimo ir jiems teikiamų galimybių įmonėje. Valstybės žinios, 1996, Nr. 30-737.
6. Tarptautinės darbo organizacijos konvencija Nr. 144 dėl trišalių konsultacijų tarptautinėms darbo normoms įgyvendinti. Valstybės žinios, 1996, Nr. 30-739.
7. Tarptautinės darbo organizacijos konvencija Nr. 154 dėl kolektyvinių derybų skatinimo. Valstybės žinios, 1996, Nr. 30-740.
8. Tarptautinės darbo organizacijos rekomendacija Nr. 91 dėl kolektyvinių sutarčių. International Labour Organization Law on Freedom of Association: Standards and Procedures. – Geneva: International Labour Office, 1995.
9. Tarptautinės darbo organizacijos rekomendacija Nr. 143 dėl darbuotojų atstovų gynimo ir jiems teikiamų galimybių įmonėje. International Labour Organization Law on Freedom of Association: Standards and Procedures. – Geneva: International Labour Office, 1995.
10. Tarybos direktyva 98/50/EEB, priimta, iš dalies pakeičianti Tarybos direktyvą 77/187/EEB dėl valstybių narių įstatymų, skirtų darbuotojų teisių apsaugai įmonių, verslo ar verslo dalių perdavimo, derinimo OJ L, 17.7.1998.
11. Lietuvos Respublikos Konstitucija. Valstybės žinios, 1992, Nr. 33-104.
12. Lietuvos Respublikos darbo kodeksas. Valstybės žinios, 2002, Nr. 64-2569.
13. Lietuvos Respublikos civilinis kodeksas. Valstybės žinios, 2000, Nr. 74-2262.
14. Lietuvos Respublikos civilinio proceso kodeksas. Valstybės žinios, 2002, Nr. 36-1340.
15. Lietuvos Respublikos darbo tarybų įstatymas. Valstybės žinios, 2004, Nr. 164-5972.
16. Lietuvos Respublikos kolektyvinių susitarimų ir sutarčių įstatymas. Valstybės žinios, 1991, Nr. 12-312.
17. Lietuvos Respublikos kolektyvinių ginčų reguliavimo įstatymas. Valstybės žinios, 1992, Nr. 12-307; 1994, Nr. 29-512.
18. Lietuvos Respublikos įstatymas dėl užsieniečių teisinės padėties. Valstybės žinios, 2004, Nr. 73-2539.

19. Lietuvos Respublikos profesinių sąjungų įstatymo 6 straipsnio pakeitimo įstatymas. Valstybės žinios, 2010, Nr. 71-3555.
20. Dėl Lietuvos Respublikos profesinių sąjungų įstatymo pakeitimo ir papildymo. Valstybės žinios, 1994, Nr. 42-758.
21. Lietuvos Respublikos profesinių sąjungų įstatymo 8 straipsnio pakeitimo įstatymas. Valstybės žinios, 2010, Nr. 41-1937.
22. Lietuvos Respublikos darbo kodekso 22, 24, 43, 47, 52, 58, 67, 68, 69, 70, 71, 72, 73, 76, 77, 78, 79, 80, 83, 84, 85, 130, 193, 194 straipsnių pakeitimo ir papildymo, kodekso papildymo 75<sup>1</sup>, 130<sup>1</sup> straipsniais bei kodekso papildymo įstatymas. Valstybės žinios, 2008, Nr. 63-2375.
23. Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimas „Dėl darbo arbitražo nuostatų ir trečiųjų teismo nuostatų patvirtinimo“. Valstybės žinios, 2003, Nr. 93-4206.
24. 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, Nr. 9-199.
25. BAGDANSKIS, T. *Materialinė atsakomybė darbo teisėje*. Monografija. Vilnius: VĮ Registrų centras, 2008. ISBN 978-9955-30-039-7.
26. KASILIAUSKAS, N. *Profesinės sąjungos Lietuvoje. Teisinio statuso problemos*. Monografija. Vilnius: VšĮ Teisės namai, 2008. ISBN 978-609-95028-0-9.
27. KASILIAUSKAS, N. *Socialinė partnerystė: kolektyvinės derybos ir kolektyvinės sutartys Lietuvoje*. Vilnius: UAB BSPB, 2006. ISBN 9955-9570-9-3.
28. KRASAUSKAS, R. *Darbo santykių reguliavimas kolektyvinėmis sutartimis*. Monografija. Vilnius: VĮ Registrų centras, 2009. ISBN 978-9955-3004-8-9.
29. MACULEVIČIUS, J., TIAŽKIJUS, V. *Darbo santykių teisinis reguliavimas: pasaulinė patirtis ir Lietuvos praktika*. Vilnius: Algarvė, 1997. ISBN 978-9955-722-18-2/DS.011.0.02.
30. MIKELĖNAS, V.; BARTKUS G.; MIZARAS, V.; et al. *Lietuvos Respublikos civilinio kodekso komentaras. Antroji knyga. Asmenys*. Vilnius: Justitia, 2002. ISBN 9986-567-73-4.
31. PETRYLAITĖ, D. *Kolektyviniai darbo ginčai*. Monografija. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2005. ISBN 9955-557-69-9.
32. PETRYLAITĖ, D., *Profesinių sąjungų veikla ir socialinės partnerystės plėtra Lietuvoje*. Kaunas: AB Aušra 2008. ISBN 978-9955-532-84-2.
33. Андреева, В.С.; Толкунова, В.Н. *Советское трудовое право: Учеб.* Москва, 1987.

34. Europos socialinė Chartija : vadovas / Council of Europe. Vilnius : Lietuvos žmogaus teisių centras Europos Tarybos : Europos Tarybos informacijos biuras, 2002. ISBN 92-871-4921-6.
35. Freedom of Association: Digest of Decisions and Principles of the Freedom of Association Committee of the Governing Body of the ILO. Geneva: International Labour Office, 1996, 4th (revised) ed. ISBN 92-210-9456-1.
36. DAMBRAUSKIENĖ, G. Kolektyvinių derybų principai tarptautinėje ir Lietuvos darbo teisėje. *Jurisprudencija*, 2003, t. 40(32).
37. DAVULIS., T. Kolektyviniai susitarimai: kolektyvinių darbo santykių reguliavimo problemos. *Teisė*, 1999, Nr. 33(1).
38. DAVULIS, T. Įmonės kolektyvinę sutartį sudarančių subjektų problema Lietuvos darbo teisėje. *Darbo ir socialinės apsaugos teisė XXI amžiuje: iššūkiai ir perspektyvos: 2006 m. gegužės 11-13 d. Tarptautinės mokslinės konferencijos medžiaga*. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2007.
39. KASILIAUSKAS, N. Kolektyvinių sutarčių reikšmė reguliuojant darbo santykius. *Justitia*, 2005, Nr. 2 (56).
40. KASILIAUSKAS, N. Profesinių sąjungų ir darbo tarybų veiklos santykis Lietuvoje ir Europos Sąjungoje. *Teisė*, 2008, Nr. 68.
41. KRASAUSKAS, R. Įmonės kolektyvinės sutarties, kaip darbo teisės šaltinio, reikšmė Lietuvos darbo teisei, vietinio teisinio reguliavimo įmonėse raida ir perspektyvos. *Jurisprudencija*, 2003, Nr. t. 40(32).
42. KRASAUSKAS, R. Kolektyvinio sutartinio teisinio reguliavimo skatinimas Lietuvoje: kai kurių darbo kodekso nuostatų analizė teisės taikymo aspektu. *Jurisprudencija*, 2008, Nr. 1(103).
43. KRASAUSKAS, R. Kai kurie kolektyvinio sutartinio darbo santykių teisinio reguliavimo skatinimo probleminiai aspektai, *Jurisprudencija* 2011, Nr. 18(2).
44. PETRYLAITĖ., D. Darbo tarybos – naujos kolektyvinių darbo santykių galimybės. *Justitia*, 2005, Nr. 2-3(10-11).
45. PETRYLAITĖ., D. Teisminio kolektyvinio darbo ginčo sprendimo ypatumai užsienio valstybėse ir perspektyvos Lietuvoje. *Teisė*, 2005, Nr. 57.
46. PETRYLAITĖ., D. Konstitucinė darbuotojų teisė streikuoti: šios teisės įgyvendinimo teisinės prielaidos ir sąlygos. *Justitia*, 2005, Nr. 1(55).
47. PETRYLAITĖ., D. Lietuvos Respublikos darbo tarybų įstatymo komentaras. *Justitia*, 2007, Nr. 3(65).

48. PETRYLAITĖ, D. Teisė streikuoti Lietuvoje ir jos atitiktis tarptautiniams darbo standartams. *Darbo ir socialinės apsaugos teisė XXI amžiuje: iššūkiai ir perspektyvos*: 2006 m. gegužės 11-13 d. Tarptautinės mokslinės konferencijos medžiaga. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2007.
49. Tarptautinių žodžių žodynas. [žiūrėta: 2012 m. kovo mėn.]. Prieiga per internetą: <<http://www.zodziai.lt/reiksme&word=prerogatyva&wid=15935>>.
50. Lietuvos Respublikos darbo tarybų įstatymas. Įstatymo projektas Nr. IX-2717(3SP). [žiūrėta: 2012m. kovo 20 d.]. Prieiga per internetą: <[http://www3.lrs.lt/pls/inter3/dokpaieska.showdoc\\_l?p\\_id=223355](http://www3.lrs.lt/pls/inter3/dokpaieska.showdoc_l?p_id=223355)>.
51. Socialinės apsaugos ir darbo ministerija. Socialinis pranešimas 2009-2010. UAB Vizart.
52. Dėl pirmosios Lietuvos Respublikos ataskaitos dėl Europos socialinės chartijos 1 (išskyrus 1.4 punktą), 5, 6, 7, 12, 13, 16, 20 straipsnių įgyvendinimo. Europos socialinių teisių komiteto išvados (pataisytos), 2004. [žiūrėta: 2012 m. kovo 25 d.] Prieiga per internetą: <<http://www.socmin.lt/index.php?-1641228193>>.
53. Employee representatives in an enlarged Europe. Volume 1. European Commission, 2008. [žiūrėta 2012 m. kovo 30 d.]. Prieiga per internetą: <<http://cordis.europa.eu/fp7/ict/docs/>>.
54. Digest of Decisions and principles of the Freedom of Association Committee of the Governing Body of the ILO. Para. 506. [žiūrėta: 2012 m. kovo 25 d.]. Prieiga per internetą: < <http://www.ilo.org/ilolex/english/23e2006.pdf>>.
55. The Committee on the Application of Recommendations and Conventions of the ILO. Individual Direct Request concerning Convention No. 87. Submitted: 2005, Document No. 092005LTU087.
56. 2001 m. kovo 6 d. LAT CBS teisėjų kolegijos nutartis civ. byloje *SP UAB Vilniaus autobusų parkas v. SP UAB Vilniaus autobusų parko darbininkų sąjunga*, Nr. 3K-3-32/2001, kat. 11.2; 12.2; 12.3.
57. 2004 m. rugsėjo 20 d. LAT CBS teisėjų kolegijos nutartis civ. byloje *D. Margelienė v. VšĮ Mažeikių pirminės sveikatos priežiūros centras*, Nr. 3K-3-459/2004. kat. 10.
58. 2002 m. kovo 25 d. LAT CBS teisėjų kolegijos nutartis civ. byloje *Viešosios įstaigos Vilniaus miesto Greitosios medicinos pagalbos stoties medicinos darbuotojų profesinė sąjunga v. Viešoji įstaiga Vilniaus miesto Greitosios medicinos pagalbos stotis*, Nr. 3K-3-503/2002, kat. 10; 105.
59. 2012 m. kovo 6 d. LAT CBS teisėjų kolegijos nutartis civ. byloje *UAB „Švyturys–Utenos alus“ v. AB „Švyturys“ profesinės sąjungos organizacija, Utenos alaus darbininkų*

*sąjunga, AB „Švyturys“ profesinės sąjungos organizacija, Utenos alaus darbininkų sąjungos jungtinė atstovybė, Nr. 3K-3-81/2012. kat. 7.5; 8.4; 9.3 (S).*

60. AB „Lietuvos paštas“ darbuotojų profesinės sąjungos įstatai. [žiūrėta 2012 m. sausio 25 d.]. Prieiga per internetą: <<http://www.ldf.lt/index.php?cid=1394>>.
61. AB „Mažeikių nafta“ profesinės sąjungos įstatai.[žiūrėta: 2012 m. sausio 25 d.]. Prieiga per internetą:  
<[http://www.naftininkai.lt/index.php?option=com\\_content&task=view&id=13&Itemid=26](http://www.naftininkai.lt/index.php?option=com_content&task=view&id=13&Itemid=26)>.
62. UAB „Vilniaus autobusai“ darbuotojų profesinės sąjungos įstatai. [žiūrėta: 2012 m. sausio 28 d.]. Prieiga per internetą:  
<[http://aivaweb.com/content/page.php?name=aivaweb.com&user\\_id=6596&protectid=17067160526841976&preview=preview&pg\\_kodas=.000015569.000022512](http://aivaweb.com/content/page.php?name=aivaweb.com&user_id=6596&protectid=17067160526841976&preview=preview&pg_kodas=.000015569.000022512)>.
63. UAB „Kauno autobusai“ darbuotojų profesinės sąjungos įstatai. [žiūrėta: 2012 m. sausio 23 d.] Prieiga per internetą: <<http://www.dpskaunas.puslapiai.lt/istatai.html>>.
64. AB „G4S Lietuva“ darbuotojų profesinės sąjungos įstatai. [žiūrėta: 2012 m. sausio 25 d.]. Prieiga per internetą: <<http://www.saugosps.lt/falck/?lang=lt&mID=3&id=4>>.
65. Lopšelio-darželio „Pušėlė“ darbo taryba. [žiūrėta: 2012 m. sausio 23 d.]. Prieiga per internetą: <<http://www.pusele-silute.lt/lt/veikla/darbuotojai/darbo-taryba/>>.
66. Tauragės profesinio rengimo centro darbo taryba. [žiūrėta: 2012 m. sausio 23 d.]. Prieiga per internetą  
<[http://www.prc.taurage.lm.lt/index.php?option=com\\_content&view=article&id=219&Itemid](http://www.prc.taurage.lm.lt/index.php?option=com_content&view=article&id=219&Itemid)>.

## SANTRAUKA

Profesinių sąjungų ir darbo tarybų santykis šiame darbe analizuojamas per atstovavimo instituto sampratą kolektyviniuose darbo santykiuose, profesinių sąjungų ir darbo tarybų vaidmenį socialiniame dialoge, ypač per kolektyvines derybas įmonėje, taip pat analizuojama kokius įgaliojimus ir galimybes profesinėms sąjungoms ir darbo taryboms suteikė įstatymų leidėjas sprendžiant kolektyvinio ginčus, tokiu būdu atskleidžiant jų galimybes bendradarbiauti.

Profesinė sąjunga ir darbo taryba – įmonės darbuotojų interesams atstovaujantys bei juos ginantys darbuotojų atstovai, kurie įgyvendina darbuotojų teises, kuriomis jie patys savarankiškai pasinaudoti negali. Dabartinis reglamentavimas darbuotojų atstovavimo prioritetą suteikia profesinei sąjungai. Tai suponuoja, kad įmonėje, kurioje veikia darbo taryba, įsteigus profesinę sąjungą, susidaro dvigubo atstovavimo situacija. Tokia padėtis leidžia teigti, kad darbo tarybos kompetencija turėtų būti siaurinama. Šis sprendimas leistų darbo tarybai tapti profesinių sąjungų talkininke, kas reikštų ir darbo tarybos perrinkimo galimybę, įmonėje veikiant profesinei sąjungai.

Lietuvos Respublikos darbo tarybų įstatymo 27 str. įtvirtinta jungtinės profesinės sąjungos ir darbo tarybos atstovybės sukūrimo galimybę, tačiau būtina sureguliuoti tokios atstovybės sukūrimo klausimą, kad ši teisinė norma galėtų veikti. Be to įgyvendinus darbo tarybos funkcijų siaurinimo idėją, įmonėje įsteigus profesinę sąjungą, tokios jungtinės atstovybės sukūrimo teisės iš viso būtų galima atsisakyti. Kartu tai išspręstų Darbo tarybų įstatymo 27 str. 3 d. įtvirtintą darbo tarybų ir įmonės profesinių sąjungų tarpusavio konkurencijos klausimą, pažeidžiantį tarptautinius teisės aktus.

Profesinė sąjunga ir darbo taryba – tai kolektyvinio darbo ginčo šalys. Tačiau nei vienas teisės aktas nenumato, kad darbo taryba ir įmonėje veikianti profesinė sąjunga, galėtų bendradarbiauti sprendžiant kolektyvinius ginčus, kas reiškia, kad jokio santykio šioje sferoje tarp jų nėra. Susiklosčiusi padėtis leidžia teigti, kad darbo taryba turi mažiau galimybių pasiekti darbuotojams naudingų rezultatų.

## SUMMARY

In this paper the relationship of Trade Unions and Labour Councils is analyzed through the concept of representation institute within labour relations, the role of Trade Unions and Labour Councils in social dialogue, particularly through the collective bargaining in a company, as well it is analysed what powers and possibilities are given for Trade Unions and Labour Councils by the legislature while dealing with collective disputes, thus revealing their ability to cooperate.

Trade Union and Labour Council – representatives of company's workers defending and representing their interests, which implement workers' rights, though cannot take advantage of them on their own. Current regulations of workers' representation priority is given to Trade Union. Establishment of Trade Union in a company which has Labour Council implies a dual representation situation. This situation suggests that the competence of Labour Council should be narrowed. This solution would enable Labour Council become Trade union's helper and would mean a possibility of re-election of Labour Council while Trade Union is running in the company.

Art. 27 of Labour Council Law of the Republic of Lithuania consolidates ability to create joint representation of the Trade Unions and Labour Council, but it is necessary to regulate the question of foundation to make this legal norm function. Furthermore, after the implementation of narrowing functions of Labour Council, setting up company's Trade Union, the right of joint representation establishment could be refused. It could also solve the question of Labour Councils and Trade Unions competition established by the Art. 27 the 3rd of Labour Council Law which contradicts the international law.

Trade Union and Labour Council – parties of a collective work. However, no single piece of legislation provides that the Labour Council and Trade Union operating in the company, could cooperate in solving collective disputes, which means that in this field there is no relationship. This situation suggests that Labour Council has less chance of achieving beneficial outcomes for workers.