

Vilniaus universiteto Teisės fakulteto
Privatinės teisės katedra

Dovydo Grajausko
V kurso, darbo ir socialinės teisės šakos
Teisės studento

MAGISTRO DARBAS
PROFESINIŲ SĄJUNGŲ VAIDMUO ŠIUOLAIKINIUOSE DARBO
SANTYKIUOSE
THE ROLE OF TRADE UNIONS IN MODERN LABOR RELATIONS

Vadovas: Vyr. lekt. dr. N. Kasiliauskas
Recenzentė: Prof. dr. D. Petrylaitė

Vilnius
2025

ANOTACIJA IR PAGRINDINIAI ŽODŽIAI

Magistro darbe analizuojamas profesinių sąjungų vaidmuo šiuolaikiniuose darbo santykiuose, atskleidžiama profesinių sąjungų istorinė raida bei pokytis šių laikų modernioje visuomenėje, taip pat profesinių sąjungų veikla bei teisiniai įgaliojimai, veiklos priemonės. Tiriama profesinių sąjungų veikla kolektyviniuose darbo santykiuose, dalyvavimas nacionalinėje socialinėje partnerystėje bei streiko galimybės ir su tuo susiję iššūkiai. Šiame darbe taip pat nagrinėjamos profesinių sąjungų teisės ir įgaliojimai individualiuose darbo santykiuose, atstovavimas individualiuose darbo ginčuose bei dalyvavimas darbo sutarties nutraukimo procese.

Pagrindiniai žodžiai: profesinės sąjungos, narystė, darbo santykiai, kolektyvinės derybos, individualūs darbo ginčai.

The master's thesis analyzes the role of trade unions in modern labor relations, reveals the historical development and change of trade unions in modern society, as well as the activities and legal powers of trade unions, and means of activity. The activities of trade unions in collective labor relations, participation in national social partnership, and the possibilities of strikes and the challenges associated with them are studied. This thesis also examines the rights and powers of trade unions in individual labor relations, representation in individual labor disputes, and participation in the process of termination of an employment contract.

Key words: trade unions, membership, labor relations, collective bargaining, individual labor disputes.

Turinys

ĮVADAS	2
1. PROFESINIŲ SĄJUNGŲ RAIDA IR TEISINIS STATUSAS	5
1.1. Profesinių sąjungų kilmė ir jų statuso istorinė raida	5
1.2. Profesinių sąjungų teisinis statusas	9
1.3. Darbo kodekso ir Profesinių sąjungų įstatymo problematika	13
2. PROFESINIŲ SĄJUNGŲ TEISĖS IR ĮGALIOJIMAI KOLEKTYVINIUOSE DARBO SANTYKIUOSE.....	21
2.1. Profesinių sąjungų dalyvavimas Europos Sąjungos socialiniame modelyje	21
2.2. Profesinių sąjungų dalyvavimas nacionalinėje socialinėje partnerystėje Lietuvoje	27
2.3. Profesinių sąjungų vaidmuo kolektyvinėse derybose	34
2.4. Profesinių sąjungų dalyvavimas darbdavio sprendimų priėmime, juridinio asmens valdyje.....	38
2.5. Profesinių sąjungų teisės imtis kolektyvinių veiksmų ir jų įgyvendinimo iššūkiai	42
3. PROFESINIŲ SĄJUNGŲ TEISĖS IR ĮGALIOJIMAI INDIVIDUALIUOSE DARBO SANTYKIUOSE.....	48
3.1. Profesinių sąjungų vaidmuo individualiuose darbo santykiuose	48
3.2. Profesinių sąjungų atstovavimas darbuotojams individualiuose darbo ginčuose ..	52
3.3. Profesinių sąjungų dalyvavimas darbo sutarčių nutraukimo procese	56
IŠVADOS	63
ŠALTINIAI.....	64
SANTRAUKA	69
SUMMARY	70

IVADAS

Nagrinėjamos temos aktualumas. Profesinių sąjungų vaidmuo šiuolaikiniuose darbo santykiuose yra ypatingai reikšmingas, atsižvelgiant į sparčius darbo rinkos pokyčius. Šios organizacijos užtikrina darbuotojų kolektyvinių interesų atstovavimą ir jų teisių gynimą, ypač sprendžiant darbo užmokesčio, socialinių garantijų ir darbo sąlygų klausimus. Profesinės sąjungos taip pat prisideda prie socialinio dialogo skatinimo tarp darbuotojų ir darbdavių, kas yra būtina siekiant subalansuotų ir tvarių darbo santykių. Teisinė jų veiklos reguliavimo sistema vaidina esminį vaidmenį užtikrinant profesinių sąjungų veiklos efektyvumą bei jų galimybes prisitaikyti prie šiuolaikinės darbo rinkos poreikių.

Darbo tikslas. Atskleisti Lietuvos Respublikos profesinių sąjungų sampratos esmę bei veiklą, išnagrinėti profesinių sąjungų teises bei įgaliojimus kolektyviniuose darbo santykiuose, įvertinti jų reikšmę derybose su darbdaviais bei išanalizuoti profesinių sąjungų vaidmenį individualiuose darbo santykiuose, bei darbo ginčiuose.

Tyrimo uždaviniai.

1. Išnagrinėti profesinių sąjungų, kaip teisinio subjekto, raidą ir šiuolaikinių profesinių sąjungų teisinį statusą bei išanalizuoti pagrindinius nacionalinius teisės aktus, juose įtvirtintą profesinių sąjungų veiklos bei teisių reglamentavimo problematiką;

2. Įvertinti profesinių sąjungų vaidmenį ir įtaką kolektyviniuose darbo santykiuose nacionaliniame bei Europos Sąjungos kontekste, išanalizuoti kolektyvinių derybų galimybes bei rezultatus, funkcijas juridinio asmens valdyme ir kraštutines kolektyvines priemones bei jų funkcionalumą;

3. Nustatyti profesinių sąjungų vaidmenį ir įtaką individualiuose darbo santykiuose bei darbo ginčiuose, palyginti teisinį reguliavimą su kolektyviniais darbo santykiais, išanalizuoti profesinių sąjungų galimybes bei funkcijas darbo sutarties nutraukimo procese.

Objektas. Lietuvos Respublikos profesinės sąjungos bei jų teisinis reguliavimas įstatymuose bei teismų praktikoje.

Tyrimo metodai:

Siekiant atskleisti šią temą bus naudojami šie metodai:

1. Sisteminės analizės metodas pasitelktas siekiant kompleksiskai išanalizuoti kaip profesinės sąjungos veikia šiuolaikiniuose darbo santykiuose, vertinant jų veiklos mechanizmus, teisinius pagrindus bei sąveiką su kitais darbo rinkos dalyviais. Šis metodas taip pat pasitelktas siekiant išnagrinėti kokius įgaliojimus turi profesinės

sąjungos siekiant ginti darbuotojų teises bei kaip šie veiksniai veikia vienas kitą ir kaip formuojamos profesinių sąjungų galimybės ir ribos.

2. Istorinis metodas pasitelktas siekiant įvertinti profesinių sąjungų vystymosi procesą ir tai, kaip jų funkcijos ir vaidmuo darbo rinkoje skiriasi nuo modernios profesinių sąjungų sampratos. Analizuojant istorinius duomenis, buvo galima įvertinti, kaip teisiniai ir ekonominiai pokyčiai Lietuvoje paveikė profesinių sąjungų veiklą, teisinį statusą, reputaciją bei darbo santykių struktūrą.

3. Lyginamasis metodas pasitelktas siekiant palyginti skirtingų laikotarpių profesinių sąjungų veiklą, nacionalinius bei tarptautinius teisės aktus, reglamentuojančius profesinių sąjungų veiklą bei teisinį statusą, įmonės lygmens profesinių sąjungų kolektyvinių sutarčių turinį, skirtingų profesinių sąjungų įstatus, siekiant nustatyti profesinių sąjungų teises ir įgaliojimus kolektyviniuose ir individualiuose darbo santykiuose.

4. Teisinis metodas buvo taikomas analizuojant teisės aktus, reglamentuojančius profesinių sąjungų veiklą nacionaliniu ir tarptautiniu lygmeniu. Šiuo metodu buvo nustatyta profesinių sąjungų teisių apimtis, įtaką kolektyviniams ir individualiems darbo santykiams bei atskleisti ginčų sprendimo mechanizmai bei įgaliojimai atstovaujant darbuotojus.

5. Apibendrinimo metodas buvo naudojamas siekiant suformuluoti išvadas apie profesinių sąjungų reikšmę šiuolaikiniuose darbo santykiuose. Remiantis kitų metodų rezultatais, buvo sugrupuota ir apibendrinta informacija apie jų funkcijas, teises bei įgaliojimus.

Darbo originalumas. Teisės moksle profesinių sąjungų vaidmuo ir jų įtaka darbo santykiams yra ganėtinai nagrinėta tema, tačiau tyrimo lygis priklauso nuo šalies, regiono ir konkretaus laikotarpio. Klasikinėje teisės literatūroje profesinės sąjungos plačiausiai analizuojamos kaip svarbios darbuotojų interesų gynėjos, tačiau dauguma šių tyrimų buvo atliekami remiantis XX a. darbo rinkos sąlygomis. Analizė apie profesinių sąjungų vaidmenį, veiklą kolektyviniuose bei individualiuose darbo santykiuose Lietuvoje yra originalus tyrimas siekiant nustatyti šių organizacijų veikimo principus bei jų įtvirtintas teises.

Svarbiausi šaltiniai. Informacijai pateikti bus naudojami įvairiausi šaltiniai. Pasinaudojama specialiaja literatūra – kompetentingų teisės mokslininkų ir specialistų D. Petrylaitės, V. Petrylaitės, N. Kasiliausko, G. Bužinsko, T. Bagdanskio, S. Webb bei B. Webb straipsniais, doktriniais teisės šaltiniais. Remiamasi pagrindiniais nacionaliniais bei tarptautiniais teisės aktais reglamentuojančiais profesinių sąjungų veiklą, Lietuvos

Respublikos civilinio proceso kodeksu, Lietuvos Respublikos darbo kodeksu, Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo jurisprudencija bei Lietuvos Aukščiausiojo Teismo praktika.

1. PROFESINIŲ SĄJUNGŲ RAIDA IR TEISINIS STATUSAS

Profesinės sąjungos yra savarankiškos darbuotojų organizacijos, kurių pagrindinis tikslas yra ginti ir atstovauti savo narių teises bei interesus darbo santykiuose. Šios organizacijos siekia užtikrinti tokius veiksnius, susijusius su egzistuojančiais darbo santykiais, kaip teisingos darbo sąlygos, sąžiningas darbo užmokestis, taip pat socialinė apsauga bei darbuotojų teisės. Darbdavių ir darbuotojų kontekste, juos siejant darbo santykiams, profesinės sąjungos veikia kaip tarpininkas tarp šių šalių bei atlieka kolektyvinių derybų organizavimą dėl darbo sąlygų ir, pagal vieną iš profesinių sąjungų pagrindinių veiklos principų, teikia teisinę pagalbą atstovaudami darbuotojus, sąjungos narius.

Pagrindiniai socialiniai klausimai – nedarbo mažinimas, darbuotojų kvalifikacijos tobulinimas, socialinio teisingumo užtikrinimas yra viena iš profesinių sąjungų veiklos sričių, o pačios organizacijos taip pat prisideda prie įstatymų leidybos proceso, teikdamos pasiūlymus dėl darbo teisės tobulinimo ir dalyvaudamos socialiniame dialoge su darbdavių atstovais bei valdžios institucijomis. Šios organizacijos, kaip jas suprantame dabar, pradėjo formotis pramonės perversmo metu, kuomet buvo ypatingai aktualu ginti darbuotojų teises dėl spartėjančio pramonės vystymosi bei dėl esminės darbininkų migracijos į miestus bei dėl augančios socialinės nelygybės, dėl pavojingų darbo sąlygų, nesąžiningos bei neteisingos darbo užmokesčio sistemos bei dėl ilgų darbo valandų.

1.1. Profesinių sąjungų kilmė ir jų statuso istorinė raida

Istoriškai, profesinių sąjungų užuomazgų galima įžvelgti įvairiose pasaulio vietose net 1490 m. pr. Kr., kuomet Egipte dirbantys žydų tautybės plytų gamintojai istoriškai pažymėjo savo sukilimą – kolektyvinę teisių gynimo priemonę, kuri gali būti prilyginama šių dienų streikui, prieš savo „viršininkus“ – darbdavius -, siekiant apginti savo, kaip tuometinių darbuotojų, teises ir tęsti gaminti plytas naudojant šiaudus, nepaklusti darbdavių nurodymams gaminti plytas be šios medžiagos, kas iš esmės ženkliai pasunkino tuometinių plytų gaminimo procesą bei bendrą gaminamų plytų kokybę. Tačiau istorija rodo ir daugiau atvejų, per kuriuos buvo galima įžvelgti profesinių sąjungų užuomazgų bei darbuotojų teisių gynimo idėjų jau ir egzistuojant savarankiškai sudarytiems darbo santykiams. Štai 1383 m. matomas pirmųjų profesinių sąjungų, kaip konkrečių organizacijų, vystymasis, tokiais veiksmais kaip Londono Miesto Korporacijos (angl. *The Corporation of London City*) draudimas dirbantiems žmonėms šamokslauti bei jungtis į kongregacijas. Toks draudimas nurodo net ir tuometinę paklausą dirbantiems

asmenims imtis iniciatyvos ginti savo teises bei jungtis į bendraminčių grupes siekiant gerinti savo situaciją, o 1387 m. jau egzistavo duomenys dėl batsiuvių būrimosi siekiant įkurti nuolatinę „broliją“ bei vykdyti kolektyvinius veiksmus prieš savo darbdavį. (Webb S., Webb B., 1920, p. 1).

Nors darbuotojų kolektyviniai veiksmai prieš savo darbdavius, streikų (sukilimų) organizavimai bei darbuotojų teisių gynimas bendrąja prasme iš esmės neįrodo profesinių sąjungų kaip darbuotojų teisių gynimo organizacijos egzistavimo arba jų istorinės kilmės – darbuotojų grupės iniciatyva organizuojami kolektyviniai veiksmai įtraukiant kitus toje srityje, pas tą patį darbdavį dirbančius darbuotojus, iš esmės ir yra profesines sąjungas, kaip darbuotojų teises ginančias organizacijas, apibūdinantis bruožas bei subjektą apibrėžiančios savybės, taigi tokių asmenų bei grupių egzistavimas istorijoje yra nurodantis faktas, jog profesinės sąjungos atsirado tada, kuomet istoriškai pradėjo vystytis darbuotojus ir darbdavius siejantys darbo santykiai.

Priešingai, Sidney Webb bei Beatrice Webb nuomone, istoriškai vykę kolektyviniai veiksmai ir juos organizuojančios darbuotojų grupės negali būti prilyginamos dabartinei profesinių sąjungų sąvokai bei judėjimui, būtent dėl to, kad istoriškai vykę kolektyviniai veiksmai nebuvo organizuojami oficialios organizacijos ar asociacijos, ar kaip nors ją – pačią organizaciją – kuriantys veiksmai. Šių darbuotojų sukilimų prieš savo „viršininkus“ atveju istoriškai yra apstu, tačiau, Sidney bei Beatrice Webb nuomone, istoriškai vykusiems „darbo karams“ trūko vieno apibrėžiančio bruožo siekiant tai laikyti neabejotina profesinių sąjungų istorinės raidos dalimi – tai yra savarankiškai sudarytų bei savo valia išreikštų darbo santykių tarp darbuotojų ir jų darbdavių (Webb S., Webb B., 1920, p. 1).

Lietuvoje, XX a. pradžioje, profesinės sąjungos – organizacijos, kaip mes jas žinome dabar, buvo vadinamos draugijomis, o jų teisinis statusas ir veikla buvo reglamentuojama draugijų įstatymais. 1906 m. draugijų veikla reglamentavo Laikinosios taisyklės apie draugijas ir sąjungas, kurios iš esmės tapo pagrindiniu dokumentu, reglamentavusiu visuomeninių organizacijų veiklą Lietuvoje iki 1915 m., kai didžiąją šalies dalį okupavo Vokietijos kariuomenė. Šios taisyklės reikšmingai pakeitė iki tol galiojusią draugijų steigimo tvarką: vietoj anksčiau privalomo leidimo, kurį turėdavo suteikti ministrai ar gubernatoriai, buvo pereita prie modelio, primenančio registracinę ar pareikštinę sistemą. Nors Laikinių taisyklių apie draugijas ir sąjungas antrasis punktas numatė, kad draugijoms steigti valdžios leidimo nereikia, praktika parodė, jog tai buvo daugiau teorinis teiginys nei reali tvarka. Draugijos buvo skirstomos į dvi grupes: vienoms buvo privaloma turėti įstatus ir būti įregistruotoms, kitoms pakako pateikti

pareiškimą vietos administracijai. Visgi valdžia galėjo užkirsti kelią veiklai, o dauguma praktinių veiklų – kaip skyrių kūrimas, turto valdymas ar lėšų rinkimas – buvo įmanomos tik registruotoms draugijoms. Organizacijos, kurios norėjo valdyti turtą, sudaryti sutartis, rinkti aukas ar vykdyti viešą veiklą, privalėjo būti įregistruotos ir turėti patvirtintus įstatus. Nors profesinės draugijos galėjo rūpintis darbo sąlygų gerinimu ir ekonominiais klausimais, joms nebuvo leidžiama jungtis į sąjungas, skelbti streikų ar derėtis dėl atlyginimų (Butkus, 2023, p. 37).

Tarpukario laikotarpiu draugijų veiklą reglamentavo 1919 m. įstatymas apie draugijas, kuris numatė, jog draugijų registravimu rūpinasi prie apskrities viršininko sudaroma komisija, o registraciją atlieka pats apskrities viršininkas. Vėliau, 1936 m. priimtas Draugijų įstatymas sugriežtino steigimo tvarką – nuo šiol norint įkurti draugiją, buvo būtina gauti Vidaus reikalų ministro leidimą. Gavus leidimą, organizacija buvo įrašoma į Vidaus reikalų ministerijos (toliau – VRM) tvarkomą Draugijų registrą. Ši centralizuota sistema leido valstybei rinkti išsamius duomenis apie legaliai veikiančias organizacijas: buvo sudaromi valdybų sąrašai, kaupiama statistika, o VRM prižiūrėjo jų veiklą (Butkus, 2022, p. 180).

Lietuvoje nepriklausomos profesinės sąjungos įsitvirtino ir pradėjo veiklą 1980 m. gale, kuomet dėl netrukus ateinančios Lietuvos nepriklausomybės darbo sąlygos buvo labai nepatvarios. Sovietinėje Lietuvoje pagrindinę darbo rinką iš esmės dominavo didelės valstybinės gamyklos, kurios, artėjant neišvengiamai Lietuvos nepriklausomybei, žlugo, o valstybės nekontroliuojama laisvoji rinka atliko vieną iš pagrindinių veiksmų vystantis naujai darbuotojų kartai bei darbo rinkai. Ilgą laiką vyraujant sovietų sistemai, profesinės sąjungos buvo žvelgiamos kaip reiškinys, susijęs su Sovietų Sąjungos sistema. Pagrindiniai profesinių sąjungų veiklos principai bei nauda, darbuotojų teisių apsauga darbo santykių kontekste, iš esmės buvo nepastebimi, atsižvelgiant į tai, jog organizacijų įvaizdis buvo gadinamas, atsižvelgiant į vykstančius konfliktus tarp nacionalinių konfederacijų dėl buvusių Sovietų Sąjungos profesinių sąjungų turto pasidalijimo. Taip pat vykstantys struktūriniai pakitimai Lietuvos ekonomikoje bei socialiniame gyvenime, ypatingai atkreipiant dėmesį į tuo metu egzistuojančią socialinę nelygybę, ženkliai paveikė tolimesnį tuometinių nepriklausomų profesinių sąjungų vystymąsi. Kaip minėta, naujoji – laisva bei nepriklausoma – darbo rinka, besikuriantys darbdaviai ir jų darbuotojai ilgainiui nenorėjo turėti nieko bendro su profesinėmis sąjungomis dėl šių asociacijų sovietų sistemai, kuomet darbuotojai, vis dar priklausantys senajai, sovietinei sistemai – tai yra tuometinių profesinių sąjungų šalininkai – buvo susitelkę neprarasti

savo darbo vietos aktyviai besikeičiančiai darbo rinkos sistemai nepriklausomoje Lietuvoje (Blažienė, 2023, p. 697).

Ilgainiui, nepriklausomos Lietuvos ekonomika kito nuo tos, kuri vyravo Sovietų Sąjungoje ir jai priklausančioje Lietuvoje. Keitėsi visa ekonomikos struktūra bei ypatingai egzistuojanti darbo rinka. Ženkliai patrauklesnė už buvusią gamybos pramonės rinką, laisvoji darbo rinka skatino privačių verslų kūrimą ir augimą, o tai skatino paslaugų sektoriaus ir su tai susijusio darbo rinkos pradžią. Taip pat, nepriklausomos Lietuvos pradžioje, besikūriant privačiam verslui ir mažoms įmonėms, jos ilgainiui pakeitė didžiausias kompanijas, kurios iš esmės buvo ženkliai palankesnės profesinių sąjungų veiklai. Be to, 2004 m., Lietuvai prisijungus prie Europos Sąjungos, Lietuvą užpildė papildomos, prieš tai neegzistavusios galimybės. Atsivėrus Europos Sąjungos narių sienoms, darbuotojai įgijo galimybę dirbti kitoje Europos Sąjungos valstybėje narėje ir įgyvendinti nevaržomo judėjimo ir darbo principus, o tai iš esmės buvo vertinama kaip alternatyva netinkamoms darbo sąlygoms Lietuvoje – vietoje profesinių sąjungų vystymo ar bendro kovojimo už savo teises, darbuotojams buvo patogiau tiesiog išvykti ir savo darbo paslaugas siūlyti kitoje Europos Sąjungos valstybėje (Blažienė, 2023, p. 697).

Atsiradus nepriklausomai Lietuvai bei pradedant kurtis nepriklausomai, laisvajai darbo rinkai, profesinės sąjungos taip pat susidūrė su papildomu iššūkiu, kas iš esmės lėmė šių darbuotojų organizacijų reputaciją bei bendrą naudojimą darbo santykiuose – profesinių sąjungų tapatybė. Tai yra, viena iš priežasčių, kodėl profesinių sąjungų kylimas nepriklausomoje Lietuvoje buvo toks sudėtingas, yra profesinių sąjungų ir jų narių požiūris į save ir identiteto klausimas. To priežastis, žinoma, buvo sutapatinta su profesinių sąjungų ir jų narių požiūriu laikais, kuomet Lietuva priklausė Sovietų Sąjungai. Neegzistuojant laisvai darbo rinkai, profesinės sąjungos ir jų nariai iš esmės į save žiūrėjo kaip į paskutinę išeitį – *ultima ratio* sprendimo būdą ir su tuo susijusią instituciją. Be to, bendrąja prasme profesinės sąjungos neturėjo tiek įtakos ir įprastai sudarydavo kolektyvines sutartis su minimaliomis sąlygomis, organizacijų narių kiekis buvo ganėtinai mažas, o kolektyviniai veiksmai buvo sunkiai įgyvendinami. Visa tai rodė, jog profesinės sąjungos iš esmės nėra veiklios ir yra Sovietų Sąjungai priklausančios sistemos bei tuometinės darbo rinkos padarinys (Blažienė, 2023, p. 698).

Remiantis Oficialiosios statistikos portalo rodikliais, 1995 m. narystės profesinėse sąjungose siekė net 400 tūkst., o štai 2000 m. narystė profesinėse sąjungose sumažėjo ir siekė tik 184 tūkst., kol 2019 m. narystė profesinėse sąjungose sumažėjo iki 99 tūkst. narių, kas iš esmės nurodo konkrečią kryptį ir profesinių sąjungų, kaip darbuotojų teisių gynimo organizacijų, raidą (Blažienė, 2023, p. 698).

Apibendrinus, galime teigti, jog profesinės sąjungos kaip darbuotojus ginančios organizacijos iš esmės dalimi egzistavo jau nuo tada, kuomet pradėjo vystytis savo valią išreiškiantys darbo santykiai tarp darbuotojų ir darbdavių. Pramonės perversmo metu profesinės sąjungos pradėjo formuotis tokiu modeliu, koku jas žinome šiomis dienomis, XX a. pradžioje bei tarpukario laikotarpiu profesinės sąjungos, tuomet vadinamos draugijomis, buvo reglamentuojamos draugijų įstatymų, o Lietuvoje nepriklausomos profesinės sąjungos pradėjo formuotis pasitraukus sovietų sistemai ir Lietuvai įgijus nepriklausomybę, tačiau jų reputaciją tarp laisvosios darbo rinkos darbuotojų ilgainiui buvo neigiama, o statistikos duomenys rodo ženklių profesinių sąjungų narių skaičiaus mažėjimą.

1.2. Profesinių sąjungų teisinis statusas

Šiuolaikinėje Lietuvoje profesinių sąjungų teisinis statusas yra reglamentuojamas Lietuvos Respublikos profesinių sąjungų įstatyme (toliau – Profsąjungų įstatymas) (Lietuvos Respublikos profesinių sąjungų įstatymas, 1991), tačiau tai nėra vientisa visuotinė institucija, siekianti ginti visų sričių darbuotojų teises – profesinės sąjungos yra steigiamos tam tikru lygmeniu – pagal tam tikrus principus, o įsitraukimas į profesinę sąjungą bei narystės pabaigos momentas ir su tuo susiję etapai yra reglamentuojami kiekvienos profesinės sąjungos įstatuose apibrėžta tvarka (Petrylaitė, 2008, p. 11).

Profsąjungų įstatymas pabrėžia profesinių sąjungų įstatus, kuriame turi būti nurodytas įstojimo procesas bei išstojimo proceso tvarka, kuri iš esmės gali skirtis nuo kitos profesinės sąjungos įstatuose nustatytos tvarkos, tai yra, šie procesai neturi būti vienodi. Profesinių sąjungų nariai yra savo valia, samdomą darbą dirbantys bei teisėtus darbo santykius su darbdaviais turintys darbuotojai, kurie pagal profesinių sąjungų įstatus gali tapti jos nariais, o patapę organizacijos dalyviais, jų, su įstojimo į profesinę sąjungą faktų įgytos teisės ir pareigos, yra taip pat reglamentuojamos profesinių sąjungų įstatuose.

Profesinės sąjungos turi plačias teises, kurias gali laisvai bei nevaržomai praktikuoti. Šios darbuotojų teises ginančios organizacijos veikia laisvai bei savarankiškai. Profsąjungų įstatymo 3 straipsnis reglamentuoja profesinių sąjungų veiklos laisvę bei šios veiklos apsaugą nuo darbdavių iniciatyvos, kenkiančios darbuotojų bei profesinių sąjungų interesams. Valstybės ir savivaldybių institucijoms bei įstaigoms, darbdaviams, jų įgaliotiesiems atstovams, įmonės, įstaigos, organizacijos valdymo organams, administracijai, pareigūnams, politinėms partijoms ir kitoms organizacijoms yra draudžiama daryti tam tikrą įtaką bei trukdyti profesinių sąjungų veiklai ar kaip nors

kitaip siekti palenkti šių organizacijų kryptį ar manipuliuoti siekiant gerinti darbdavio ar kitų įstaigų interesus.

Tarptautinės darbo organizacijos konvencijoje Nr. 87 „Dėl asociacijų laisvės ir teisės jungtis į organizacijas gynimo“ (toliau – TDO Nr. 87) taip pat plačiai reglamentuojamas profesinių sąjungų teisinis statusas bei jų nepriklausomumas. TDO Nr. 87 2 straipsnis nurodo, jog tiek darbuotojai, tiek darbdaviai, gali nevaržomai jungtis į organizacijas ir išimtinai vadovautis tik tų organizacijų taisyklėmis. TDO Nr. 87 4 straipsnis pakartotinai užtikrina nepriklausomumo principus profesinių sąjungų kontekste nurodydamas, jog darbuotojų ir darbdavių organizacijos negali būti paleistos arba laikinai uždraustos administracine tvarka.

Organizacijos, tokios kaip profesinės sąjungos, turi tam tikrus reikalavimus – kriterijus – kuriuos jos turi atitikti, jog galėtų įgauti teisinį statusą. Kaip minėta aptariant profesinių sąjungų istoriją, kilmę bei raidą, darbuotojų teises bei interesus ginančios grupės dar *de facto* nenustato profesinių sąjungų, kaip šiuolaikinių organizacijų, egzistavimo, o tuo labiau – organizacijų, turinčių teisinį statusą. Profesinės sąjungos turi keletą pagrindinių orientyrų – principų – kuriais remiantis, darbuotojų teises ginanti grupė gali tapti teisėta profesinė sąjunga, o šie principai yra profesinis, pareiginis, gamybinis bei teritorinis, tačiau profesinės sąjungos gali steigtis ir kitais, pačių profesinių sąjungų nustatytais principais. Bet kokių atveju, steigiantis šiai organizacijai yra keliami kiekybiniai narių reikalavimai. Profsąjungų įstatymo 6 straipsnis nurodo, jog minimalus profesinių sąjungų narių kiekis arba, šiuo atveju, steigėjų kiekis yra 20 steigėjų. Tačiau šis kriterijus iš esmės nėra galutinis ir vienintelis kriterijus. Verčiau, tai yra alternatyva kitam kiekybiniam nurodymui, nes šis punktas gali būti alternatyviai užtvirtintas jeigu įmonėje, įstaigoje ar organizacijoje steigėjai sudarytų ne mažiau kaip 1/10 visų darbuotojų – o 1/10 visų darbuotojų būtų ne mažiau kaip 3 darbuotojai. Be kita ko, profesinės sąjungos susirinkime turi būti patvirtinti įstatai bei išrinkti valdymo organai, bei turi būti priimtas sprendimas dėl buveinės kur įsteigta profesinė sąjunga pagrinde vykdys savo veiklą.

Profsąjungų įstatymo 8 straipsnis nurodo, jog profesinės sąjungos arba tokio pobūdžio organizacijos, susivienijimai, turi minėtojo įstatymo nustatyta tvarka įregistruoti savo įstatus, o juose turi būti nurodyti veiklą vykdančios profesinės sąjungos pavadinimas ir buveinė, specifinė struktūra apibūdinanti organizacinę profesinės sąjungos veiklą, profesinės sąjungos vadovaujantieji organai, profesinės sąjungos veiklos nutraukimo tvarka bei turto, priklausančio profesinei sąjungai, valdymo, disponavimo ir naudojimo tvarka (Petrylaitė, 2008, p. 11).

Profesinių sąjungų įstatai yra iš esmės pagrindinis profesinės sąjungos vidaus veiklos dokumentas, kuris apibrėžia profesinės sąjungos veiklos tikslus, struktūrą, valdymą, narių teises ir pareigas bei kitus svarbius organizacijos veiklos aspektus. Profesinių sąjungų įstatai privalo būti pasirašyti ir patvirtinti. Steigiamosios profesinės sąjungos įstatus susirinkimo įgaliotas asmuo turi pasirašyti ne vėliau kaip per tris dienas nuo tos datos, kuomet vyko steigiamasis susirinkimas. O štai veiklą jau vykdančiai profesinei sąjungai vykdant įstatų pakeitimo procedūrą, profesinės sąjungos įstatus privalo pasirašyti profesinės sąjungos valdymo organas arba visuotinio narių susirinkimo įgaliotas asmuo. Profesinei sąjungai pakeitus savo įstatus bei juos pasirašius vienam iš minėtų asmenų, kartu su pakeistais įstatais Juridinių asmenų registrui privalo būti pateiktas visas profesinės sąjungos pakeistų įstatų tekstas.

TDO Nr. 87 3 straipsnis taip pat apibendrina bei reglamentuoja profesinių sąjungų ar tokio pobūdžio organizacijų įstatų ir taisyklių parengimo principus – darbuotojų ir darbdavių organizacijos turi visą teisę parengti savo įstatus ir taisykles, nepriklausomai ir laisvai rinkti organizacijos atstovus bei vykdyti organizacijos valdymą ir veiklą bei rengti savo programas. Kaip minėta, tokio pobūdžio reglamentavimą galime įžvelgti ir Profsąjungų įstatymo 3 straipsnyje, reglamentuojančiame profesinių sąjungų veiklos laisvę bei savarankiškumą, teisę rinkti savo atstovus bei parengti nuosavus veiklos įstatus bei reglamentus.

Lietuvoje egzistuojantis profesinių sąjungų teisinis statusas nėra išskirtinis – daugelis valstybių profesinių sąjungų teisinį statusą reglamentuoja panašiai, tačiau yra valstybių, kurios nustato kitokią profesinių sąjungų teisinį statusą. Pavyzdžiui, Didžiosios Britanijos Profesinių sąjungų ir darbo santykių (konsolidavimo) įstatyme (angl. *Trade Union and Labour Relations (Consolidation) Act*, 1992) yra numatyta, jog profesinės sąjungos negali turėti juridinio asmens statuso, tačiau gali sudaryti sutartis, gali pareikšti ieškinį savo vardu bei byloje būti atsakovė, jos vardu gali būti pradėtas ikiteisminis tyrimas dėl nusikaltimų. Pagal šį įstatymą, profesinės sąjungos nėra registruojamos kaip kiti juridiniai asmenys pagal Didžiojoje Britanijoje veikiančią įmonių įstatymą (angl. *Companies Act*, 2006), o visos profesinės sąjungos save taip užregistravusios tokio statuso neįgauna bei neturi.

Lietuvos Respublikos Konstitucinis Teismas (toliau – Konstitucinis Teismas) yra nurodęs, jog profesinės sąjungos yra savanoriškos ir savarankiškos darbuotojų organizacijos, kurios vienija asmenis siekiant organizuotai ginti jų profesines, ekonomines ir socialines teises bei interesus. Įstojimas į profesinę sąjungą yra laisvas apsisprendimas, pasirinktas kaip viena iš teisėtų priemonių savo interesams ginti. Ši

nuostata siejasi su Lietuvos Respublikos Konstitucijos (toliau – Konstitucija) (Lietuvos Respublikos Konstitucija, 1992) 35 straipsniu, užtikrinančiu piliečių teisę laisvai vienytis į bendrijas ar asociacijas, jei jų tikslai ir veikla neprieštarauja Konstitucijai bei įstatymams. Profesinių sąjungų statusas ir veiklos principai, kartu su Konstitucijos preambulėje įtvirtintu atviros, teisingos ir darnios pilietinės visuomenės bei teisinės valstybės siekiu, suponuoja jų autonomiškumą valstybės ir jos institucijų atžvilgiu. Konstitucijos 50 straipsnio 1 dalyje įtvirtinta nuostata, kad profesinės sąjungos kuriasi laisvai ir veikia savarankiškai, reiškia jų nepriklausomybę nuo valstybės valdžios, kitų valstybės institucijų, darbdavių bei jų organizacijų ar kitų organizacijų. Tik laisvai susikūrusios ir nepriklausomai veikiančios profesinės sąjungos gali efektyviai ginti darbuotojų profesines, ekonomines ir socialines teises bei interesus. Konstitucija draudžia teisinį reguliavimą, kuris ribotų ar paneigtų profesinių sąjungų teisę laisvai kurtis ir savarankiškai veikti ginant darbuotojų interesus. Be to, valstybė, nepažeisdama Konstitucijos ir atsižvelgdama į tai, kad visos profesinės sąjungos turi lygias teises (pagal Konstitucijos 50 straipsnio 2 dalį), jų kūrimosi ir veiklos pradiniam etape galėjo suteikti materialinę ar finansinę paramą besikuriančioms ar jau veikiančioms profesinėms sąjungoms, kad šios galėtų pradėti veiklą ir savarankiškai vykdyti savo funkcijas. Tačiau tokia valstybės parama negali būti nuolatinė, nes ji susijusi ne su profesinių sąjungų funkcijų vykdymu, o su jų kaip pilietinės visuomenės dalies susikūrimu ir veiklos pradžia. Konstitucija draudžia nustatyti teisinį reguliavimą, pagal kurį valstybė teiktų profesinėms sąjungoms tokią paramą ar ją suteiktų tokiais būdais, kurie pažeistų jų savarankiškumą, padarytų jas priklausomas nuo valstybės ir taip apribotų jų galimybes ginti darbuotojų profesines, ekonomines ir socialines teises bei interesus. Taip pat negali būti nustatyta teisinė tvarka, kuri užtikrintų valstybės paramą profesinėms sąjungoms taip, kad būtų pažeistas jų lygiateisiškumas (Konstitucinio Teismo 2003 m. rugsėjo 30 d. nutarimas).

Apibendrinus, profesinių sąjungų teisinis statusas Lietuvoje yra reglamentuojamas Profsąjungų įstatyme – jos veikia kaip nepriklausomos ir savarankiškos organizacijos, neatskaitingos jokiai išorinei institucijai. Profesinės sąjungos steigiasi tam tikru lygmeniu, vadovaudamosi profesiniu, pareiginiu, gamybiniu ar teritoriniu principais, tačiau gali pasirinkti ir kitus savo veiklai tinkamus principus. Šios organizacijos turi teisę laisvai formuoti savo struktūrą, valdyti savo veiklą bei nustatyti narystės sąlygas savo įstatuose, kurie yra pagrindinis jų vidaus veiklos dokumentas. Įstatai reglamentuoja narių įstojimo ir išstojimo procedūras, jų teises bei pareigas, organizacijos tikslus, struktūrą, valdymą ir kitus svarbius aspektus. Profesinių sąjungų veikla yra apsaugota nuo darbdavių ar kitų išorinių subjektų kišimosi, o jų steigimas ir veiklos nutraukimas negali būti ribojami

administracinėmis priemonėmis. Tiek nacionalinė teisė, tiek tarptautinės normos, pavyzdžiui, TDO Nr. 87 užtikrina profesinių sąjungų laisvę, nepriklausomumą ir teisinę apsaugą, leidžiant joms veikti pagal savo nustatytas taisykles bei atstovauti darbuotojų interesams.

1.3. Darbo kodekso ir Profesinių sąjungų įstatymo problematika

Teisės aktai yra vienas svarbiausių teisės sistemos elementų, užtikrinančių visuomenės funkcionavimo stabilumą ir teisinį aiškumą. Jie reglamentuoja įvairius visuomeninius santykius, nustato asmenų teises, pareigas ir atsakomybę bei įtvirtina valstybės valdžios institucijų kompetencijas. Teisinio reguliavimo svarba ypač akcentuojama Konstitucinio Teismo jurisprudencijoje, kurioje laikomasi nuostatos, kad svarbiausi visuomeniniai santykiai turi būti reguliuojami įstatymais. Šis principas kyla iš Konstitucijos reikalavimų ir užtikrina, kad pagrindinės žmogaus teisės ir laisvės nebūtų reguliuojamos žemesnės galios teisės aktais.

Konstitucinis Teismas yra pabrėžęs, kad svarbiausi visuomeniniai santykiai, ypač susiję su žmogaus teisių ir laisvių įtvirtinimu bei įgyvendinimo garantijomis, turi būti reguliuojami įstatymais. Tai reiškia, kad įstatymų leidėjas turi išimtinę kompetenciją nustatyti teisinį reguliavimą srityse, kurios tiesiogiai veikia piliečių gyvenimą. Konstitucinis Teismas ne kartą yra pažymėjęs, kad pagal Konstituciją negalima poįstatyminiais teisės aktais nustatyti asmens teisės atsiradimo sąlygų ar riboti jų apimtį. Tokia praktika būtų prieštaraujanti teisinės valstybės principui ir pažeistų teisės viršenybę (Konstitucinio Teismo 2015-ųjų metų rugsėjo 29 dienos nutarimas).

Teisės aktų hierarchija užtikrina, kad aukštesnės galios norminiai aktai turi viršenybę prieš žemesnės galios teisės aktus, todėl įstatymai yra esminė teisėkūros grandis. Įstatymų pagrindu gali būti priimami poįstatyminiai teisės aktai, tokie kaip Vyriausybės nutarimai ar ministrų įsakymai, tačiau jie negali prieštarauti įstatymams ar juos keisti. Tai yra būtina siekiant teisinio aiškumo bei piliečių pasitikėjimo teisės sistema užtikrinimo, tačiau, svarbu pastebėti problematiką kai tą pačią visuomeninių santykių specifiką, to paties instituto veiklą reglamentuoja ne tik įstatymas ir poįstatyminiai teisės aktai, tačiau du ar daugiau įstatymų.

Lietuvoje nacionaliniu lygiu profesinių sąjungų veiklą bei teisinį statusą reglamentuoja du pagrindiniai teisės aktai – Lietuvos Respublikos darbo kodeksas (toliau – Darbo kodeksas) (Lietuvos Respublikos darbo kodeksas, 2016) bei Profsąjungų įstatymas. Elementaru, jog egzistuojant daugiau nei vienam teisės aktui, kuris

reglamentuoja tą patį institutą, tarp jų galima išvėlgti tam tikrą problematiką – kaip šie teisės aktai veikia tarpusavyje, kaip ir kokiais būdais jie reglamentuoja šį institutą ir kokie tarp jų gali būti išvėlgiami galimi prieštaravimai.

Visu pirma, analizuojant Darbo kodekso bei Profsąjungų įstatymo profesinių sąjungų veiklos reglamentavimą, svarbu įvardinti subjektą. Darbo kodeksas nepateikia tikslaus profesinių sąjungų apibrėžimo, verčiau, pirmasis realus profesinių sąjungų veiklos modelis, arčiausiai subjekto apibrėžties, yra minimas 13 straipsnio 2 dalyje, įtvirtinant, jog profesinių sąjungų steigimą ir veiklą reglamentuoja jų steigimo vietos valstybės teisė. Platesnis profesinių sąjungų aprašymas randamas Darbo kodekso 165 straipsnyje, kuriame yra įtvirtinti darbuotojų atstovai, kurie pirmasis iš jų yra įvardintas kaip profesinė sąjunga. Taip pat, profesinė sąjunga yra įvardinta kaip darbuotojų atstovas, o darbuotojų atstovavimas yra įtvirtintas kaip darbuotojų teisių ir interesų gynimas ir atstovavimas jiems santykiuose su kitomis partnerystės šalimis, tačiau tai yra proceso aprašymas. Šiame straipsnyje toliau reglamentuojamas profesinių sąjungų teisinis statusas, įtvirtinant, kad profesinės sąjungos, Darbo kodekso bei kitų įstatymų nustatytais atvejais kolektyviai atstovauja savo nariams – darbuotojams ir asmenims, kurie dirba Lietuvos Respublikos užimtumo įstatyme nurodytais darbo santykiais prilygintų teisinių santykių pagrindais kolektyviniuose darbo santykiuose, gali atstovauti teisminėse procedūrose trečiųjų šalių piliečiams bei individualiai gina savo narius ir jiems atstovauja individualiuose darbo santykiuose. Tačiau, analizuojant Darbo kodeksą, pastebėtina, jog šis teisės aktas neapibrėžia profesinės sąjungos, kaip organizacijos, sąvokos. Profsąjungų įstatymas profesinių sąjungų sąvoką pateikia jau ir preambulėje, įtvirtinant, jog profesinės sąjungos yra savanoriškos, savarankiškos ir savaveiksmės organizacijos, kurios atstovauja darbuotojų profesinėms darbo, ekonominėms, socialinėms teisėms ir interesams bei vykdo jų gynybą. Taigi, pastebėtina, jog sąvokos apibrėžties klausimu šie teisės aktai neprieštarauja vienas kitam, o verčiau papildo vienas kitą.

Analizuojant šių teisės aktų problematiką yra ypač svarbu atkreipti dėmesį į profesinių sąjungų veikimo reglamentavimą. Kaip minėta, Darbo kodeksas, kaip darbuotojų atstovus, visu pirma, įvardina profesines sąjungas, o po jų seka darbo taryba bei darbuotojų patikėtinis. Darbo kodekso 13 straipsnis nurodo, jog profesinių sąjungų steigimą ir veiklą reglamentuoja jų steigimo vietos valstybės teisė, o kitų darbuotojų atstovų teisinį statusą reglamentuoja valstybės teisė, kurie jie veikia pagal savo kompetenciją. Taigi, iš šios straipsnio nuostatos darytina išvada, jog profesinė sąjunga, nors ir vykdo veiklą Lietuvoje, tačiau ji gali veikti (ir veikia) ne pagal Lietuvos Respublikos teisės aktus, o pagal tos valstybės, kurioje ji buvo įsteigta. Profsąjungų

įstatymo 4 straipsnyje yra įžvelgiama atitinkama problematika veikimo teisės kontekste, nes šis straipsnis nurodo, jog profesinės sąjungos veikia pagal Profsąjungų įstatymą ir kitus Lietuvos Respublikos įstatymus, neišskiriant profesinės sąjungos steigimo vietos teisės, kaip aktualios teisės, pagal kurią gali veikti profesinės sąjungos. Šios teisės aktų formuluotės gali būti įžvelgiamos kaip prieštaravimai, nes, remiantis Darbo kodeksu, užsienyje įsteigtos profesinės sąjungos gali veikti vadovaujantis ne tik Lietuvos, bet ir savo kilmės šalies teise, kuri gali skirtis nuo įstatymo normų, įvardintų Lietuvos Respublikos teisės aktuose.

Darbo kodeksas, be įstatymų normų, kurios yra susijusios tiesiogiai su profesinių sąjungų veiklos bei steigimo reglamentavimu, taip pat įtvirtina darbo sutarties pasibaigimo pagrindus. Darbo sutartis pasibaigia nutraukus darbo sutartį šalių susitarimu, nutraukus darbo sutartį vienos iš šalių iniciatyva, nutraukus darbo sutartį darbdavio valia, nutraukus darbo sutartį nesant šalių valios, ir kitais pagrindais. Darbo kodekso 57 straipsnis įtvirtina darbo sutarties nutraukimą darbdavio iniciatyva be darbuotojo kaltės, kuriame numatyta, jog darbdavys turi teisę nutraukti neterminuotą arba terminuotą darbo sutartį dėl priežasčių, kurios nėra susijusios tiesiogiai su darbuotojo darbo kokybę bei su kitais aspektais, kurie yra priklausomi nuo darbuotojo. Taip pat šiame straipsnyje yra nurodyti kriterijai bei pirmenybės teisės darbdaviui siekiant nutraukti darbo sutartį dėl perteklinės darbo funkcijos, kurios darbdavys turi patvirtinti suderinęs su darbo taryba, o kai jos nėra – su profesine sąjunga, o vienas iš numatytų kriterijų, suteikiantis pirmenybę išlaikyti darbo vietą yra jeigu tokia teisė darbuotojui yra nustatyta kolektyvinėje sutartyje bei kuris yra išrinktas į darbuotojų atstovų, veikiančių darbdavio lygmeniu, valdymo organų narius. Taigi, analizuojant šią įstatymo normą daroma prielaida, jog ši pirmenybės teisė yra įtvirtinta darbuotojui tik jeigu egzistuoja kolektyvinė sutartis (priklausomai nuo kolektyvinės sutarties turinio – taip pat tik jeigu darbuotojas yra profesinės sąjungos narys), bei jeigu darbuotojas tuo metu atlieka darbuotojo atstovo (profesinės sąjungos) valdymo organo funkciją. Pastebėtina, jog ši teisė, įtvirtinta Darbo kodekse, suteikia pirmenybę, tačiau negarantuoja darbo vietos – egzistuojant perteklinei darbo funkcijai pirmenybės teisę atitinkantiems darbuotojams vykdoma atranka, o pasiūlymus dėl darbuotojų atleidimo teikia darbdavio sudaryta komisija, tačiau Profsąjungų įstatymas darbo sutarties nutraukimą šiuo pagrindu reglamentuoja kitaip. Remiantis Profsąjungų įstatymo 21 straipsniu, darbdavys negali atleisti iš darbo darbuotojo šiuo pagrindu, išrinkto darbovietėje veikiančios profesinės sąjungos atstovaujamąjį ir (arba) valdymo organą tuo laikotarpiu, kuriam jis išrinktas be profesinės sąjungos atstovaujamojo ir (arba) valdymo organo išankstinio sutikimo. Iš to darytina išvada, jog darbdaviui vykdam

Darbo kodekse numatytus reikalavimus siekiant nutraukti darbo sutartį šiuo pagrindu ir teikti pasiūlymus dėl darbuotojų, atitinkančių nustatytus kriterijus, pirmenybės, profesinės sąjungos atstovaujamas ir (arba) valdymo organas, nepateikęs savo sutikimo, negali būti atleidžiamas, remiantis Profsąjungų įstatyme numatytomis normomis, neatsižvelgiant į Darbo kodekse nurodytą pirmenybės kriterijų.

Analizuojant Darbo kodekso bei Profsąjungų įstatymo problematiką, svarbu atkreipti dėmesį ne tik į šių dviejų teisės aktų sąveiką tarpusavyje bei galimus prieštaravimus, tačiau pastebėti vietas, kurios yra reglamentuojamos išimtinai specifiniame teisės akte bei kurių reglamentavimas galėtų būti traktuojamas kaip teisės spraga. Jau minėtas Darbo kodekso 165 straipsnis įtvirtina, jog kolektyvinės derybos, kolektyvinių sutarčių sudarymas ir kolektyvinių darbo ginčų dėl interesų inicijavimas yra išimtinė profesinių sąjungų teisė. Profsąjungų įstatymo 11 straipsnis taip pat patvirtina, jog profesinės sąjungos atstovauja savo nariams (taip pat gali būti darbuotojų kolektyvo atstovais), sudarydamos su darbdaviu kolektyvinę ir kitas sutartis, kurios yra kolektyvinių derybų rezultatas. Supratus šią teisės tvarką, svarbu pastebėti Darbo kodekso 188 straipsnį, kuris aprašo kolektyvinių derybų tvarką, įskaitant normą, jog kolektyvinėse derybose darbuotojams gali atstovauti tik profesinės sąjungos. Šis straipsnis įtvirtina, jog jeigu nėra darbdavio lygmeniu veikiančios profesinės sąjungos, visuotinis darbdavio darbuotojų susirinkimas gali įgalioti šakos profesinę sąjungą vesti derybas dėl darbdavio lygmens kolektyvinės sutarties. Taip pat, straipsnyje nustatoma, jog inicijuojanti kolektyvines derybas šalis privalo prisistatyti kitai derybų šaliai rašytiniu formatu, o kolektyvinių derybų siekianti šalis turi pateikti konkrečius reikalavimus bei pasiūlymus ir atstovus, kurie bus deleguoti kolektyvinėse derybose kaip atstovai. Straipsnyje apibrėžiami terminai: pasiūlymą gavusi šalis turi ne vėliau kaip per keturiolika dienų įsitraukti į kolektyvines derybas, perduodama raštu atsakymą šaliai, kuri inicijuoja kolektyvines derybas, nurodydama atstovus, kurie dalyvaus kolektyvinėse derybose. Taip pat pabrėžiama, jog kolektyvinių derybų pradžios data laikoma kita diena, einanti po dienos, kai kolektyvines derybas inicijuojanti šalis gavo kitos šalies rašytinį atsakymą, o jeigu šalys nesusitarė dėl kolektyvinių derybų pradžios, jos turi būti sušauktos ne vėliau kaip per septynias dienas nuo pirmos kolektyvinių derybų dienos. Kolektyvinės derybos yra laikomos baigtomis kai pasirašoma kolektyvinė sutartis, surašomas nesutarimų protokolas arba kai viena iš šalių perduoda kitai šaliai pranešimą apie tai, kad pasitraukia iš kolektyvinių derybų, nebent šalys susitaria kitaip. Nustatoma, jog nė viena iš šalių negali atsisakyti dalyvauti kolektyvinėse derybose, o šalys pirmajame kolektyvinių derybų posėdyje susitaria dėl kolektyvinių derybų eigos, nustatydami numatomą trukmę,

vidinę tvarką bei išsiginčiję organizacinius klausimus, informacijos suteikimo terminus bei kitus aktualius klausimus. Pabrėžiama, jog kolektyvinės derybos turi vykti sąžiningai ir neturi būti vilkinamos.

Siekiant išvengti potencialią problematiką minimame Darbo kodekso straipsnyje, verta atkreipti dėmesį, visu pirma, į tai, jog ne tik nurodytos kolektyvinių derybų tvarkos, bet ir viso Darbo kodekso reglamentuojamų normų reikia laikytis, nes priešingu atveju gali gręsti teisinė atsakomybė. Kolektyvinių derybų inicijavimas bei jį suponuojanti kolektyvinių derybų tvarka neabejotinai yra dalis profesinių sąjungų veiklos, taigi ypatingai svarbu atkreipti dėmesį į taikomas sankcijas. Remiantis Daiva Petrylaite bei Vida Petrylaite, Lietuvoje pagal atitinkamą teisės sritį galimos dviejų rūšių teisinės atsakomybės, kurios kyla asmenims, kurie padarė teisės pažeidimą ir taip pasikėsino į visuomenines vertybes, saugomas teisės aktų – administracinė atsakomybė už veiką, kuri atitinka administracinio nusižengimo požymius pagal Lietuvos Respublikos administracinių nusižengimų kodeksą (toliau – Administracinių nusižengimų kodeksas) (Lietuvos Respublikos administracinių nusižengimų kodeksas, 2015) bei baudžiamoji atsakomybė už veikas, kurios yra uždraustos baudžiamuoju įstatymu, tai yra, Lietuvos Respublikos baudžiamuoju kodeksu (toliau – Baudžiamasis kodeksas) (Lietuvos Respublikos baudžiamasis kodeksas, 2000). Darbo ir socialinės teisės srityje už pažeidimus paprastai yra taikoma administracinė atsakomybė, kuri yra numatyta už maždaug 20 darbo ir socialinės teisės pažeidimų. Baudžiamoji atsakomybė už darbo ir socialinės teisės pažeidimus yra taikoma tik už dvi nusikalstamas veikas, kurios yra darbų saugos ir sveikatos apsaugos darbe reikalavimų pažeidimai bei už trukdymą profesinių sąjungų veiklai, o pastarasis nusižengimas yra reglamentuojamas Baudžiamojo kodekso 177 straipsnyje, kaip sankciją įvardinant viešuosius darbus arba baudą arba laisvės apribojimą (Petrylaitė D., Petrylaitė V., 2024, p. 321).

Taigi, nustačius, jog kolektyvinės derybos ir jų tvarka priklauso profesinių sąjungų veiklai, o už trukdymą profesinių sąjungų veiklai yra numatyta baudžiamoji atsakomybė, galime teigti, jog už aptartos Darbo kodekse įtvirtintos kolektyvinių derybų tvarkos nesilaikymą šalys gali būti traukiamos baudžiamojon atsakomybėn, ir pagrinde aptartame straipsnyje nurodytoje tvarkoje nekyla problematinių aspektų, išskyrus paskutinįjį aptartą tvarkos reikalavimą dėl kolektyvinių derybų sąžiningumo ir proceso nevilkimo reikalavimo. Galime išvengti, jog šis reikalavimas nėra konkrečiai apibrėžtas, o ypatingai reikalavimas dėl proceso nevilkimo, kuris nenurodo konkrečių terminų, kurių sulaukus procesas yra laikomas vilkinamu. Tai sudaro potencialią piktnaudžiavimo galimybę šalims (aprašomuoju atveju – darbdaviui ir jo atstovams) fiktyviai vesti kolektyvines

derybas siekiant nesudaryti kolektyvines sutarties, *de facto* vilkinimas, kuris gali būti pateisintas nesutarimų kiekiu ir kitomis aplinkybėmis, specialiai kiek įmanoma ilgiau atidedant kolektyvinių derybų rezultatą ir baigtį. Nors aptariamuoju Darbo kodekso straipsnio atveju sąžiningos derybos bei proceso nevilkimas yra įtvirtintas reikalavimas, kuris, kaip minėta, trukdo profesinių sąjungų veiklai (jeigu aptariamuoju atveju procesą vilkina darbdavys arba jo atstovai), o už trukdymą profesinių sąjungai veiklai yra numatyta baudžiamoji atsakomybė, darbdavys gali būti traukiamas baudžiamojon atsakomybėn už kolektyvinių derybų proceso vilkinimą, tačiau išanalizavus vilkinimo terminų bei vilkinimo detalizacijos nebuvimą, įžvelgiama problematika dėl šio straipsnio dalies trūkumo, kuri leidžia kolektyvinių derybų šalims (aprašomuoju atveju – darbdaviui ir jo atstovams), vedant fiktyvias kolektyvines derybas, pateisinti pernelyg ilgą procesą kitomis priežastimis, nei kolektyvinių derybų baigties bei rezultato nesuinteresuotumas. Esant tokiai situacijai darbuotojai bei profesinės sąjungos gali inicijuoti streiką kaip kraštutinę priemonę siekiant kolektyvinių derybų baigties, tačiau pastebėtina, jog streikas visais atvejais yra teisė, bet ne pareiga.

Toliau analizuojant Darbo kodekso bei Profsąjungų įstatymo problematiką, būtina atkreipti dėmesį į Darbo kodekso 168 straipsnio 3 dalį bei Profsąjungų įstatymo 21 straipsnį. Darbo kodekso 168 straipsnio 3 dalis nurodo, jog darbuotojų atstovavimą įgyvendinantys asmenys laikotarpiu, kuriam jie išrinkti, ir šešis mėnesius po jų kadencijos pabaigos negali būti atleisti iš darbo darbdavio iniciatyva ar darbdavio valia, o taip pat negali būti pablogintos darbuotojo sąlygos, be Lietuvos Respublikos vyriausiojo valstybinio darbo inspektoriaus įgalioto atitinkamos Valstybinės darbo inspekcijos teritorinio skyriaus vadovo (toliau – VDI) sutikimo. Tačiau Profsąjungų įstatymo 21 straipsnis nurodo, jog darbdavys negali atleisti iš darbo profesinės sąjungos atstovaujamojo (arba valdymo) organo, laikotarpiu, kuriam jie išrinkti, darbdavio iniciatyva nesant darbuotojo kaltės, negavęs tos profesinės sąjungos atstovaujamojo (arba valdymo) organo išankstinio sutikimo. Vertinant šias dvi normas svarbu atkreipti dėmesį į tai, jog Darbo kodeksas nurodo du svarbius kriterijus, tai yra, tikslus subjektas bei du darbo sutarties nutraukimo pagrindai – darbdavio iniciatyva ar darbdavio valia. Darbo kodeksas nurodo du darbo sutarties nutraukimo pagrindus darbdavio iniciatyva, tai yra, egzistuojant darbuotojo kaltei bei be darbuotojo kaltės. Svarbu atkreipti dėmesį į tai, jog šie nurodyti kriterijai sutampa su Profsąjungų įstatymo 21 straipsniu, taigi pastebima problematika bei kyla neaiškumas dėl VDI bei profesinės sąjungos atstovaujamojo ir (arba) valdymo organo sutikimo darbo sutartį nutraukiant minėtuojų pagrindu.

Kasacinio teismo praktikoje yra nurodyta, jog vadovaujantis Darbo kodekso 168 straipsnio 3 dalimi, darbuotojai, einantys darbuotojų atstovų funkcijas, visą jų įgaliojimų laikotarpį bei šešis mėnesius po jų pabaigos, gali būti atleidžiami iš darbo darbdavio iniciatyva ar valia tik tuo atveju, jeigu tam yra gautas VDI sutikimas. Šis reikalavimas yra imperatyvaus pobūdžio – be nurodyto subjekto išankstinio sutikimo darbo teisinių santykių nutraukimas laikytinas negaliojančiu. Sutikimo nebuvimas savaime suponuoja darbo sutarties nutraukimo neteisėtumą, nepriklausomai nuo kitų aplinkybių. Taip pat, minėto straipsnio formuluotė leidžia daryti išvadą, kad VDI yra būtinas visais atvejais, kai darbo sutartis nutraukiama darbdavio iniciatyva, įskaitant tiek atleidimo atvejus be darbuotojo kaltės, tiek dėl darbuotojo kaltės. Kadangi įstatymų leidėjas nenumatė išimčių ar sutikimo reikalavimo ribojimo tik tam tikrais atvejais, darytina išvada, kad sutikimas privalomas visiems darbo sutarties nutraukimo darbdavio iniciatyva pagrindams (Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2019 m. rugsėjo 26 d. nutartis civilinėje byloje)

Visgi, vystant šių straipsnių analizę, svarbu paminėti, jog egzistuoja dviejų subjektų sutikimo galimybė (ir, šiuo atveju, reikalavimas) esant tam tikrai situacijai. Išimtinai VDI sutikimas turi būti gautas profesinės sąjungos atstovaujamąjį organą siekiant atleisti darbdavio valia bei darbdavio iniciatyva dėl darbuotojo kaltės, tačiau tiek VDI, tiek profesinės sąjungos atstovaujamojo ir (arba) valdomojo organo sutikimas yra privalomas siekiant atstovaujamąjį organą atleisti darbdavio iniciatyva be darbuotojo kaltės. Pastebėtina, jog šiuo atveju minėtosios normos nesukelia teisinio prieštaravimo, tačiau suteikia papildomas sąlygas ir garantijas tam tikrais atvejais.

Apibendrinus, teisės aktų tarpusavio sąveika yra esminė užtikrinant teisinį aiškumą ir veiksmingą teisinį reguliavimą. Darbo kodeksas ir Profsąjungų įstatymas kartu reglamentuoja profesinių sąjungų veiklą, tačiau jų nuostatų analizė leidžia įžvelgti tam tikrus prieštaravimus bei reglamentavimo trūkumus. Pirma, profesinių sąjungų veikimo reglamentavimas Darbo kodekse ir Profsąjungų įstatyme nėra visiškai suderintas – Darbo kodeksas nenurodo profesinių sąjungų apibrėžties, o jų teisinę veiklą sieja su steigimo valstybės teise. Tuo tarpu Profsąjungų įstatymas aiškiai nurodo, kad profesinės sąjungos veikia pagal Lietuvos teisę, neatsižvelgiant į jų kilmės šalį. Antra, darbuotojų atleidimo reglamentavimas Darbo kodekse ir Profsąjungų įstatyme skiriasi. Darbo kodekso 57 straipsnyje nustatyti kriterijai ir pirmenybės teisės darbuotojams, tačiau Profsąjungų įstatymo 21 straipsnyje įtvirtinta absoliuti apsauga profesinės sąjungos atstovams, draudžiant juos atleisti be išankstinio sąjungos sutikimo. Be to, nors Darbo kodeksas įpareigoja derybas vykdyti sąžiningai ir jų nevilkinti, nėra tiksliai nurodyta, per kokį laiką procesas turėtų būti užbaigtas. Tai gali sudaryti prielaidas darbdaviams vilkinti derybas,

formaliai nepažeidžiant teisės aktų reikalavimų. Atsižvelgiant į šias išvadas, galima teigti, kad Lietuvos darbo teisės reguliavime, Darbo kodekso bei Profsąjungų įstatymo kontekste, egzistuoja tam tikri prieštaravimai, kurie gali sukelti teisinių neaiškumų ir praktinių problemų darbo santykiuose. Siekiant užtikrinti aiškų ir nuoseklų teisinį reglamentavimą, svarbu siekti suderinti šiuos teisės aktus, arba numatyti papildomas gaires, kurios užtikrintų jų praktinį taikymą be interpretavimo problemų.

2. PROFESINIŲ SĄJUNGŲ TEISĖS IR ĮGALIOJIMAI KOLEKTYVINIUOSE DARBO SANTYKIUOSE

Aptarus profesinių sąjungų bei jų statuso raidą, istoriją, taip pat išanalizavus pagrindinių teisės aktų, reglamentuojančių profesinių sąjungų veiklą bei jų problematiką, svarbu detalizuoti specifinius profesinių sąjungų veiklos aspektus, tiesiogiai susijusius su profesinių sąjungų vaidmeniu šiuolaikiniuose darbo santykiuose. Viena iš pagrindinių profesinių sąjungų vaidmens aspektų yra jų veikla kolektyviniuose darbo santykiuose. Kolektyviniai darbo santykiai yra darbuotojų ir darbdavių organizacijų santykiai, kurių pagrindinis tikslas – derėtis dėl darbo sąlygų, atlyginimų, darbo laiko, socialinių garantijų bei kitų su darbo santykiais susijusių klausimų. Šie santykiai grindžiami kolektyvinėmis derybomis, kurios yra viena iš pagrindinių darbuotojų interesų gynimo formų.

2.1. Profesinių sąjungų dalyvavimas Europos Sąjungos socialiniame modelyje

Europos Sąjungos socialinis modelis remiasi bendromis vertybinėmis nuostatomis, nepaisant skirtingų valstybių narių socialinės apsaugos sistemų skirtumų. Jis apima tiek Europos Sąjungos, tiek valstybių narių nacionalinius teisės aktus bei priemones, skirtas socialinės politikos nuoseklumui ir išsamumui užtikrinti visoje Europos Sąjungoje. Kadangi Europos Sąjungos socialinė politika orientuota į socialinį reguliavimą, o valstybės narės pačios formuoja nacionalinius gerovės modelius, Europos Sąjungos socialinis modelis tampa jungiančiuoju elementu tarp šių skirtingų sistemų. Pagal Letą Dromantienę, šis modelis atspindi esmines socialines vertybes ir principus įvairiais socialinės politikos klausimais bei padeda išryškinti jų svarbą įgyvendinant Europos Sąjungos tikslus. 2000 m. gruodžio mėn. vykusiam valstybių vadovų susitikime Nicoje buvo pabrėžta, kad Europos socialiniam modeliui būdingos aukšto lygio socialinės apsaugos sistemos, stiprus socialinio dialogo vaidmuo bei bendrųjų paslaugų reikšmė socialinei sanglaudai (Dromantienė, 2004, p. 18).

Vertinant Europos Sąjungos socialinį modelį būtina atkreipti dėmesį į tai, kad pagrindinės Europos Sąjungos socialinio modelio vertybės yra kildinamos iš Europos Komisijos ir Europos Sąjungos valstybių narių darbotvarkėse pabrėžtų kokybinių reikalavimų, kurie yra taikomi tokiems klausimams kaip darbo sąlygos, užimtumas, taip pat gamybiniai santykiai ir socialinė politika apskritai. Be to, viena pagrindinių vertybių yra nediskriminacinė visuomenė, suteikianti lygias galimybes visiems piliečiams, neatsižvelgiant į tokius aspektus kaip rasė, tautybė ar lytis, o tai yra ypatingai aktualu

vertinant darbo santykius Europos Sąjungos socialiniame modelyje bei profesinių sąjungų veiklą jame (Dromantienė, 2004, p. 19).

Europos socialinio modelio kūrimui reikšmingą įtaką daro socialinio dialogo ir Europos Komisijos pasiūlymų sąveika, kuri nuo 1990 m. vidurio paskatino spartų darbo politikai svarbių teisės aktų kūrimą Europos Sąjungoje. Šiame procese Europos socialiniai partneriai – profesinės sąjungos – dalyvauja derybose, kurios dažniausiai inicijuojamos Europos Komisijos ir vyksta tarpprofesiniu arba sektoriniu lygmeniu. Pagrindinis tokių derybų tikslas – sudaryti visos Europos susitarimus, kurie vėliau tampa teisiškai įpareigojančių Europos teisės aktų pagrindu. Tuo atveju, jei socialinių partnerių derybos nepasiekia susitarimo, Komisija paprastai siekia lygiaverčio reguliavimo pasitelkdama įprastas Europos teisėkūros procedūras. Nepaisant aktyvių pastangų, socialinio dialogo rezultatai iki šiol yra gana riboti. Be daugybės bendrų pareiškimų, nuomonių, projektų ir iniciatyvų, pasirašyti tik penki pagrindiniai susitarimai – dėl tėvystės atostogų, ne viso darbo laiko, terminuotų sutarčių, nuotolinio darbo bei streso prevencijos darbo vietoje. Pagrindinė kliūtis, trukdanti efektyviam socialiniam dialogui, yra darbdavių menkas suinteresuotumas Europos lygmens kolektyvinėmis derybomis. Kadangi verslo interesai dažniau yra atstovaujami įmonių lygmeniu, darbdaviai linkę vengti platesnio masto reguliavimo. Europos darbdavių federacija UNICE turi ribotas galias ir dažnai nenoriai įsitraukia į derybas su Europos profesinių sąjungų konfederacija ar Europos pramonės federacijomis. Ši problema, nors ir mažiau aktuali profesinėms sąjungoms, vis tiek atskleidžia skirtingą požiūrį į vienodą darbo sąlygų reglamentavimą visoje Europoje. Tačiau nepaisant to, kad kai kurios derybos žlugo dėl darbdavių nenoro bendradarbiauti, socialinių partnerių dialogas buvo svarbus veiksnys įgyvendinant reikšmingas socialinės politikos reformas. Tokios iniciatyvos kaip Europos darbo tarybų steigimas, darbuotojų informavimo ir konsultavimo mechanizmai nacionaliniu lygmeniu bei įrodinėjimo pareigos perkėlimas diskriminacijos dėl lyties bylose tapo socialinio dialogo pagrindu ir prisidėjo prie socialinio teisingumo plėtros Europos Sąjungoje (Blanke, Hoffman, 2007, 17).

Lietuvoje viena iš pagrindinių organizacijų, vykdančių Europos Sąjungos socialinio modelio plėtrą, yra Lietuvos profesinių sąjungų konfederacija (toliau – Konfederacija), kuri yra bendras profesinių sąjungų susivienijimas – ji nėra priklausoma nuo valstybės ar savivaldybių institucijų, nuo tam tikrų darbdavių ar jų organizacijų, nuo politinių partijų ar kitų judėjimų. Verčiau, Konfederacija remiasi pamatiniais valstybės principais bei teisės aktais siekiant sudaryti nacionalinio lygmens kolektyvines sutartis. Konfederacijos pagrindiniai tikslai, aprašyti jos įstatuose, yra (i) nacionaliniu lygiu jungti Konfederacijos

narių veiklą bei ginti profesinių sąjungų narių ir jų organizacijų, darbuotojų teises ir teisėtus interesus, taip pat daryti įtaką valstybinei politikai ir darbdavių veiklai darbo, ekonominiais bei socialiniais klausimais, (ii) atstovauti Konfederacijos ir profesinių sąjungų nariams ir darbuotojams su valstybės ir savivaldybių institucijomis, darbdaviais ir darbdavių organizacijomis sprendžiant socialines bei darbo problemas, (iii) skatinti vienybę nustatant bendrą profesinių sąjungų politiką ir veiklą Lietuvoje ir plėtoti tarptautinį solidarumą, bei (iv) skatinti socialinę partnerystę su kitais socialiniais partneriais (Lietuvos profesinių sąjungų konfederacijos įstatai, 2022).

Viena iš pagrindinių Konfederacijos numatytų veiklų yra būtent dalyvavimas Tarptautinės laisvųjų profesinių sąjungų konfederacijos ir Europos profesinių sąjungų konfederacijos veikloje bei vykdyti veiklą, siekiant padėti profesinių sąjungų nariams apginti savo interesus. Taigi, darbuotojai savo teisių ir interesų gynybą vykdo per profesines sąjungas, o jų dalyvavimas Europos Sąjungos socialiniame modelyje yra dalinai vykdomas per tokias organizacijas, kaip Konfederacija.

Be Konfederacijos, Lietuvoje egzistuoja Lietuvos profesinė sąjunga „Solidarumas“ (toliau – Solidarumas), kuri yra kita nacionaliniu lygmeniu veikianti profesinė sąjunga, taip pat plėtojanti ir vystanti Europos Sąjungos socialinį modelį. Solidarumo tikslai yra (i) vienyti savo narius Lietuvos Respublikos mastu, (ii) siekti lyčių lygybės darbo rinkoje, (iii) siekti, jog darbdaviui mokant darbo užmokestį būtų taikomas nediskriminacijos principas, (iv) skatinti socialinę partnerystę bei plėtoti socialinį dialogą, (v) daryti įtaką socialiniam modeliui, siekiant kuo geresnių darbo, ekonominių bei socialinių sąlygų darbuotojams, (vi) skatinti profesinių sąjungų bendradarbiavimą Lietuvoje ir užsienyje bei (vii) skatinti naujų darbdavio, šakos ir teritoriniu lygmeniu veikiančių profesinių sąjungų kūrimąsi (Lietuvos profesinės sąjungos „Solidarumas“ įstatai, 2022).

Taip pat, aktualus Solidarumo veiklos principas, nustatytas įstatuose, yra dalyvavimas Lietuvos, Europos ir pasaulio profesinių sąjungų ir kitų darbuotojams atstovaujančių organizacijų ir institucijų veikloje. Atitinkamai kaip ir Konfederacija, Solidarumas yra organizacija, kuri dalinai vykdo Europos Sąjungos socialinio modelio plėtra bei atstovauja Lietuvos profesines sąjungas ir darbuotojus Europos Sąjungos mastu, vykdamas socialinę bei darbo teisės plėtrą Europos Sąjungos valstybėse narėse.

2024 m. spalio 25 d. priimtame Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministerijos įsakyme dėl socialinio dialogo ir kolektyvinių derybų skatinimo 2024-2028 metų veiksmų plane (toliau – Veiksmų planas) (Įsakymas dėl socialinio dialogo ir kolektyvinių derybų..., 2024) buvo patvirtintas socialinio dialogo ir kolektyvinių derybų skatinimo veiksmų planas, kurio tikslas yra skatinti socialinį dialogą ir kolektyvinių

sutarčių sudarymą privačiame ir viešajame sektoriuose, tačiau ypatingą dėmesį teikiant privačiam sektoriui. Veiksmų plane buvo numatyti penki uždaviniai, kurie numatė suformuoti priimto plano tikslus: (i) tobulinti socialiniame dialoge ir kolektyvinėse derybose dalyvaujančių subjektų kompetencijas ir ugdyti jų gebėjimus, (ii) informuoti visuomenę socialinio dialogo ir kolektyvinių derybų, kolektyvinių sutarčių sudarymo klausimais, (iii) vykdyti socialinio dialogo ir kolektyvinių sutarčių situacijos ir pažangos stebėseną, (iv) įgyvendinti teisėkūros iniciatyvas bei (v) skatinti valstybės ir savivaldybių institucijų konsultavimąsi su socialiniais partneriais.

Veiksmų plane buvo analizuojama kolektyvinių derybų aprėptis Lietuvoje, kurios metu buvo nustatyta, jog ji yra nedidelė ir nekintanti, bei viena žemiausių, lyginus su kitomis Europos Sąjungos valstybėmis narėmis. Taip pat, nustatyta, jog ypač privačiame sektoriuje kolektyvinių sutarčių nesudaroma daug – tik apie 30% visų kolektyvinių sutarčių Lietuvos mastu. Konfederacija ir Solidarumas Veiksmų plane buvo įvardintos kaip vienos pagrindinių organizacijų, atsakingų už numatytų uždavinių įgyvendinimą. Šių uždavinių įgyvendinimas finansuojamas Europos Sąjungos fondų investicijų programos lėšomis, o remiantis jomis, Konfederacija ir Solidarumas, laikotarpyje nuo 2024 m. iki 2027 m. turi aktyviai prisidėti tobulinant socialiniame dialoge ir kolektyvinėse derybose dalyvaujančių subjektų kompetencijas ir ugdyti jų gebėjimus: organizuojami mokymai darbuotojų ir darbdavių atstovams apims temas, susijusias su darbo teise, darbo sąlygomis, sauga ir sveikata, darbo apmokėjimo dydžiu bei normomis, kolektyvinėmis derybomis, socialinių partnerių organizacijų steigimu ir kitais svarbiais aspektais. Profesinių sąjungų ir darbdavių organizacijų atstovų mokymai bus orientuoti į skirtingoms šakoms ir savivaldybėms būdingas problemas, darbo apmokėjimo sistemų ypatumus, socialinio dialogo gebėjimų stiprinimą, darbo teisę, ekonomiką, finansinį raštingumą, skaitmeninius įgūdžius ir nuotolinio darbo formas. „Apskritojo stalo diskusijos“ darbuotojų ir darbdavių atstovams vyks teritoriniu ir šakos lygmenimis, siekiant stiprinti kolektyvines derybas, gerinti derybinius gebėjimus, ugdyti lyderystę bei aptarti darbo teisės klausimus. Taip pat diskusijose bus nagrinėjamos specifinės socialinio dialogo problemos konkrečiose šakose ir regionuose. Konferencijos bus skirtos socialinio dialogo stiprinimui, įvairių ekonomikos šakų specifikai, tvarumo klausimams bei kitoms aktualioms temoms aptarti. Konsultacijos socialinio dialogo klausimais bus teikiamos tiek darbuotojų, tiek darbdavių atstovams bei plačiajai visuomenei. Bus nagrinėjamos socialinės partnerystės sistemos, kolektyvinių derybų proceso aspektai, darbo apmokėjimo sistemos reikalavimai ir kiti darbo teisės klausimai. Konsultaciniai renginiai bus skirti darbo teisės klausimams, įskaitant kolektyvinių sutarčių rengimo procesą,

siekiant užtikrinti efektyvų jų įgyvendinimą ir taikymą. Taip pat, Veiksmų planas numato poreikį informuoti visuomenę socialinio dialogo ir kolektyvinių derybų, kolektyvinių sutarčių sudarymo klausimais, išreikštos publikacijomis žiniasklaidoje (socialiniuose tinkluose ir spaudoje), viešinant informaciją apie socialinio dialogo naudą ir geruosius socialinio dialogo pavyzdžius bei radijo laidomis socialinio dialogo temomis.

Taip pat, Veiksmų plane numatyti kiti uždaviniai, siekiant vykdyti socialinio dialogo ir kolektyvinių sutarčių situacijos ir pažangos stebėseną, įgyvendinti teisėkūros iniciatyvas, darbo įstatymų ir kitų teisės aktų, susijusių su kolektyvinėmis derybomis, pakeitimo projektų parengimas, bei valstybės ir savivaldybių institucijų konsultavimo su socialiniais partneriais skatinimas. Šių uždavinių įgyvendinimas dalinai atitenka Konfederacijos bei Solidarumo atsakomybėn, o Veiksmų planas bei visi jo papildymai yra skelbiami viešai bei apie juos yra pranešama Europos Komisijai, kas nurodo aiškią poziciją bei profesinių sąjungų dalyvavimą Europos Sąjungos socialiniame modelyje, atsižvelgiant į Veiksmų plano pirminį poreikį bei Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministerijos analizę dėl socialinio dialogo Lietuvoje.

Analizuojant profesinių sąjungų vaidmenį Europos Sąjungos socialiniame modelyje ypatingai svarbu atkreipti dėmesį į Konsoliduotą Europos Bendrijos steigimo sutartį (toliau – Bendrijos sutartis) (Europos Bendrijos steigimo sutartis (konsoliduotoji versija), 2002), kurios 136 straipsnis įtvirtina Europos Sąjungos socialinės politikos pagrindus, grindžiamus pagarba pagrindinėms socialinėms teisėms. Bendrijos sutarties 137 straipsnis nurodo, jog siekiant įgyvendinti minėtuosius socialinės politikos pagrindus, Europos Sąjunga remia ir papildo valstybių narių veiklą darbo aplinkos gerinimo siekiant rūpintis darbuotojų sveikata ir sauga, darbo sąlygų, darbuotojų socialinio draudimo ir socialinės apsaugos, darbuotojų socialinės apsaugos nutraukus darbo sutartį, darbuotojų informavimo ir konsultavimo, atstovavimo darbuotojų ir darbdavių interesams, įdarbinimo sąlygų, lygybės darbovietėje, kovos su socialine atskirtimi bei socialinės apsaugos sistemų modernizavimo srityse. Bendrijos sutarties 139 straipsnis įtvirtina galimybę administracijos ir darbuotojų pageidavimu socialinio dialogo rezultatą užbaigti sutartiniais santykiais, įskaitant susitarimus. Taip pat, šiame straipsnyje nurodyta, jog Europos Sąjungos lygmeniu sudaryti susitarimai yra įgyvendinami pagal administracijai ar darbuotojams bei valstybėms narėms būdingą ir nusistovėjusią tvarką juos pasirašiusioms šalims remiantis Europos Komisijos pasiūlymu priimtu Europos Tarybos sprendimu.

Tęsiant profesinių sąjungų vaidmens analizę Europos Sąjungos socialiniame modelyje, ypatingai svarbu atkreipti dėmesį į Europos profesinių sąjungų konfederaciją

(toliau – ETUC), kuri yra viena pagrindinių veikiančių socialinių partnerių Europos Sąjungos lygmeniu. 1985 m. tuometinio Europos Komisijos pirmininko Jacques Delors pristatyta iniciatyva užbaigti bendrosios Europos rinkos kūrimą, grindžiamą keturiomis judėjimo laisvėmis – asmenų, paslaugų, prekių ir kapitalo – tapo lūžio tašku ETUC raidoje. Europos socialinio dialogo (toliau – ESD) idėja, kaip mechanizmas, leidžiantis profesinėms sąjungoms ir darbdavių organizacijoms formaliai dalyvauti formuojant Europos Sąjungos socialinę politiką, buvo siekis užtikrinti profesinių sąjungų pritarimą ar bent jau neprieštaravimą bendrosios rinkos įgyvendinimui, o tai lėmė greitą ETUC transformaciją – organizacija iš platformos, skirtos informacijos apsikeitimui ir laisvai koordinacijai, tapo institucionalizuotu Europos darbo pasaulio interesų atstovu. ETUC iš gana silpnos struktūros pavirto į tvirtą ir ryžtingą socialinį partnerį Europos lygmeniu. Teoriškai, ESD sudarė galimybę profesinėms sąjungoms ir darbdavių organizacijoms derėtis dėl bendrų Europos masto susitarimų. Tokie susitarimai gali būti arba paversti Europos Sąjungos direktyvomis, arba savarankiškai įgyvendinti nacionaliniu lygiu socialinių partnerių – vadinamieji autonominiai susitarimai. Visgi, nuo pat pradžių darbdavių organizacijos atsisakė svarstyti sudėtingesnes pramoninių santykių temas, tokias kaip Europos darbo tarybos. Trys susitarimai, pasiekti XX a. dešimtmečio pabaigoje – dėl tėvystės atostogų, darbo ne visu etatu ir terminuotų sutarčių – buvo susiję su mažiau konfliktiškais temomis ir buvo pasiekti tik „teisės šešėlyje“, tai yra, esant Europos Komisijos spaudimui, kad jei partneriai nesusitars, Europos Komisija pati pateiks direktyvų pasiūlymus (Adamczyk, 2018, p. 183).

Taigi, ETUC kaip vienas iš pagrindinių socialinių partnerių yra atsakinga už Europos Parlamento ir Tarybos direktyvą dėl darbo per laikinojo įdarbinimo įmones (toliau - Laikinojo darbo direktyva) (Europos Parlamento ir Tarybos direktyva 2008/104/EB..., 2008) bei už Tarybos direktyvą dėl darbo pagal terminuotas sutartis (toliau – Terminuoto darbo direktyva) (Tarybos direktyva 1999/70/EB dėl Europos profesinių sąjungų konfederacijos..., 1999). Laikinojo darbo direktyvoje yra nurodyta, jog ETUC kaip vienas iš pagrindinių Europos Sąjungos lygmens socialinių partnerių, bendru laišku su kitais socialiniais partneriais informavo Europos Komisiją apie norą pradėti Bendrijos sutarties 139 straipsnyje numatytą procesą. Taip pat, Terminuoto darbo direktyvoje išvengiama panaši nuostata, nurodanti, jog ETUC taip pat išreiškė norą pasinaudoti suteiktomis teisėmis ir inicijuoti analogišką procesą. Tokiu būdu, ETUC dalyvauja ne tik Europos Sąjungos socialinio modelio plėtroje, tačiau ir dalyvauja teisėkūros procesuose. Svarbu atkreipti dėmesį į tai, jog minėtosios Lietuvos profesinės sąjungos – Konfederacija ir Solidarumas – yra ETUC nariai, prisidedantys prie

organizacijos veiklos ir procesų, taigi iš to daroma išvada, kad Lietuvos profesinės sąjungos, per narystę Europos Sąjungos lygmens socialinių partnerių veikloje, tokiose kaip ETUC, taip pat dalyvauja Europos Sąjungos direktyvų priėmime bei teisėkūroje.

Apibendrinus, Europos Sąjungos socialinis modelis yra dinamiška sistema, sujungusi bendras socialines vertybes su skirtingomis valstybių narių nacionalinėmis praktikomis. Jo pagrindą sudaro aukšto lygio socialinė apsauga, stiprus socialinis dialogas bei profesinių sąjungų dalyvavimas formuojant darbo santykių politiką. Profesinės sąjungos, pasinaudamos savo įgaliojimais ir teisėmis, dalyvauja kolektyvinėse derybose, siekia užtikrinti teisingas darbo sąlygas bei socialinę sanglaudą. Profesinės sąjungos ne tik dalyvauja nacionaliniuose kolektyviniuose susitarimuose, bet ir turi galimybę prisidėti prie Europos socialinio dialogo, kuris yra viena iš priemonių siekiant bendros socialinės politikos. Tačiau praktikoje profesinių sąjungų veiklą gali riboti darbdavių nenoras įsitraukti į derybas ar siekis kuo labiau individualizuoti darbo santykius. Nepaisant to, socialinio dialogo mechanizmai yra esminė Europos socialinio modelio dalis, leidžianti derinti darbuotojų ir darbdavių interesus. Lietuvos kontekste profesinių sąjungų veikla Europos socialiniame modelyje pasireiškia per dalyvavimą nacionaliniuose ir tarptautiniuose socialiniuose dialoguose, kolektyvinėse derybose bei bendradarbiavime su Europos profesinių sąjungų organizacijomis, teisėkūroje. Konfederacija ir Solidarumas yra pagrindiniai nacionaliniai subjektai, užtikrinantys profesinių sąjungų dalyvavimą formuojant darbo santykių politiką ir socialinę apsaugą. Jų įsitraukimas į Europos lygmens profesinių sąjungų veiklą suteikia galimybę perkelti gerąją patirtį, prisidėti prie direktyvų bei teisėkūros procesų ir užtikrinti tarptautinius socialinio dialogo standartus Lietuvoje.

2.2. Profesinių sąjungų dalyvavimas nacionalinėje socialinėje partnerystėje

Lietuvoje

Remiantis Darbo kodeksu, socialinė partnerystė tai esminis darbo santykių modelis, kuriuo remiantis darbo sutarties šalys ir jų atstovai derina bei įgyvendina savo interesus dėl ekonominės bei socialinės politikos klausimų, sudarant dvišales, trišales tarybas, bei dalyvaujant jų veikloje, taip pat inicijuojant ir vedant kolektyvines derybas ir sudarant kolektyvines sutartis, taip pat ją įgyvendinant informavimo bei konsultavimo procedūromis ir dalyvavimu darbdavio juridinio asmens valdyme. Nors Darbo kodeksas nepateikia konkrečios socialinės partnerystės sąvokos, jos samprata yra įžvelgiama Darbo kodekso III dalies I skyriaus nuostatose, štai 161 straipsnyje apibrėžta, jog darbo sutarties

šalys ir jų atstovai savo interesus derina ir įgyvendina naudodamiesi socialinės partnerystės formomis, o įgyvendinant socialinę partnerystę, privalo būti laikomasi šalių lygiateisiškumo, geranoriškumo ir pagarbos teisėtiems savitarpio interesams, savanoriškumo ir savarankiškumo priimant šalis susaistančius įsipareigojimus. Taip pat, ši nuostata nurodo, jog turi būti laikomasi įsipareigojimų realaus vykdymo ir kitų principų, kuriuos nustato darbo teisės normos, Lietuvos Respublikos tarptautinės sutartys ir žmogaus teisių standartai.

Remiantis Daiva Petrylaite, socialinė partnerystė yra darbdavių, darbuotojų bei jų organizacijų, o tam tikrais atvejais – ir valstybės bei savivaldybių institucijų derybos bei konsultacijos, kurios iš esmės gali pasireikšti įvairiose srityse, kurios yra susijusios su valstybės bei visuomenės veikla, tačiau pabrėžtina, jog būtent darbo rinka ir socialinė politika yra pagrindinis socialinės partnerystės veiklos objektas (Petrylaitė, 2008, p. 36).

Darbo kodekso 162 straipsnis nurodo socialinės partnerystės šalis, įvardindamas, jog socialinės partnerystės šalys, tai yra, socialiniais partneriais laikomi darbuotojų atstovai ir darbdavių atstovai bei jų organizacijos, o socialiniais partneriais įvardijami darbuotojų atstovai tiesiogiai įtvirtina profesinių sąjungų dalyvavimo socialinėje partnerystėje teisę.

Lietuvoje profesinės sąjungos dalyvauja kelių svarbių institucijų veikloje, kurios formuoja socialinės partnerystės sistemą. Viena iš jų – Valstybinio socialinio draudimo fondo taryba (toliau – Sodros taryba), kurioje profesinių sąjungų atstovai dalyvauja priimant sprendimus, susijusius su socialinio draudimo politika, pensijų sistema ir kitomis darbuotojų socialinės apsaugos priemonėmis. Konstitucinis Teismas yra išaiškinęs, kad socialinio draudimo pagrindinė paskirtis – užtikrinti asmenims gyvenimui būtinas lėšas ir paslaugas tais atvejais, kai jie negali jų gauti iš darbo ar kitų pajamų dėl įstatyme numatytų priežasčių. Be to, socialinis draudimas taip pat padeda kompensuoti papildomas išlaidas, atsirandančias dėl tam tikrų teisės aktais numatytų aplinkybių. Svarbu pažymėti, kad socialinio draudimo sistema neapsiriboja vien socialinių išmokų ir pensijų mokėjimu – jos veikimo pagrindas yra visų įstatymo numatytų lėšų surinkimas, kuris sudaro prielaidas stabiliai sistemos veiklai. Konstitucijos 52 straipsnyje įtvirtinta piliečių teisė į pensinį aprūpinimą ir socialinę paramą suponuoja įstatymų leidėjo pareigą sukurti teisinį reguliavimą, kuris užtikrintų valstybės galimybę vykdyti savo konstitucinę pareigą (Konstitucinio Teismo 2013 m. vasario 15 d. nutarimas).

Nustačius socialinio draudimo apibrėžtį bei Valstybinio socialinio draudimo fondo svarbą socialinių garantijų užtikrinime, svarbu pastebėti, jog profesinių sąjungų indelis į įvardijamą sistemą yra absoliučiai būtinas – socialiniu draudimu apdraustieji asmenys yra

būtent profesinių sąjungų gynybos interesų grupėje, tai yra, darbuotojai, kurie moka privalomojo socialinio draudimo mokestį ir kuriems *de jure* yra įtvirtintos socialinės garantijos, užtikrinančios valstybinę paramą įstatymų numatytais atvejais. Profesinės sąjungos, siekdamos dalyvauti nacionalinėje socialinėje partnerystėje, turi dalinai ją vykdyti per Valstybinio socialinio draudimo fondo sistemą ir veiklą, o būtent tokiu būdu profesinės sąjungos ir dalyvauja Valstybinio socialinio draudimo fondo veikloje – *de facto* per Valstybinio socialinio draudimo fondo tarybą.

Lietuvos Respublikos nutarime dėl Lietuvos Respublikos vyriausybės 2005 m. kovo 3 d. nutarimo Nr. 245 „Dėl valstybinio socialinio draudimo fondo tarybos sudėties patvirtinimo“ pakeitimo (Lietuvos Respublikos nutarimas dėl Lietuvos..., 2023) yra patvirtinti penki darbuotojų atstovai Sodros taryboje, iš kurių keturi yra profesinių sąjungų pirmininkai, taip pat Solidarumo valdybos narys bei Lietuvos teisėsaugos pareigūnų federacijos pirmininkė. Sodros tarybą, be darbuotojų atstovų, sudaro penki valstybės institucijų atstovai bei penki darbdavių atstovai. Lietuvos Respublikos valstybinio socialinio draudimo įstatyme (toliau – Sodros įstatymas) (Lietuvos Respublikos valstybinio socialinio draudimo įstatymas, 1991) nurodoma, jog Sodros taryba yra lygiateisio trišalio bendradarbiavimo pagrindu sudaryta kolegiali institucija, nagrinėjanti ir priimanči sprendimus socialinio draudimo politikos įgyvendinimo klausimais. Sodros tarybą sudaro 15 narių, iš kurių tolygiai turi būti paskirti darbuotojų, darbdavių bei valstybės institucijų atstovai. Sodros įstatyme taip pat yra apibrėžtos Sodros tarybos kompetencijos bei veiklos funkcijos, kurios nurodo, kaip tiksliai profesinės sąjungos, kaip darbuotojų atstovai Sodros taryboje, vykdo veiklą siekiant gerinti darbuotojų situaciją. Sodros taryba teikia pasiūlymus ir išvadas Socialinės apsaugos ir darbo ministerijai dėl socialinio draudimo teisės aktų įgyvendinimo, įstatymų projektų, įmokų tarifų, biudžeto asignavimų bei Socialinio draudimo rezervinio fondo valdymo. Ji taip pat svarsto ir teikia išvadas Seimui dėl įregistruotų teisės aktų projektų, vertina Valstybinio socialinio draudimo biudžeto projektą ir jo rodiklius, analizuoja metines konsoliduotąsias ataskaitas su Valstybės kontrolės išvadomis. Be to, Sodros taryba teikia siūlymus dėl pensijų sistemos pertvarkos, socialinio draudimo stabilumo bei išmokų adekvatumo užtikrinimo, sprendžia darbdavių prašymus dėl dalinio darbo išmokų ir nagrinėja kitus aktualius klausimus.

Pagal Daivą Petrylaitę, Darbo kodeksas įtvirtina trišales ir dvišales tarybas, kurios įstatymų ar kolektyvinių sutarčių nustatyta tvarka gali būti steigiamos darbo, užimtumo, darbuotojų saugos ir sveikatos bei socialinės politikos įgyvendinimo klausimams nagrinėti ir spręsti lygiateisio trišalio ar dvišalio bendradarbiavimo pagrindu. Atitinkamai

tokių trišalių ar dvišalių tarybų sudarymo tvarka bei jų veikimo funkcijas sudaro dvišalių ar trišalių tarybų nuostatai, kurie tam tikrais atvejais turi būti patvirtinti Vyriausybės arba kolektyvinių sutarčių subjektų. Be to, dvišalės ar trišalės tarybos iš esmės gali būti steigiamos įstatymu, Vyriausybės ar kitos valdymo institucijos nutarimu arba kolektyvinių sutarčių šalių tam tikro akto nustatyta tvarka. Aprašomoji Sodros taryba, veikianti trišalio bendradarbiavimo pagrindu bei susidaranti iš darbuotojų, darbdavių ir valstybės institucijų atstovų yra vienas iš pagrindinių trišalio bendradarbiavimo pavyzdžių, kuris veikia ir funkcijas atlieka pagal Darbo kodekso 184 straipsnį (Petrylaitė, 2008, p. 47).

Taigi, atsižvelgiant į minėtą Konstitucinio Teismo nutarimą bei Sodros įstatyme apibrėžtas Sodros tarybos veiklos funkcijas, o taip pat ir į Sodros tarybos sudėtį, yra matomas tikslus profesinių sąjungų dalyvavimas Valstybinio socialinio draudimo fondo veikloje per Sodros tarybą. Siekdamos užtikrinti darbuotojų interesų atstovavimą socialinio draudimo sistemoje, jos aktyviai dalyvauja teisės aktų įgyvendinimo vertinime, teikdamos pasiūlymus ir išvadas Socialinės apsaugos ir darbo ministerijai bei Seimui. Taip pat profesinės sąjungos įsitraukia į socialinio draudimo finansavimo klausimus, analizuodamos įmokų tarifus, valstybės biudžeto asignavimus bei rezervinio fondo sudarymą ir naudojimą. Be to, jos dalyvauja Valstybinio socialinio draudimo biudžeto svarstyme, siekdamos užtikrinti, kad finansiniai sprendimai atitiktų darbuotojų poreikius ir užtikrintų pensijų bei kitų socialinių išmokų adekvatumą. Profesinės sąjungos taip pat prisideda prie metinių konsoliduotųjų ataskaitų vertinimo, stebi, kaip efektyviai naudojamos surinktos lėšos, ir dalyvauja svarstant socialinio draudimo ir pensijų sistemos pertvarką, siekdamos socialinio teisingumo ir finansinio stabilumo. Svarbus jų vaidmuo ir sprendžiant dalinio darbo išmokų skyrimo klausimus, kad šios būtų taikomos skaidriai ir teisingai, apsaugant darbuotojus nuo nepalankių sprendimų. Apskritai, profesinės sąjungos užtikrina, kad socialinio draudimo sistema ne tik veiktų efektyviai, bet ir būtų orientuota į darbuotojų teises bei socialinę apsaugą, o tai daro per apdraustųjų (darbuotojų) atstovus Sodros taryboje.

Profesinės sąjungos dalyvauja nacionalinėje socialinėje partnerystėje taip pat veiklą vykdydamos ir per Užimtumo tarnybą prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos (toliau – Užimtumo tarnyba). Lietuvos Respublikos užimtumo įstatymas (toliau – Užimtumo įstatymas) (Lietuvos Respublikos užimtumo įstatymas, 2016) numato, jog užimtas asmuo pagal apibrėžtį yra tas, kuris dirba pagal darbo sutartį arba darbo santykiams prilygintų teisinių santykių pagrindu, yra asmuo, dirbantis savarankiškai arba užsiima neatlygintinio užimtumo veikla. Užimtumo įstatymas kaip teisės aktas iš esmės

apibrėžia pagrindines užimtumo formas ir jų sistemą, nustato darbo ieškančių asmenų užimtumo rėmimo sistemos teisinius pagrindus, jos tikslą bei uždavinius. Taip pat reglamentuojamos užimtumo rėmimo politiką įgyvendinančių subjektų funkcijos, darbo rinkos paslaugų teikimas ir užimtumo rėmimo priemonių organizavimas bei finansavimas. Be to, Užimtumo įstatymas numato atsakomybę už nelegalų darbą, nedeklaruotą savarankišką veiklą, nedeklaruotą darbą ir užsieniečių įdarbinimo tvarkos pažeidimus. Darbo rinkos paslaugos ir užimtumo rėmimo priemonės pagal šį įstatymą taikomos Lietuvos Respublikos piliečiams, taip pat Europos Sąjungos ir Europos laisvosios prekybos asociacijos valstybių narių piliečiams bei jų šeimos nariams, gyvenantiems Lietuvoje arba kitoje Europos Sąjungos ar Europos laisvosios prekybos asociacijos valstybėje narėje.

Užimtumo įstatymo 18 straipsnis įtvirtina socialinių partnerių, taigi *de facto* ir profesinių sąjungų, indelį įgyvendinant užimtumo politiką. Remiantis šiuo straipsniu, profesinės sąjungos savo interesams atstovauja dalyvaudamos Lietuvos Respublikos trišalės tarybos bei trišalių tarybų, tai yra komitetų bei komisijų, prie užimtumo rėmimo politiką įgyvendinančių įstaigų veikloje. Trišalės tarybos, komitetai ar komisijos, veikiančios prie užimtumo rėmimo politiką įgyvendinančių įstaigų, svarsto ir teikia pasiūlymus dėl prioritetinių veiklos kryptių nustatymo, užimtumo didinimo programų rengimo tikslingumo, darbo rinkos paslaugų teikimo ir užimtumo rėmimo priemonių įgyvendinimo bei veiklos efektyvumo didinimo. Šios tarybos gali būti nuolatinės arba sudaromos spręsti konkrečioms užimtumo rėmimo politikos įgyvendinimo klausimams. Jų veiklą reglamentuojantys nuostatai tvirtinami Lietuvos Respublikos Vyriausybės arba jos įgaliotos institucijos. Užimtumo tarnyboje, analogiškai kaip ir Sodros tarybos atveju, egzistuoja trišalė taryba, susidaranti iš lygaus skaičiaus darbuotojų, darbdavių bei valstybės institucijų atstovų. Remiantis Trišalės tarybos prie užimtumo rėmimo politiką įgyvendinančios įstaigos nuostatais, trišalė taryba sudaroma lygiateisės trišalės partnerystės principu ir ją sudaro devyni nariai. Į tarybą narius bei jų pakaitinius deleguoja Lietuvos Respublikos trišalėje taryboje atstovaujančios darbuotojų organizacijos, darbdavių organizacijos ir Lietuvos Respublikos Vyriausybė. Deleguotų atstovų kadencija sutampa su Lietuvos Respublikos trišalėje taryboje esančių atstovų kadencija, o po dvejų metų pagrindinius narius gali pakeisti pakaitiniai, remiantis rotacijos principu. Be to, šios tarybos veikloje patarimojo balso teise gali dalyvauti nevyriausybinių organizacijų, Lietuvos savivaldybių asociacijos ir kitų organizacijų atstovai, kurie atstovauja darbo ieškančių asmenų grupių interesams ir veikia socialinės

atskirties mažinimo bei socialinės sanglaudos stiprinimo srityse. (Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo..., 2016).

Profesinių sąjungų dalyvavimas socialinėje partnerystėje nacionaliniu lygiu taip pat pasireiškia per jų indelį Lietuvos Respublikos valstybinės darbo inspekcijos darbo ginčų komisijoje (toliau – Darbo ginčų komisija), kuri, remiantis Darbo kodekso 221 straipsniu, yra sudaroma iš trijų narių – Darbo ginčų komisijos pirmininko bei darbdavių ir profesinių sąjungų organizacijų atstovų, kurie yra skiriami Valstybinės darbo inspekcijos teritorinių skyrių veiklos teritorijoje veikiančių profesinių sąjungų ir darbdavių organizacijų valdymo organų sprendimu. Darbo kodeksas taip pat įtvirtina, jog vienas iš pagrindinių organų, nagrinėjančių darbo ginčus dėl teisės yra būtent Darbo ginčų komisija. Ši komisija veikia kaip nešališka, ikiteisminio ginčų nagrinėjimo institucija, kurios teisės sudaro kitos šalies įpareigojimas atkurti pažeistas teises dėl darbo teisės normų ar abipusių susitarimų nevykdymo ar netinkamo vykdymo, taip pat turtinės ar neturtinės žalos priteisimas arba baudų ir delspinigių skyrimas kuomet taip nustatyta susitarimuose arba darbo teisės normose. Darbo ginčų komisija taip pat gali pakeisti teisinius santykius arba juos nutraukti bei įpareigoti šalis atlikti kitus veiksmus, kurie nustatyti įstatymuose ar darbo teisės normose. Kitas organas, kuris gali nagrinėti darbo ginčus dėl teisės yra teismas, kaip įtvirtinta Darbo kodekse, o jeigu darbo šalys susitaria vėliau, negu kilo ginčas, jis gali būti nagrinėjamas komerciniame arbitraže pagal Lietuvos Respublikos arbitražo įstatymą, tačiau išskirtiniu pobūdžiu išsiskirianti Darbo ginčų komisija pasižymi tuo, kad ginčai, sprendžiami šioje institucijoje yra nemokami ir ginčo šalių patirtos bylinėjimosi išlaidos nepriteisiamos. Be to, kasacinio teismo praktikoje pabrėžiama, kad jei Darbo kodeksas ar kiti įstatymai nenustato kitokios individualaus darbo ginčo sprendimo tvarkos ir šalys nėra susitarusios dėl jo nagrinėjimo komerciniame arbitraže, ginčas privalomai nagrinėjamas ne teisme, o Darbo ginčų komisijoje. Šalis, siekianti išspręsti tokį ginčą, pirmiausia turi kreiptis į Darbo ginčų komisiją. Jei asmuo tiesiogiai kreipiasi į teismą, nesilaikydamas išankstinės ginčo sprendimo tvarkos, teismas atsisako priimti ieškinį arba palieka jį nenagrinėtą ir informuoja ieškovą apie būtinybę pasinaudoti nustatyta ikiteisimine tvarka (Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2019 m. vasario 27 d. nutartis civilinėje byloje).

Pagal Darbo ginčų komisijos nuostatus, profesinių sąjungų ir darbdavių organizacijų valdymo organai Vyriausiajam valstybiniam darbo inspektoriui iki kiekvienų metų sausio 15 d. raštu pateikia atnaujintus į Darbo ginčų komisijos narius ir pakaitinius jų narius deleguojamų atstovų sąrašus, o profesinių sąjungų atstovas (taip pat ir darbdavių organizacijų atstovas, einantis Darbo ginčų komisijos nario pareigas), vykdomas Darbo

ginčų komisijos nario pareigas privalo aktyviai dalyvauti Darbo ginčų komisijos posėdžiuose nagrinėjant bylą bei būti susipažinęs su darbo ginčo bylos medžiaga, balsuoti priimant sprendimą bei, esant poreikiui, pareikšti atskirą nuomonę. Darbo ginčų komisijos nariai privalo būti nešališki bei Vyriausiajam valstybiniam darbo inspektoriui pranešti apie situaciją, jeigu Darbo ginčų komisijos nariui baigtimi suinteresuoti asmenys arba organizacijos daro poveikį (Darbo ginčų komisijos nuostatai, 2017).

Taigi, atsižvelgiant į tai, jog Darbo ginčų komisijos sudėtyje yra profesinių sąjungų organizacijos atstovas, taip pat atsižvelgiant į tai, jog Darbo kodeksas nustato aiškias Darbo ginčų komisijos teises bei įgaliojimus sprendžiant ginčą ikiteismine tvarka, o pagal kasacinio teismo praktiką Darbo ginčų komisija yra privaloma ikiteismine institucija darbo ginčams spręsti jeigu darbo ginčai nėra numatyti spręsti komerciniame arbitraže, galime teigti, jog profesinės sąjungos, be jau aptartų funkcijų atlikimo, taip pat atlieka darbuotojų interesų bei teisių gynimo veiklą spręsdamos darbo ginčus Darbo ginčų komisijoje.

Profesinių sąjungų organizacijų atstovai taip pat dalyvauja Lietuvos Respublikos trišalės tarybos (toliau – Trišalė taryba) veikloje, kuri, remiantis Darbo kodekso 185 straipsniu, susidaro iš septynių profesinių sąjungų organizacijų atstovų, bei lygia dalimi darbdavių organizacijų ir Lietuvos Respublikos Vyriausybės deleguotų atstovų.

Daivos Petrylaitės nuomone, Trišalė taryba yra pagrindinė socialinės partnerystės institucija nacionaliniu lygmeniu, jungianti darbuotojų, darbdavių ir valdžios atstovus, siekiant užtikrinti konstruktyvų dialogą darbo, ekonominiais ir socialiniais klausimais. Jos veikla grindžiama lygiateisiškumo principu, užtikrinančiu, kad visos suinteresuotos šalys turėtų vienodą galimybę dalyvauti sprendimų priėmimo procese. Trišalė taryba veikia reguliariai, sudarydama sąlygas nuolatiniam bendradarbiavimui ir diskusijoms tarp socialinių partnerių. Sprendimai priimami bendru sutarimu, siekiant subalansuotų ir visoms pusėms priimtinių sprendimų, kurie prisideda prie darbo rinkos stabilumo, ekonominės gerovės ir socialinės politikos vystymo (Petrylaitė, 2008, p. 45).

Trišalės tarybos sudėtis yra įforminama Lietuvos Respublikos vyriausybės nutarimu bei sudaroma ketverių metų kadencijai. Trišalės tarybos nuostatuose yra pateikta Trišalės tarybos apibrėžtis, kurioje ji įvardijama kaip lygiateisės trišalės partnerystės pagrindu sudaryta institucija, kuri tarpusavio susitarimais sprendžia socialines, ekonomines ir darbo santykių problemas, tuo siekdama santarvės visuomenėje. Trišalė taryba dalyvauja formuojant Lietuvos socialinę, ekonominę ir darbo politiką, užtikrina nuolatinį dialogą tarp darbuotojų, darbdavių ir valdžios institucijų bei sudaro trišalius ir dvišalius susitarimus. Ji analizuoja socialinius, ekonominius ir darbo klausimus, teikia siūlymus bei

vertina teisės aktų projektus, taip pat skatina partnerystę sprendžiant darbo rinkos problemas, koordinuoja įvairių tarybų veiklą, prižiūri kolektyvinių sutarčių vykdymą ir teikia išvadas dėl minimalaus darbo užmokesčio. Trišalė taryba dalyvauja tarptautiniame bendradarbiavime, palaiko ryšius su Europos ir kitų šalių institucijomis bei atstovauja Lietuvai tarptautinėse organizacijose. Trišalė taryba turi teisę gauti reikalingą informaciją iš valstybės institucijų, darbdavių ir darbuotojų organizacijų, priimti sprendimus bei teikti rekomendacijas savo kompetencijos klausimais. Ji gali kviesti į posėdžius ekspertus ir institucijų atstovus, koordinuoti trišalių ir dvišalių tarybų veiklą, sudaryti darbo grupes bei įtraukti specialistus. Be to, Trišalė taryba organizuoja pasitarimus, konferencijas ir kitus renginius bei sudaro dvišalius ar trišalius susitarimus. (Lietuvos Respublikos trišalės tarybos nuostatai, 2018).

Taigi, Lietuvos Respublikos socialinės partnerystės sistema ir profesinių sąjungų dalyvavimas joje yra sudėtingas ir daugiapakopis, apimantis profesinių sąjungų, darbdavių organizacijų ir valstybės institucijų bendradarbiavimą. Profesinės sąjungos atlieka itin svarbų vaidmenį užtikrinant darbuotojų interesų atstovavimą ir gynimą, dalyvaudamos įvairiose trišalėse ir dvišalėse tarybose, tokiuose organuose kaip Sodros taryba, Trišalė taryba, Užimtumo tarnybos trišalė taryba ir Darbo ginčų komisija. Sodros taryboje profesinės sąjungos prisideda prie socialinio draudimo sistemos veiklos, teikia siūlymus dėl teisės aktų, socialinio draudimo įmokų, biudžeto planavimo ir pensijų sistemos pertvarkos. Dalyvaudamos Darbo ginčų komisijoje – gina darbuotojų teises, spręsdamos darbo ginčus ikiteismine tvarka. Be to, profesinių sąjungų veikla Trišalėje taryboje – pagrindinėje socialinės partnerystės institucijoje – užtikrina nuolatinį dialogą tarp darbdavių, darbuotojų ir valdžios, analizuoja socialinius bei ekonominius klausimus. Nepaisant profesinių sąjungų dalyvavimo nacionalinėje socialinėje partnerystėje, išlieka reprezentatyvumo problemos klausimas – profesinių sąjungų narių skaičius yra sąlyginai mažas, o jų fragmentacija apsunkina efektyvų darbuotojų interesų atstovavimą.

2.3. Profesinių sąjungų vaidmuo kolektyvinėse derybose

Viena pagrindinių funkcijų profesinių sąjungų veikloje siekiant gerinti darbuotojų situaciją bei ginti darbuotojų interesus, neabejotinai yra profesinių sąjungų veikla kolektyvinėse derybose. Kaip minėta anksčiau, Darbo kodekso 165 straipsnyje įtvirtina, jog kolektyvinių derybų, kolektyvinių sutarčių sudarymas ir kolektyvinių darbo ginčų dėl interesų inicijavimo teisė išimtinai priklauso tik profesinėms sąjungoms, tačiau Darbo kodekso 187 straipsnyje įtvirtinta, jog kolektyvines derybas dėl kolektyvinių sutarčių

sudarymo turi teisę inicijuoti ne tik profesinės sąjungos, bet ir darbdaviai arba darbdavių organizacijos, todėl yra itin svarbu pabrėžti bei išryškinti profesinių sąjungų vaidmenį kolektyvinėse derybose.

Analizuojant šias dvi Darbo kodekso normas svarbu atkreipti dėmesį į tai, jog šių straipsnių reglamentavimas nesudaro teisės spragos ir jie nėra vienas kitam prieštaraujantys. Kasacinio teismo praktika patvirtina tai, nustatydamą, jog kolektyvinės derybas dėl kolektyvinių sutarčių sudarymo turi teisę inicijuoti ir jose dalyvauti darbdaviai, darbdavių organizacijos, profesinės sąjungos ir profesinių sąjungų organizacijos. Kolektyvinės derybos, kolektyvinių sutarčių sudarymas ir kolektyvinių darbo ginčų dėl interesų inicijavimas – tai išimtinė profesinių sąjungų, kaip darbuotojų atstovų, teisė. (Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2024 m. kovo 21 d. nutartis civilinėje byloje).

Taigi, svarbu atskirti, jog toks teisės aktų reglamentavimas bei kasacinio teismo pozicija nesudaro prielaidos, jog kolektyvinės derybas gali inicijuoti tik profesinės sąjungos bendrąja prasme. Kolektyvinės derybas gali inicijuoti ir darbdavys ar darbdavio organizacijos, tačiau kolektyvinių derybų šalis, turinti inicijavimo teisę darbuotojų atstovų prasme, yra išimtinai profesinės sąjungos.

Pagal Darbo kodeksą, kolektyvinėse derybose ir kolektyvinių sutarčių sudaryme dalyvauja tie patys subjektai – kas turi teisę vesti derybas, gali sudaryti ir sutartis. Kaip minėta, darbuotojams kolektyvinėse derybose atstovauja tik profesinės sąjungos, priklausomai nuo derybų lygio. Darbdavio lygmeniu darbuotojų interesams atstovauja įmonėje veikianti profesinė sąjunga, o jei jų yra kelios – viena iš jų arba jungtinė profesinių sąjungų atstovybė. Jei profesinės sąjungos darbdavio lygmeniu nėra, visuotinis darbuotojų susirinkimas gali įgalioti šakos profesinę sąjungą. Šakos lygmeniu darbuotojų interesus gina viena ar kelios šio sektoriaus profesinių sąjungų organizacijos, kurias turi sudaryti ne mažiau kaip penkios profesinės sąjungos, veikiančios darbdavio lygmeniu. Teritoriniu lygmeniu atstovauja toje teritorijoje veikiančios viena ar kelios profesinių sąjungų organizacijos, kurios taip pat turi būti sudarytos bent iš penkių darbdavio lygmeniu veikiančių profesinių sąjungų. Nacionaliniu, arba tarpšakiniu, lygmeniu darbuotojų interesus gina viena ar kelios šio lygmens profesinių sąjungų organizacijos, į kurias gali jungtis šakos ir teritoriniu lygmeniu veikiančios profesinių sąjungų organizacijos. Darbdavių pusei kolektyvinėse derybose atstovauja pats darbdavys arba jų organizacija, priklausomai nuo derybų lygio. Viešajame sektoriuje kolektyvinėse derybose darbdavius atstovauja tam tikri specialiai numatyti subjektai.

Ingos Blažienės, Nerijaus Kasiliausko ir Ramunės Guobaitės-Kirslienės teigimu, 2017 m. liepos 1 d. redakcijos Darbo kodeksas leidžia kolektyvines sutartis, priklausomai nuo jų tipo, sudaryti profesinėms sąjungoms bei darbdaviams ir jų organizacijoms, tačiau iki 2017 m. liepos 1 d. darbo tarybos taip pat galėjo pasirašyti įmonės lygmens kolektyvines sutartis. Todėl kolektyvinių derybų ir kolektyvinių sutarčių paplitimas priklauso nuo socialinių partnerių ir jų organizacijų veiklos. Pasak Lietuvos statistikos departamento, 2016 m. profesinių sąjungų narių skaičius Lietuvoje siekė 91 500 arba maždaug 7,7% visų samdomų darbuotojų. Per pastarąjį dešimtmetį ši dalis turėjo mažėjimo tendenciją. Profesinių sąjungų narystė Lietuvoje 2012 m. sudarė 9% (Blažienė et al., 2019, p. 383).

Kolektyvinių derybų rezultatas – pasirašyta kolektyvinė sutartis – yra svarbus žingsnis profesinių sąjungų atžvilgiu siekiant gerinti darbuotojų situaciją darbovietėje bei visuomenėje. Kolektyvine sutartimi gali būti įtvirtintos papildomos sąlygos ir garantijos darbuotojams įvairiais socialiniais klausimais, bet kolektyvinių sutarčių galiojimas praktikoje yra ne vienodas. Darbo kodekso 165 straipsnio 3 dalis nurodo, jog profesinės sąjungos kolektyviai atstovauja (taigi, ir *de facto* sudaro kolektyvines sutartis) darbuotojams, kurie yra profesinės sąjungos nariai. Profsąjungų įstatymas taip pat nurodo, jog profesinės sąjungos, sudarydamos su darbdaviu kolektyvinę sutartį, atstovauja savo nariams, tačiau praktikoje išvengiame kolektyvinių sutarčių, kurios yra sudarytos ir galioja ne tik profesinių sąjungų nariams, tačiau visiems darbovietės darbuotojams. Tačiau minėtasis Darbo kodekso straipsnis pateikia šiek tiek platesnį spektrą atstovaujamųjų darbuotojų atžvilgiu bei nuorodą į Užimtumo įstatymą, nustatydamas, jog profesinės sąjungos, šalia savo narių atstovavimo, taip pat atstovauja ir tokiems asmenims, kurie dirba Užimtumo įstatyme nurodytais darbo santykiams prilygintų teisinių santykių pagrindais.

Analizuojant Užimtumo įstatyme pateiktus darbo santykiams prilygintų teisinių santykių pagrindus, galima teigti, jog darbo santykiams prilyginami teisiniai santykiai apima valstybės tarnybos santykius, kuriuos reglamentuoja Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatymas ir atitinkami statutai, taip pat profesinės karo tarnybos santykius, kuriuos nustato Lietuvos Respublikos krašto apsaugos sistemos organizavimo ir karo tarnybos įstatymas. Tai taip pat apima teisės santykius, atsirandančius dėl valstybės politikų ir pareigūnų darbo, kuriuos reglamentuoja specialūs įstatymai, išskyrus atvejus, kai savivaldybės tarybos nario pareigos atliekamos neatlygintinai. Darbo santykiams taip pat prilyginami teisėjų darbo santykiai, kuriuos reglamentuoja Lietuvos Respublikos teismų įstatymas, diplomatinės tarnybos santykiai, kuriems taikomas

Lietuvos Respublikos diplomatinės tarnybos įstatymas, bei kriminalinės žvalgybos slaptųjų dalyvių darbo santykiai, kuriuos reglamentuoja Lietuvos Respublikos kriminalinės žvalgybos įstatymas. Be to, šiai kategorijai priskiriami asmenų, deleguotų į tarptautines ir Europos Sąjungos institucijas ar užsienio valstybių institucijas, tarnybos santykiai, kuriuos reglamentuoja atitinkami įstatymai. Prie darbo santykiams prilyginamų teisinių santykių taip pat priskiriamas darbas, atliekamas pagal Lietuvos Respublikos bausmių vykdymo kodeksą nuteistųjų asmenų, taip pat asmenų, esančių socialinės ir psichologinės reabilitacijos įstaigose.

Nors kolektyvinių derybų taikymo sritis paprastai yra nedidelė, kolektyvinės derybos ir kolektyvinės sutartys dažniausiai egzistuoja įmonėse, kuriose veikia profesinės sąjungos. Pagal senąjį Darbo kodeksą kolektyvinės sutartys buvo taikomos visiems pasirašiusiųjų įmonių darbuotojams. Tačiau įsigaliojus naujam Darbo kodeksui, kolektyvinės sutartys taikomos tik tiems įmonės darbuotojams, kurie yra profesinės sąjungos nariai. Naujasis Darbo kodeksas numato, kad profesinė sąjunga ir darbdavys gali susitarti dėl kolektyvinės sutarties taikymo visiems įmonės ar padalinio darbuotojams. Jei nebus kitų pokyčių, tokių kaip didėjanti profesinių sąjungų narių dalis ar kolektyvinių derybų įvedimas šakos lygmeniu, ši nuostata gali dar labiau sumažinti kolektyvinių derybų aprėptį. Tačiau įstatymų leidėjai tikisi, kad kolektyvinių sutarčių ribojimas tik profesinės sąjungos nariams paskatins kitus darbuotojus prisijungti prie profesinių sąjungų. Profesinių sąjungų atstovų teigimu, kolektyvinės sutarties taikymas tik ją pasirašiusios profesinės sąjungos nariams apsunkina kolektyvinių sutarčių sudarymą, nes darbdaviai atideda realių derybų pradžią, argumentuodami, kad negali taikyti dviejų skirtingų darbo užmokesčio sistemų toje pačioje įmonėje (Blažienė et al., 2019, p. 383).

Darbo kodekso 197 straipsnio 1 dalis išties pateikia papildomą kolektyvinių sutarčių taikymo reglamentavimą, nurodydama, jog kolektyvinės sutartys yra taikomos profesinių sąjungų nariams, tačiau profesinei sąjungai bei darbdaviui susitarus, ji gali būti taikoma visiems darbuotojams, jeigu ją patvirtina visuotinis darbdavio darbuotojų susirinkimas, tai yra, konferencija. Taip pat šis straipsnio dalis nurodo, jog nesant darbdavio lygmeniu veikiančios profesinės sąjungos kolektyvinę sutartį sudaro šakos profesinė sąjunga, kuri buvo įgaliota vesti derybas dėl darbdavio lygmens kolektyvinės sutarties, o jos galiojimas taikomas visiems darbuotojams, jeigu ją patvirtina visuotinis darbdavio darbuotojų susirinkimas – konferencija.

Taigi, išanalizavus kolektyvinių derybų bei profesinių sąjungų teises ir įgaliojimus jose reglamentavimą, o ypač kolektyvinės sutarties taikymo spektrą, galime išskirti du pagrindinius momentus, kurie išryškina profesinių sąjungų indelį kolektyvinėse derybose

– tai yra būtent kolektyvinių derybų faktas bei kolektyvinės sutarties faktas. Nors kolektyvinė sutartis yra kolektyvinių derybų rezultatas, remiantis teisės aktų analize, reglamentavimas teigia, jog vedamos bei inicijuodamos kolektyvinės derybos, profesinės sąjungos atstovauja tik savo nariams bei Užimtumo įstatyme numatytiems asmenims, dirbantiems darbo santykiams prilygintų teisinių santykių pagrindu, bet ne visiems įmonės ar padalinio darbuotojams, tačiau kolektyvinė sutartis kaip šio proceso rezultatas gali būti taikoma visiems įmonės ar padalinio darbuotojams, jeigu kolektyvinė sutartis yra patvirtinta visuotiniame darbdavio darbuotojų susirinkime – konferencijoje.

Apibendrinus, išanalizavus profesinių sąjungų vaidmenį kolektyvinėse derybose ir kolektyvinių sutarčių taikymo reglamentavimą, galima teigti, jog kolektyvinės derybos yra pagrindinis įrankis, leidžiantis darbuotojams siekti geresnių darbo sąlygų, tačiau jų taikymo sritis priklauso nuo teisės aktų nuostatų ir socialinių partnerių aktyvumo. Darbo kodekso nuostatos numato, kad kolektyvinių derybų inicijavimas yra išimtinė profesinių sąjungų teisė, tačiau pačios derybos gali būti pradedamos ir darbdavių ar jų organizacijų iniciatyva. Vienas svarbiausių aspektų, analizuojant kolektyvinių sutarčių taikymą, yra Darbo kodekso 197 straipsnio 1 dalis, kuri numato, kad kolektyvinės sutartys paprastai yra taikomos tik profesinių sąjungų nariams. Tačiau egzistuoja išimtis, leidžianti profesinei sąjungai ir darbdaviui susitarti dėl kolektyvinės sutarties taikymo visiems įmonės ar padalinio darbuotojams, jei tam pritaria visuotinis darbdavio darbuotojų susirinkimas. Tai reiškia, kad kolektyvinės sutartys gali turėti platesnę taikymo sritį, tačiau tam reikalingas papildomas susitarimas ir darbuotojų pritarimas.

2.4. Profesinių sąjungų dalyvavimas darbdavio sprendimų priėmimo, juridinio asmens valdyje

Aptarus vienus iš pagrindinių būdų kaip profesinės sąjungos dalyvauja kolektyviniuose darbo ginčuose, svarbu pabrėžti, jog ginčai dėl teisės, ginčai dėl interesų ir nesutarimo pobūdžio veikla nėra išskirtinė profesinių sąjungų funkcija – profesinės sąjungos taip pat aktyviai dalyvauja reguliariame darbdavio sprendimų priėmimo bei juridinio asmens valdyje, siekiant užtikrinti, jog sprendimų priėmimas nesudarytų neigiamų pasekmių darbuotojams bei taip ginti jų teises prieš nesutarimo pobūdžio faktą. David Lewin bei Daniel J. B. Mitchell tokio pobūdžio funkciją, kuomet profesinės sąjungos veikia juridinio asmens valdyje siekiant vykdyti prevencinio pobūdžio darbuotojų teisių ir interesų apsaugą, įvardija „kolektyvinio balso“ apibrėžimu, nurodydami, jog apskritai įmonėje egzistuojant profesinei sąjungai, sumažėja darbuotojų pasitraukimas iš

darbovietės, padidėja darbuotojų našumas bei jų indėlis į darbovietės žmogiškąjį kapitalą bei produktyvumą (Lewin, Mitchell, 1992, p. 95).

Darbo kodeksas įtvirtina, jog darbuotojų atstovai tam tikrais atvejais turi teisę skirti dalį juridinio asmens kolegialaus valdymo ar priežiūros organo narių, vadovaujantis atitinkamais teisės aktais. Jų paskirti nariai turi tokias pačias teises ir pareigas kaip ir kiti valdymo organų nariai, o sprendimų priėmimo tvarka Europos bendrovėse ir kitose tarptautinėse įmonėse, susijusiose su reorganizacija, yra nustatyta specialiais įstatymais. Šis teisės aktas nurodo, jog teisę skirti dalį įmonės, įstaigos ar organizacijos kolegialaus valdymo ar priežiūros organo narių, kaip minėta, turi darbdavio lygmeniu veikiantys darbuotojų atstovavimą įgyvendinantys asmenys. Kaip analizuota anksčiau, Darbo kodeksas įtvirtina, jog darbuotojų atstovais yra laikomi, visu pirma, profesinė sąjunga, antra – darbo taryba, ir darbuotojų patikėtinis. Taigi, galime teigti, jog profesinių sąjungų teisė dalyvauti juridinio asmens sprendimų priėmime bei juridinio asmens valdyme yra įstatymiškai įtvirtinta.

Žinoma, toks dalyvavimas bei narių skyrimas turi atitinkamą įgyvendinimo tvarką – jeigu juridinio asmens veiklą reglamentuojantys teisės aktai ar steigimo dokumentai numato darbuotojų atstovų teisę skirti ar rinkti kolegialaus valdymo ar priežiūros organo narius, vadovas privalo apie tai informuoti darbuotojų atstovus likus ne mažiau kaip 20 darbo dienų iki organo sudarymo. Jei darbuotojų atstovai laiku nepaskiria savo narių, vadovas pakartotinai informuoja juos ir suteikia ne trumpesnę kaip 5 darbo dienų terminą paskyrimui. Jei darbuotojų atstovai vis tiek nepaskiria savo narių, jų vietos užimamos bendrąja tvarka. Darbuotojų atstovų paskirti nariai gali būti atšaukti anksčiau laiko, jei iškart paskiriami nauji. Šie nariai turi būti juridinio asmens darbuotojai, o pasibaigus jų darbo sutarčiai, narystė valdymo ar priežiūros organe taip pat nutrūksta.

Nerijaus Kasiliausko teigimu, naujųjų Europos Sąjungos valstybių narių darbuotojų atstovavimo sistemos yra modifikuojamos įgyvendinant Europos Sąjungos reikalavimus dėl darbuotojų informavimo ir konsultavimo, o tokia darbuotojų atstovų veikla ir yra dalis jų dalyvavimo juridinio asmens valdyme (Kasiliauskas, 2008, p. 55).

Darbo kodeksas informavimo apibrėžimą įtvirtina kaip procesą, kuriuo metu yra perduodama informacija arba tam tikri duomenys darbuotojams arba darbo tarybai, siekiant supažindinti su klausimu, susijusiu su darbuotojų darbo, socialinėmis, ekonominėmis teisėmis ir interesais, esme. Šis teisės aktas taip pat įtvirtina ir konsultavimo apibrėžimą, kuris yra pateiktas kaip pasikeitimas nuomonėmis ir dialogo tarp darbo tarybų ir darbdavio užmezgimas ir plėtojimas. Informavimo metu, darbdavys privalo laiku ir nemokamai raštu teikti darbo tarybai teisingą informaciją, o jei

informacija yra komercinė ar profesinė paslaptis, darbo taryba gali su ja susipažinti tik pateikusi rašytinį įsipareigojimą jos neatskleisti. Ši informacija negali būti naudojama ne pagal paskirtį ar atskleista kitiems, net ir pasibaigus tarybos narių įgaliojimams. Darbo tarybai pareikalavus, darbdavys privalo pradėti konsultavimosi procedūras ne vėliau kaip per penkias darbo dienas. Konsultavimosi metu darbo tarybos nariai gali susitikti su darbdavio atstovais ir per 15 darbo dienų pateikti savo pasiūlymus, jei nesusitarta kitaip. Jei darbo taryba pateikia motyvuotą prašymą, darbdavys negali imtis veiksmų, dėl kurių buvo pradėtas konsultavimasis. Jei per nustatytą terminą taryba nepateikia savo nuomonės, darbdavys gali konsultavimosi procedūras nutraukti. Konsultavimosi rezultatai įforminami protokolu, susitarimu arba vietiniais norminiais teisės aktais. Darbdavys gali raštu atsisakyti suteikti informaciją arba pradėti konsultavimąsi, jei tai gali reikšmingai pakenkti įmonei ar jos veiklai – toks sprendimas gali būti skundžiamas darbo ginčams dėl teisės nagrinėti nustatyta tvarka. Jei darbo ginčą nagrinėjantis organas pripažįsta, kad atsisakymas nepagrįstas, darbdavys įpareigojamas pateikti informaciją ar pradėti konsultavimąsi per protingą terminą. Konsultavimasis dėl darbdavio pateiktos informacijos ir darbo tarybos nuomonės turi vykti laiku, sudarant galimybę tarybai gauti pagrįstus atsakymus iš sprendimus priimančių darbdavio atstovų.

Iš pateiktos teisės normų analizės išvelgiame, jog informavimo ir konsultavimo procedūros, kaip jos yra aprašytos darbo santykiuose reglamentuojančiuose teisės aktuose, yra darbo tarybų, kaip darbuotojų atstovų, funkcija. Profesinės sąjungos atlieka šį vaidmenį kai įmonėje, įstaigoje ar organizacijoje nėra darbo tarybos arba jos funkcijas įgyvendinančio darbuotojų patikėtinio. Tačiau įdomu tai, kad darbo tarybų egzistavimo faktas yra sąlyginis – jos gali veikti tik tuo atveju kai atitinkamai įmonėje ar organizacijoje nėra veikiančios profesinės sąjungos, kurios nariai yra daugiau kaip trečdalis visų darbdavio darbuotojų – tokiu atveju, kai darbo taryba nesudaroma, visas jos funkcijas, teises ir pareigas, numatytas darbo santykius reglamentuojančiuose įstatymuose, atlieka profesinių sąjungų narių išrinkta profesinė sąjunga arba jungtinė profesinių sąjungų atstovybė.

Kasacinis teismas yra nurodęs, jog tinkamas informavimas ir konsultavimasis Europos Parlamento ir Tarybos direktyvos 2002/14/EB dėl bendros darbuotojų informavimo ir konsultavimosi su jais sistemos sukūrimo Europos Bendrijoje 4 straipsnio 3 ir 4 dalių prasme reiškia, kad informuoti reikia tokiu laiku, tokiu būdu ir pateikiant tokio turinio informaciją, kad pirmiausia būtų sudaryta atitinkama galimybė darbuotojų atstovams atlikti adekvatų tyrimą, o jei reikia, pasiruošti konsultavimuisi. Be to, praktikoje pabrėžta, kad reikiamos pakankamos informacijos perdavimas darbuotojų

atstovams, kad šie galėtų susipažinti ir išnagrinėti klausimo dalyką, ir nuomonių pasikeitimas, dialogas ir netgi tam tikra dalimi atsižvelgimas į kitos iš socialinių partnerių (darbdavio ir darbuotojų tarybos ar profesinės sąjungos) pasiūlymus, pageidavimus, reikalavimus rodo informavimo ir konsultavimosi procedūrų atlikimą (Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2020 m. sausio 13 d. nutartis civilinėje byloje).

Be to, kasacinio teismo praktika taip pat nurodo, jog informavimo ir konsultavimo procedūros, numatytos Darbo kodekso 164 straipsnio 1 dalies 3 punkte yra įtvirtintos siekiant įgyvendinti Europos Parlamento ir Tarybos direktyvos 2002/14/EB nuostatas dėl bendros darbuotojų informavimo ir konsultavimo sistemos sukūrimo Europos darbo rinkoje. Europos Sąjungos Teisingumo Teismo praktikoje pripažįstama, kad profesinė sąjunga turi teisę būti informuojama ir konsultuojama, o konsultavimasis reiškia teisę būti išklausytai. Nors tai yra viena iš kukliausių dalyvavimo sprendimų priėmimo procese formų, nes darbdaviui nesukuriama pareiga atsižvelgti į pateiktas pastabas, jis privalo pripažinti, kad konsultacijos suteikia profesinei sąjungai galimybę daryti įtaką sprendimui. Taip darbdaviui kyla pareiga užtikrinti, kad suinteresuoti asmenys per savo atstovus turėtų galimybę būti išklausyti prieš priimant ar keičiant visuotinai taikomą aktą. Ši procedūra ne tik leidžia sumažinti sprendimo klaidų tikimybę, bet ir padeda išvengti nepasitenkinimo bei skundų. Tokiu būdu siekiama užtikrinti kuo visapusiškesnę ir efektyvesnę profesinės sąjungos dalyvavimą konsultacijose (Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2024 m. kovo 21 d. nutartis civilinėje byloje).

Visgi, jeigu įmonės lygiu yra veikianti darbo taryba ir informavimo ir konsultavimosi procedūros yra įstatymų įtvirtinta darbo tarybų teisė, svarbu išsiaiškinti kaip papildomai tokiu atveju profesinės sąjungos gali dalyvauti darbdavio sprendimų priėmime bei juridinio asmens valdyme. Darbo kodeksas įtvirtina, jog darbuotojų atstovai, taigi *de facto* ir profesinės sąjungos, jei tai numatyta kolektyvinėse sutartyse ar susitarimuose su darbdaviu, gali stebėtojo ar patariamąjo balso teise dalyvauti darbdavio kolegialaus valdymo ar priežiūros organų susitikimuose, kai sprendžiami su darbuotojų darbo sąlygomis susiję klausimai. Šių susitikimų metu jiems turi būti suteikta teisė išsakyti savo nuomonę aptariamais darbo sąlygų klausimais. Taigi, darbo taryboms atliekant pagrindinę informavimo ir konsultavimo funkciją, profesinių sąjungų dalyvavimas juridinio asmens valdyme bei sprendimų priėmime gali pasireikšti per sąlygas, nustatytas kolektyvinėje sutartyje. Kaip minėta, kolektyvinių derybų inicijavimas bei kolektyvinės sutarties sudarymas (darbuotojų atstovų kontekste) yra išimtinai profesinių sąjungų teisė, todėl būtent šiuo būdu teisės aktai suteikia galimybę profesinėms sąjungoms vykdyti minėtąją „kolektyvinio balso“ funkciją.

Utenos rajono savivaldybės administracijos ir Utenos apskrities valstybės tarnautojų ir darbuotojų profesinės sąjungos kolektyvinėje sutartyje Nr. PV3-787 (toliau – Utenos kolektyvinė sutartis) yra įžvelgiamas profesinių sąjungų dalyvavimas juridinio asmens valdyje, per kolektyvinę sutartį. Kolektyvinėje sutartyje yra įtvirtinta, jog darbdavys įsipareigoja neatleisti jokių darbuotojų, kurie yra profesinės sąjungos valdymo organai arba profesinės sąjungos nariai, be profesinės sąjungos komiteto išankstinio rašytinio sutikimo, išskyrus atvejus, kuomet darbo santykiai yra nutraukiami šalių susitarimu arba pasibaigus terminuotiems darbo santykiams. Taip pat, Utenos kolektyvinėje sutartyje yra įtvirtintas darbdavio įsipareigojimas kviešti profesinių sąjungų deleguotus atstovus arba atstovą į pasitarimus, kuriuose sprendžiami darbuotojų darbo apmokėjimo, darbo organizavimo darbo saugos, poilsio, laiko bei kiti su darbuotojais susiję socialiniai ir ekonominiai klausimai (Kolektyvinė sutartis Nr. PV3-787, 2023).

Taigi, aptarus profesinių sąjungų dalyvavimo galimybes juridinio asmens valdyje bei sprendimų priėmimo, galima daryti išvadą, kad profesinės sąjungos atlieka svarbų vaidmenį ne tik kolektyviniuose darbo ginčuose, bet ir darbdavio sprendimų formavime. Jos siekia užtikrinti, kad darbuotojų teisės būtų apsaugotos dar iki atsirandant nesutarimams, o sprendimų priėmimas nesukeltų neigiamų pasekmių darbuotojams. Teisės aktai aiškiai apibrėžia darbuotojų atstovų galimybes dalyvauti juridinio asmens kolegialaus valdymo ar priežiūros organuose. Darbo kodeksas įtvirtina, kad darbuotojų atstovai, tarp jų ir profesinės sąjungos, tam tikrais atvejais gali skirti savo atstovus į įmonės valdymo organus, o jų paskirti nariai turi tokias pačias teises ir pareigas kaip ir kiti valdymo organų nariai. Profesinės sąjungos pasinaudoja tiek įstatymuose įtvirtintomis teisėmis, tiek kolektyvinėmis sutartimis, siekdamos užtikrinti darbuotojų interesų apsaugą, sprendimų skaidrumą ir socialinę partnerystę tarp darbdavio ir darbuotojų.

2.5. Profesinių sąjungų teisės imtis kolektyvinių veiksmų ir jų įgyvendinimo iššūkiai

Profesinių sąjungų vaidmuo kolektyviniuose darbo santykiuose yra išsamus – profesinių sąjungų atstovai dalyvauja Europos Sąjungos socialinio modelio vystyme, jos aktyviai veikia nacionalinėje socialinėje partnerystėje tokiose institucijose, kaip Trišalė taryba, taip pat profesinės sąjungos atstovauja darbuotojų interesus kolektyvinėse derybose ir dėl darbuotojų teisių gynimo bei jų situacijos gerinimo sudaro kolektyvinės sutartis, per kurias gali ir prisidėti darbdavio sprendimų priėmimo procese bei juridinio asmens valdyje apskritai. Išanalizavus profesinių sąjungų veiklą bei funkcijas kolektyviniuose darbo santykiuose *de jure*, būtina paminėti, jog šios veiklos funkcijos ne visada yra

sėkmingai įgyvendinamos – praktikoje pasitaiko atveju, kuomet įstatymo pagrindu veikiančios profesinės sąjungos, vykdydamos teisėtą veiklą negali tinkamai susitarti su darbdaviu ar darbdavių organizacijomis, būtent todėl Darbo kodekse yra įtvirtinta teisė imtis kolektyvinių veiksmų.

Visu pirma, svarbu paminėti, jog pagal Darbo kodeksą, kolektyviniai veiksmai yra apibrėžiami kaip streikas ir lokautas. Teisė streikuoti yra įtvirtinta ne tik nacionaliniuose teisės aktuose, tačiau ir tarptautiniuose teisės aktuose. Europos Sąjungos pagrindinių teisių chartijos (toliau – Pagrindinių teisių chartija) (Europos Sąjungos pagrindinių teisių chartija, 2007) 28 straipsnis įtvirtina, jog darbuotojai, darbdaviai bei jų atitinkamos organizacijos, įskaitant profesinės sąjungas, turi teisę vykdyti kolektyvines derybas, o interesų konflikto atveju imtis kolektyvinių veiksmų, įskaitant streiką, siekiant apginti savo interesus. Europos socialinė chartija (pataisyta) (Europos socialinė chartija (pataisyta), 1996) taip pat įtvirtina ir pripažįsta darbuotojų ir darbdavių teisę veikti kolektyviai bei teisę streikuoti. Antra, teisė imtis kolektyvinių veiksmų bei streikuoti yra įtvirtinta aukščiausiąjame Lietuvos Respublikos įstatyme – Konstitucijoje. Konstitucijos 51 straipsnis įtvirtina, jog darbuotojai, gindami savo ekonominius ir socialinius interesus, turi teisę streikuoti. Įdomu tai, jog aptarti tarptautiniai teisės aktai yra suformuluoti tokiu būdu, sudarant prielaidą, jog streiko teisė nėra išimtinai darbuotojų teisė, tačiau ir darbdavių. Visgi, Sutartyje dėl Europos Sąjungos veikimo (Sutartis dėl Europos Sąjungos veikimo, 1958), o būtent jos 153 straipsnyje yra nurodytas Europos Sąjungos indelis į valstybių narių darbo santykių bei socialinių garantijų reglamentavimą, tačiau išimtinai pabrėžiant, jog tokios nuostatos nėra taikomos teisei streikuoti, šią teisę plačiau paliekant nacionaliniu reguliavimo objektu, darbdaviams ar darbdavių organizacijoms suteikiant lokauto teisę.

Nors Tarptautinė darbo organizacija (toliau – TDO) yra pagrindinis darbo standartų šaltinis, nė viename jos privalomame dokumente nėra aiškiai apibrėžta teisė streikuoti. Ji neminima nei TDO Konstitucijoje, o TDO Nr. 87 dėl asociacijų laisvės ir teisės jungtis į organizacijas apsaugos taip pat nepateikia tiesioginės nuorodos į streiką. Nei viena TDO konvencija ar rekomendacija oficialiai neįtvirtina šios teisės tekste ar jos apibrėžimo. Vis dėlto, per visą TDO istoriją egzistavo platus narių sutarimas, kad teisė streikuoti yra neatsiejama nuo TDO Nr. 87 nuostatų ir sudaro esminę asociacijų laisvės dalį. Per pastaruosius 60 metų TDO nariai pripažino, jog teisė streikuoti yra ne tik teigiamai įtvirtinta, bet ir neišvengiama asociacijų laisvės pasekmė (Leyton García, 2017, p. 783-784).

Darbo kodekso 243 straipsnis nurodo, jog kolektyvinio darbo ginčo dėl interesų šalys turi teisę imtis kolektyvinių veiksmų, siekiant išspręsti kolektyvinį darbo ginčą dėl interesų arba užtikrinti nagrinėjant tokį ginčą pasiekto sprendimo įvykdymą. Daivos Petrylaitės teigimu, streikas yra bene pagrindinė ir labiausiai kraštutinė priemonė darbuotojams ir profesinėms sąjungoms siekti savo ekonominių ir socialinių tikslų, o tokia kolektyvinių veiksmų forma yra ne tik labiausiai pastebima, bet ir prieštaringiausia kolektyvinių veiksmų forma, kuri dažnai yra laikoma *ultima ratio* priemonė darbuotojams ir profesinėms sąjungoms siekti reikalavimų įgyvendinimo. Lietuvoje sprendžiant kolektyvinius darbo ginčus, ginčo šalys ne visada išnaudoja visas pozityviųjų metodų galimybes. Dažnai, nepavykus susitarimui taikinimo komisijose, jos linkusios imtis streikų. Praktikoje pastebima, kad ketvirtadalis darbuotojų yra susidūrę su streiko organizavimu savo darbovietėje, tačiau tai vis dar gana retas reiškinys. Pagrindines priežastis, kodėl darbuotojų atstovai vengia organizuoti streikus, yra, pirmiausia, darbuotojų baimė dėl galimos darbdavių reakcijos. Be to, daugelis profesinių sąjungų pirmininkų kaip esminius trukdžius įvardijo netobulą teisinį reglamentavimą, nepakankamus materialinius ir žmogiškuosius išteklius bei darbuotojų pasyvumą. Kalbant apie streikų baigtį, daugeliu atvejų jie buvo nutraukti teismo sprendimu, o tik ketvirtadalyje situacijų profesinė sąjunga ir darbdavys pasiekė kompromisą (Petrylaitė, 2014, p. 85-86).

Visgi, profesinės sąjungos ar jų organizacijos turi teisę organizuoti streiką, jei kolektyvinis darbo ginčas dėl interesų lieka neišspręstas. Tai gali nutikti, kai ginčo komisija konstatuoja nesutarimą, viena šalis pasitraukia iš derybų arba darbdavys nepaskiria atstovų į ginčo komisiją. Streikas taip pat leidžiamas, jei tarpininkas nustato, kad ginčas liko neišspręstas ar išspręstas tik iš dalies, arba jei darbdavys ar jo organizacija nevykdo darbo arbitražo sprendimo. Darbo kodeksas įtvirtina, jog pagal trukmę streikas gali būti įspėjamasis, kurio trukmė negali viršyti dviejų valandų, arba tikrasis. Prieš tikrąjį streiką gali būti organizuojamas įspėjamasis streikas, kuris atitinkamai įmonėje skelbiamas profesinės sąjungos valdymo organo arba profesinių sąjungų organizacijos valdymo organo sprendimu. Skelbiant streiką, sprendime turi būti nurodyti, visu pirma, reikalavimai, dėl kurių yra sprendžiamas streikas, streiko data, pradžia bei vieta, nurodytas preliminarus streikuojančių darbuotojų skaičius bei streiko komitetas, o taip pat sprendime turi būti nurodyti balsavimo dokumentai, kurie įrodo pritarusių streikui profesinės sąjungos narių skaičių.

Kasacinis teismas praktikoje yra nurodęs, jog streikas nėra absoliuti teisė, nes, nors tai yra darbuotojų priemonė daryti spaudimą darbdaviui ir ginti savo socialinius bei

ekonominius interesus, jis gali sukelti realią žalą tiek darbdaviui, tiek tretiesiems asmenims. Dėl šios priežasties streikas laikomas kraštutine priemone. Konstitucijos 51 straipsnyje nustatyta, kad teisės streikuoti įgyvendinimo tvarką ir apribojimus reglamentuoja įstatymas – Darbo kodeksas, kuriame aiškiai apibrėžti streiko teisiniai pagrindai, jo paskelbimo tvarka, apribojimai, organizavimas ir kiti su šia teise susiję aspektai. Darbo kodeksas numato, kad pirmiausia turi būti išnaudotos derybų, taikinimo ir kitos taikaus ginčo sprendimo priemonės, o streikas gali būti skelbiamas tik tada, kai šios galimybės išsemtos. Visgi, streikas gali būti vienintelė reali darbuotojų priemonė daryti teisėtą poveikį darbdaviui ir paskatinti jį siekti kompromiso, tačiau kartu jis gali turėti neigiamų pasekmių tiek darbdaviui, tiek darbuotojams, tiek ir visuomenei. Jo eiga ir baigtis priklauso nuo kolektyvinių derybų tarp profesinių sąjungų ir darbdavio – jos gali būti sėkmingos tik tada, kai abi šalys elgiasi sąžiningai ir siekia tikro susitarimo be nepagrįstų vilkinimų (Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2011 m. sausio 31 d. nutartis civilinėje byloje).

Taigi, nustačius, jog nacionaliniame kolektyvinių veiksmų reglamentavime streikas yra laikoma kraštutine priemone, probleminis klausimas išlieka dėl streiko teisėtumo. Darbdavys ar darbdavių organizacija, gavę profesinės sąjungos pranešimą apie ketinimą skelbti streiką, turi teisę per penkias darbo dienas nuo pranešimo gavimo kreiptis į teismą dėl streiko teisėtumo. Kitos laikinosios apsaugos priemonės, išskyrus numatytas Darbo kodekso 252 straipsnyje, negali būti taikomos. Teismas privalo išnagrinėti bylą dėl streiko teisėtumo per penkias darbo dienas, tačiau negali vertinti pačių streiko reikalavimų ekonominių ar socialinių motyvų. Streikas pripažįstamas neteisėtu, jei jo tikslai prieštarauja Konstitucijai, Darbo kodeksui ar kitiems įstatymams. Taip pat jis laikomas neteisėtu, jei buvo paskelbtas nesilaikant nustatytos tvarkos, skelbiamas, kai teisės aktai tai draudžia, arba jei jo reikalavimai nėra susiję su streikuojančių darbuotojų darbo sąlygomis ar teisėtais interesais. Jei teismas pripažįsta streiką neteisėtu ir sprendimas įsigalioja, streikas negali būti pradėtas, o jau vykstantis streikas turi būti nedelsiant nutrauktas, jei sprendimas numato skubų vykdymą. Jei streikas pripažįstamas neteisėtu, darbdaviui padarytą žalą privalo atlyginti jį paskelbusi profesinė sąjunga ar jos organizacija, naudodama savo lėšas ir turtą. Jei šių išteklių nepakanka, darbdavys gali savo nuožiūra panaudoti kolektyvinėje sutartyje numatytas lėšas, skirtas darbuotojų atlyginimų priemokoms, papildomoms lengvatoms ar kompensacijoms. Tuo tarpu žalą, padarytą tretiesiems asmenims – tiek fiziniams, tiek juridiniams, – atlyginama vadovaujantis galiojančiais įstatymais.

Visgi, Daivos Petrylaitės nuomone, galiojantys Lietuvos teisės aktai, kurie reglamentuoja teisę streikuoti, taip pat turi ir nemažai neaiškių ir diskutuotinų nuostatų, o su šiomis problemomis taip pat yra susidūręs ir TDO Asociacijos laisvės komitetas, kuris, nagrinėdamas Lietuvos darbininkų sąjungos Autotransporto darbuotojų federacijos skundą, 2001 m. pateikė išvadas ir pripažino, jog Lietuvos Vyriausybės veiksmai vertinami kaip pažeidžiantys teisę streikuoti, o Lietuvos valstybės teisės į streiką reglamentavimas pripažintas neatitinkančiu TDO standartų skundo kontekste (Petrylaitė, 2002, p. 110).

Pavyzdžiui, Prancūzijoje teisė į streiką yra ganėtinai laisva ir neapribota teisinių procedūrų bei kitų veiksmų, kuriuos reikia atlikti prieš organizuojant streiką. Prancūzijoje, teisė streikuoti yra konstituciškai saugoma ir negali būti apribota ar reguliuojama kolektyvinėmis sutartimis. Tik įstatymų leidėjas turi teisę nustatyti teises procedūras, susijusias su streikų reguliavimu. Darbdavys turi būti informuotas apie darbuotojų reikalavimus, tačiau pareiga pateikti informaciją tenka ne darbuotojams – todėl apskritai nėra nustatytų formalių procedūrinių reikalavimų. Pranešimo apie streiką reikalavimas privačiame sektoriuje nėra numatytas, tad streikas gali būti inicijuotas tiek profesinių sąjungų, tiek pačių darbuotojų – profesinės sąjungos neturi išimtinės teisės šiuo klausimu, nes teisė streikuoti yra individuali kiekvieno darbuotojo teisė. Streikas gali prasidėti bet kuriuo metu, be išankstinių derybų ar taikinimo procedūrų su darbdaviu, todėl leidžiami ir spontaniško pobūdžio streikai. Kolektyvinėje sutartyje numatytas pranešimas apie streiką privalomas tik jos šalims – darbdaviams ar jų organizacijoms ir profesinėms sąjungoms, bet jis nėra privalomas visiems darbuotojams. Darbdavys visgi turi būti supažindintas su darbuotojų reikalavimais prieš pradedant streiką, tačiau nėra įstatyme nustatyta, kaip tie reikalavimai turi būti perduoti. Tai gali padaryti tiek patys darbuotojai, tiek profesinė sąjunga. Be to, darbdavio atsisakymas patenkinti reikalavimus nėra būtina sąlyga streikui pradėti, nes priešingu atveju tai paneigtų konstitucinę teisę streikuoti pobūdį (Carta et al., 2008, p. 38).

Taigi, atsižvelgiant į Prancūzijos teisės į streiką reglamentavimą, galime kelti klausimą ar Lietuvos teisės į streiką reglamentavimas bei *ultima ratio* kolektyvinių veiksmų pobūdis nėra per sudėtingas, lyginant jį su kitomis valstybėmis, tokiomis kaip Prancūzija. Prancūzijoje teisė streikuoti yra ne tik konstituciškai saugoma, bet ir praktiškai įgyvendinama be perteklinių formalių barjerų – darbuotojai gali inicijuoti streiką tiek individualiai, tiek kolektyviai, be būtinybės iš anksto išnaudoti visas taikinimo ar derybų priemones. Tuo tarpu Lietuvoje, nors teisė streikuoti taip pat įtvirtinta Konstitucijoje, jos įgyvendinimas yra apsunkintas griežtais procedūriniais reikalavimais,

tarp jų – būtinybe išnaudoti visas kolektyvinio ginčo sprendimo galimybes, laikytis nustatytų terminų, surengti darbuotojų balsavimą. Tokia teisinė aplinka iš esmės apriboja streiko, kaip teisėtos darbuotojų kovos priemonės, prieinamumą ir efektyvumą.

Apibendrinus, viena iš pagrindinių profesinių sąjungų priemonių siekiant šių tikslų yra teisė imtis kolektyvinių veiksmų, tarp kurių svarbiausias – streikas. Ši teisė įtvirtinta ne tik Konstitucijoje ir Darbo kodekse, bet ir tarptautiniuose teisės aktuose, tokiuose kaip Pagrindinių teisių chartija bei Europos socialinė chartija. Tačiau praktikoje profesinėms sąjungoms neretai kyla įvairių iššūkių organizuojant kolektyvinius veiksmus. Viena iš pagrindinių kliūčių – darbuotojų baimė dėl darbdavių reakcijos ir galimo keršto, dėl ko darbuotojai dažnai vengia dalyvauti streikuose. Be to, profesinių sąjungų veiklai trukdo nepakankami materialiniai ir žmogiškieji ištekliai bei teisės aktų netobulumas. Dėl šių priežasčių streikai Lietuvoje yra gana retas reiškinys, o daugeliu atvejų jie būna nutraukiami teismo sprendimu. Svarbu paminėti, kad teisė streikuoti Lietuvoje nėra absoliuti – ji laikoma kraštutine priemone, kuri gali būti taikoma tik išnaudojus visas derybų ir taikinimo galimybes. Be to, Darbo kodeksas numato griežtus reikalavimus streiko teisėtumui, o darbdaviai turi teisę kreiptis į teismą dėl streiko pripažinimo neteisėtu. Tokiu atveju, jei streikas neatitinka įstatymuose numatytų sąlygų arba jo tikslai prieštarauja teisiniam reguliavimui, jis turi būti nedelsiant nutrauktas. Atsižvelgiant į išanalizuotus aspektus, akivaizdu, kad nors teisė streikuoti yra esminė darbuotojų kolektyvinių veiksmų forma, jos įgyvendinimas susiduria su reikšmingais teisiniais ir praktiniais iššūkiais.

3. PROFESINIŲ SĄJUNGŲ TEISĖS IR ĮGALIOJIMAI INDIVIDUALIUOSE DARBO SANTYKIUOSE

Profesinės sąjungos tradiciškai siejamos su kolektyviniais darbo santykiais, tačiau jų įtaka individualiame lygmenyje taip pat yra reikšminga. Darbuotojų teisė į profesinių sąjungų atstovavimą individualiuose santykiuose atsispindi tiek nacionaliniuose, tiek tarptautiniuose teisės aktuose, suteikiant joms galimybę veikti kaip darbuotojų interesų gynėjoms įvairiose situacijose – nuo derybų dėl darbo sutarties sąlygų iki atstovavimo darbo ginčų procese. Taigi, atsižvelgiant į tai, būtina išanalizuoti, kokias teises ir įgaliojimus profesinės sąjungos turi individualiuose darbo santykiuose, kaip jos gali veikti atstovaudamos pavienius darbuotojus ir kokie veiksniai lemia jų įtakos ribas. Taip pat, svarbu atkreipti dėmesį į tai, kokie esminiai skirtumai egzistuoja tarp profesinių sąjungų funkcijų individualiuose ir kolektyviniuose darbo santykiuose, siekiant išryškinti jų vaidmens specifiką sprendžiant darbuotojų problemas ne tik kolektyvine, bet ir individualia prasme.

3.1. Profesinių sąjungų vaidmuo individualiuose darbo santykiuose

Darbo santykiuose neatsiejama tiek kolektyvinė, tiek individuali dinamika. Grupės, kurių nariai siekia aiškaus ar numanomo tikslo, atlieka svarbų vaidmenį darbo rinkoje – jų veikla neapsiriboja vien tik kolektyvinėmis derybomis dėl darbo užmokesčio ir darbo sąlygų – jos taip pat padeda reguliuoti darbo tempą, suteikti prasmingumo darbui, kuris kitaip galėtų atrodyti atitolęs nuo darbuotojų asmeninių tikslų, bei apsisaugoti nuo per didelio darbo krūvio ar neapmokamo darbo reikalavimų. Darbo santykiuose tam tikros kolektyvinės grupės tikslas dažniausiai yra siekti kuo palankesnių darbo sąlygų, išlaikant bendradarbiavimo ir darnios darbo aplinkos principus. Tačiau tai nereiškia, kad grupės nesiekia palankesnės padėties, kartais net konkuruodamos viena su kita. Šios grupės susideda iš pavienių darbuotojų, kurių kiekvienas turi savo individualius tikslus darbo santykių kontekste. Nepaisant to, kolektyviniuose darbo santykiuose visuomet egzistuoja bendri tikslai, svarbūs platesniam spektrui darbuotojų. Jie gali būti aiškiai įvardyti arba likti nerašytomis normomis, tačiau jie lemia grupės darbuotojų funkcionavimą. Tiek grupių, tiek individualūs interesai tam tikrais klausimais gali sutapti, o kitais atvejais – išsiskirti. Vis dėlto, bendros siekiamybės dažnai suvienija darbuotojus darbo santykiuose. Didelės ir sudėtingos organizacijos dažniau linkusios laikytis pliuralistinio požiūrio, kuris pripažįsta skirtingų grupių interesus ir siekia jų balanso. Tuo tarpu mažesnėse, dažnai

savininkų kontroliuojamose organizacijose, gali labiau dominuoti unitaristinis požiūris, akcentuojantis vieningą tikslą ir darbdavio kaip pagrindinio sprendimų priėmėjo vaidmenį (Montebello, 2003, p. 337).

Individualūs darbo santykiai yra apibrėžti Darbo kodekse, kuriame yra numatomas pagrindinis darbo santykių reglamentavimas vystant individualius – tarp darbuotojo kaip fizinio asmens ir darbdavio – darbo santykius. Konstitucinis Teismas yra pažymėjęs, jog profesinės sąjungos yra nepriklausomos ir savanoriškos darbuotojų organizacijos, kurių pagrindinis tikslas – organizuotai ginti savo narių teises. Įstojęs į profesinę sąjungą, asmuo sąmoningai pasirenka ją kaip vieną iš būdų savo darbo teisių ir interesų apsaugai. Šis pasirinkimas grindžiamas Profsąjungų įstatyme įtvirtinta nuostata, pagal kurią profesinės sąjungos atlieka savo narių teisių gynimo funkciją. Šis aspektas ypač svarbus sprendžiant individualius darbo ginčus, kai profesinė sąjunga ne tik gina darbuotoją nuo neteisėtų darbdavio veiksmų, bet prireikus ir atstovauja jam teisme (Konstitucinio Teismo 1999 m. sausio 14 d. nutarimas).

Darbo kodekse taip pat yra pažymima, jog individualiuose darbo santykiuose profesinės sąjungos gali veikti individualaus darbuotojo naudai egzistuojant individualiam darbo ginčui dėl teisės, tačiau ne dėl interesų. Iš to daroma prielaida, jog profesinių sąjungų pagrindinė rolė atstovaujant pavienių darbuotojų interesus yra ne siekis gerinti darbuotojo situaciją, tačiau teikti profesinę bei teisinę pagalbą kilus ginčui dėl darbo teisės normų taikymo darbo santykiuose. Įdomu ir tai, jog profesinės sąjungos individualiuose darbo santykiuose, kaip tai aprašyta Darbo kodekse bei Profsąjungų įstatyme, iš esmės gali būti ribotos dalyvės pagal profesinių sąjungų veikimo idėją, nes atstovaujant pavienį darbuotoją, pats atstovavimo faktas yra sąlyginis ir priklausomas nuo darbuotojo narystės profesinėje sąjungoje.

Kaip minėta, Darbo kodekso 165 straipsnis patvirtinta, jog profesinės sąjungos individualiai gina ir individualiuose darbo santykiuose atstovauja tik savo narius. Profsąjungų įstatymo 15 straipsnis taip pat patvirtinta profesinių sąjungų atstovavimo individualiuose darbo santykiuose ribą, pabrėždamas, jog profesinės sąjungos atstovauja tik savo nariams bei gina savo narių teises, tačiau Konstitucinis teismas yra pažymėjęs, jog profesinės sąjungos istoriškai susiformavo kaip visų darbuotojų teisių gynėjos, todėl daugelio valstybių, įskaitant ir Lietuvos, konstitucijose įtvirtinta, kad jos saugo profesines, ekonomines ir socialines darbuotojų teises bei interesus. Tai leidžia profesinėms sąjungoms per dvišales ir trišales derybas su darbdaviais bei vyriausybės atstovais spręsti ne tik savo narių, bet ir kitų darbuotojų problemas (Konstitucinio Teismo 1999 m. sausio 14 d. nutarimas).

Visgi nustačius, jog profesinės sąjungos gali ginti ne tik narių, tačiau visų įmonės ar organizacijos darbuotojų teises ir interesus, pabrėžtina, jog profesinės sąjungos tai gali daryti dalinai veikdamos per kolektyvines derybas, o tai yra jų atstovavimas kolektyviniuose darbo santykiuose. Tačiau vertinant profesinių sąjungų galimybes ginti pavienius darbuotojus, kurie nėra profesinių sąjungų nariai, svaru pabrėžti, jog Profsąjungų įstatymo preambulėje nurodytas profesinių sąjungų apibrėžimas, kaip jau aptarta, įgalina profesines sąjungas veikti individualaus darbuotojo naudai, suteikiant joms teisę, bet ne pareigą, atstovauti darbuotoją individualiuose darbo santykiuose dėl teisės.

Taigi, nustačius profesinių sąjungų vaidmens individualiuose darbo santykiuose ribas, svarbu aptarti kokiomis priemonėmis profesinės sąjungos dalyvauja savo individualių narių teisių gynyboje. Pavyzdžiui, Vilniaus universiteto profesinės sąjungos įstatuose (toliau – VU profsąjungos įstatai) yra nurodyta, jog šios profesinės sąjungos veiklos sritis apima darbuotojų profesinių, darbo, ekonominių ir socialinių teisių bei teisėtų interesų atstovavimą ir apsaugą tiek individualiuose, tiek kolektyviniuose darbo santykiuose. Be to, ji rūpinasi savo narių ir kitų darbuotojų mokymu bei kvalifikacijos tobulinimu, taip pat vykdo kitą susijusią veiklą, siekdamas padėti darbuotojams ginti savo teises ir interesus. Taip pat, VU profsąjungos įstatuose paminėta, jos šios profesinės sąjungos vienas iš tikslų būtent yra padėti savo nariams tinkamai apginti savo pažeistas teises, rūpintis darbuotojų profesiniu pasirengimu bei remti jaunesnių darbuotojų kūrybinę veiklą, teikiant perspektyviems darbuotojams informacinę, mokslinę, bei pagal galimybes – materialinę paramą. VU profsąjungos įstatuose taip pat numatyta, jog profesinė sąjunga siekia ginti darbuotojų autorines teises (Vilniaus universiteto profesinės sąjungos įstatai, 2018).

Iš šių suformuotų profesinės sąjungos tikslų, galime išvelgti profesinės sąjungos vaidmenį individualiuose darbo santykiuose. Akivaizdu, jog paminėtuose VU profsąjungos įstatų veiklos aprašymuose egzistuoja tam tikras sąlyginis kriterijus, kuris negali būti taikomas absoliučiai visiems šios profesinės sąjungos nariams – ne visi nariai yra jaunieji darbuotojai, perspektyvūs darbuotojai bei darbuotojai, kurių darbai gali būti ginami autorių teisėmis. Iš to darytina prielaida, jog minėtasis darbuotojų – profesinės sąjungos narių atstovavimas yra individualus. Taip pat, svarbu atkreipti dėmesį ir į tai, kad nors minėtosios pavyzdinės funkcijos nėra būtinai susijusios tiesiogiai su darbo santykiais tarp darbuotojo ir darbdavio, tačiau narystės faktas atitinkamoje profesinėje sąjungoje taip pat yra įmanomas tik tuo atveju, jeigu profesinės sąjungos narys yra

atitinkamos įmonės ar darbovietės darbuotojas ir jį sieja darbo santykiai su specifiniu darbdaviu.

Palyginamajam pavyzdžiui būtina įvertinti kokio tipo individualių darbo santykių atstovavimą atlieka kitos įmonės profesinės sąjungos. Vilniaus miesto policijos darbuotojų profesinės sąjungos įstatuose (toliau – Vilniaus policijos profsąjungos įstatai) yra numatyta, jog ši profesinė sąjunga kontroliuoja, kaip darbdavys laikosi darbo, ekonominių ir socialinių įstatymų bei susitarimų, nemokamai konsultuoja profesinės sąjungos narius profesiniais teisiniais klausimais, kurie gali būti susiję su darbuotojo ar pareigūno statusu bei socialinėmis garantijomis, atlieka savo narių bei kitų policijos darbuotojų švietimą teisės, ekonominiais, profesiniais ir darbo klausimais (Vilniaus miesto policijos darbuotojų profesinės sąjungos įstatai, 1999).

Kaip ir VU profsąjungos įstatų pavyzdyje, Vilniaus policijos profsąjungos įstatuose taip pat galime išvelgti specifinių veiklos kriterijų, kurie negali būti prilyginami kolektyvinių darbo santykių atstovavimu. Ypatingai svarbu atkreipti dėmesį į tai, jog vykdant minėtąją darbdavio įstatyminio bei sutarties pobūdžio kontrolę, ši profesinė sąjunga gali ginti pavienį darbuotoją tikrindama, ar darbdavys nepažeidžia jo teisių ir atitinkamai kreiptis į institucijas. Taip pat, individualus darbo santykių atstovavimas pasireiškia ir per tai, jog profesinė sąjunga konsultuoja savo narius teisiniais klausimais, kurie individualiuose darbo santykiuose gali būti susiję su darbo sutarčių sąlygomis bei jų keitimu.

Atsižvelgiant į tai, jog profesinių sąjungų teisinis statusas Lietuvoje įgalina profesines sąjungas veikti nepriklausomai ir veiklos ribas apibrėžti savo įstatuose, profesinių sąjungų kaip organizacijos veikla individualiuose darbo santykiuose gali skirtis, tačiau iš paminėtų VU profsąjungos įstatų bei Vilniaus policijos profsąjungos pavyzdžių, galime teigti, jog profesinės sąjungos individualiuose darbo santykiuose dalyvauja teikdamos savo nariams teisinę pagalbą ir konsultacijas, susijusias su darbo santykiais – tai gali apimti darbo sutarčių peržiūrą, informavimą apie darbuotojų teises ir pareigas bei konsultacijas dėl galimų darbo teisės pažeidimų. Taip pat, profesinės sąjungos gali padėti darbuotojams derėtis dėl geresnių individualių darbo sąlygų, tokių kaip didesnis atlyginimas ar palankesnis darbo grafikas bei užtikrinti, jog profesinės sąjungos narių teisės yra atitinkamai ginamos autorinių bei kitų darbuotojo teisių kontekste.

Apibendrinus, profesinės sąjungos individualiuose darbo santykiuose atlieka svarbų, tačiau ribotą vaidmenį. Jos pirmiausia atstovauja savo nariams, teikdamos teisinę pagalbą, konsultuodamos darbo teisės klausimais ir gindamos jų interesus darbo ginčų

metu. Darbo kodeksas ir Profsąjungų įstatymas aiškiai apibrėžia, kad profesinės sąjungos gali ginti individualius darbuotojus individualiuose ginčiuose dėl teisės, tačiau ne interesų derinimo procese, todėl jų veikla labiau susijusi su teisinės pagalbos teikimu nei aktyviu darbuotojo situacijos gerinimu. Nors Konstitucinis Teismas yra pripažinęs profesinių sąjungų istorinį vaidmenį ginant visus darbuotojus, jų gebėjimas veikti ne savo narių naudai apsiriboja kolektyviniais santykiais. Visgi, Vilniaus universiteto profesinės sąjungos ir Vilniaus miesto policijos darbuotojų profesinių sąjungų pavyzdžiai parodo, kad profesinės sąjungos ne tik gina darbuotojų teises, bet ir vykdo švietėjišką veiklą, kontroliuoja darbdavių veiksmus bei prisideda prie profesinio darbuotojų tobulėjimo. Tai rodo, kad jų įtaka individualiuose darbo santykiuose yra reikšminga, tačiau teisiškai apribota narystės principu.

3.2. Profesinių sąjungų atstovavimas darbuotojams individualiuose darbo ginčiuose

Vienas pagrindinių būdų kaip profesinių sąjungų vaidmuo bei atstovavimas gali būti apibrėžtas individualiuose darbo santykiuose yra per profesinių sąjungų atstovavimą individualiuose darbo ginčiuose. Kaip minėta, profesinės sąjungos gali atstovauti savo nariams individualiuose darbo ginčiuose dėl teisės įstatymų nustatyta tvarka – tai reglamentuoja Darbo kodeksas, o profesinių sąjungų atstovavimo bei darbo bylų nagrinėjimo ypatumai yra reglamentuojami Lietuvos Respublikos civilinio proceso kodekse (toliau – Civilinio proceso kodeksas) (Lietuvos Respublikos civilinio proceso kodeksas, 2002).

Darbo kodeksas įtvirtina individualaus darbo ginčo dėl teisės sampratą 213 straipsnyje, nuroydamas, jog individualus darbo ginčas dėl teisės yra tam tikras nesutarimas tarp darbuotojo ar kitų darbo santykių dalyvių ir darbdavio, kuris kyla sudarant, keičiant, vykdant ar nutraukiant darbo sutartį bei dėl darbo teisės normų nevykdymo arba netinkamo jų vykdymo. Gintauto Bužinsko teigimu, kolektyvinių darbo ginčų reguliavimo įgyvendinimą dažnu atveju užgožia individualių darbo ginčų sistema. Akivaizdu, kad kolektyvinių darbo ginčų inicijavimas yra sudėtingesnis procesas – jis reikalauja daugiau pastangų, laiko ir organizacinio darbo. Be to, tokie ginčai dažniausiai orientuojasi į viešųjų interesų gynimą, o ne į pavienių darbuotojų teises. Visgi, įsigaliojus 2016 m. Darbo kodeksui, individualių darbo ginčų procedūros tapo paprastesnės ir labiau prieinamos, todėl viešųjų interesų klausimai vis dažniau gali būti pradedami spręsti per individualius ginčus (Bužinskas, 2015, p. 139).

Tačiau atsižvelgiant į kolektyvinių darbo ginčų bei individualių darbo ginčų tarptautinį reguliavimą, pripažintina, jog tarptautinės organizacijos individualių darbo ginčų reguliavimui skiria tik ribotą dėmesį ir dažniausiai tai daro netiesiogiai. Tarptautinėje teisėje pripažįstama, kad šie ginčai atsiranda dėl darbuotojų teisių pažeidimų, todėl siekiama sukurti sąlygas, leidžiančias juos spręsti sklandžiai, efektyviai ir užtikrinant darbuotojų bei darbdavių interesų pusiausvyrą. Nors nėra vieningo ir universalaus reguliavimo mechanizmo, valstybės narės yra raginamos įgyvendinti nacionalinius teisės aktus bei procedūras, kurios sudarytų galimybes darbo ginčus spręsti greitai, nešališkai ir efektyviai. Vienas iš pagrindinių tarptautinės teisės tikslų šioje srityje – skatinti darbo ginčų sprendimą ten, kur jie kyla, t. y. pačioje įmonėje ar organizacijoje. Tai padeda sumažinti bylinėjimosi kaštus, taupyti laiką ir užtikrinti, kad konfliktai būtų išsprendžiami arčiau jų kilmės vietos, kur abi ginčo šalys gali tiesiogiai dalyvauti sprendimo procese (Petrylaitė et al., 2013, p. 283).

Kaip minėta, darbo ginčus dėl teisės privalomai turi nagrinėti ikiteisminė darbo ginčus nagrinėjanti institucija – Darbo ginčų komisija. Civilinio proceso kodekso 412 straipsnis nurodo, jog jeigu asmuo kreipėsi į teismą nesilaikydamas ginčo išankstinės nagrinėjimo ne teisme tvarkos, tai yra, pavyzdžiui, darbo ginčo nagrinėjimo Darbo ginčų komisijoje, teismas atsisako priimti ieškinį arba palieka jį nenagrinėtą. Visgi, vienai iš darbo ginčų šaliai nesutikus su Darbo ginčų komisijos sprendimu, toji šalis per vieną mėnesį nuo Darbo ginčų komisijos sprendimo priėmimo dienos turi teisę pareikšti ieškinį dėl darbo ginčo dėl teisės nagrinėjimo teisme, vadovaudamasi Civilinio proceso kodekso nuostatomis. Analizuojant Civilinio proceso kodekso nuostatas, galime įžvelgti platesnį reglamentavimą kaip profesinės sąjungos atstovauja savo narius individualiuose darbo ginčiuose.

Visu pirma, svarbu aptarti Civilinio proceso kodekse numatytą atstovavimo reglamentavimą, kuris Civilinio proceso kodekse aprašytas kaip atstovavimas, atstovavimas teisme bei atstovavimas vykdymo procese. Pirmasis iš jų paminėtas Civilinio proceso kodekse (atstovavimas teisme) nurodo, jog, jog asmenys gali vesti savo bylas teisme patys arba per atstovus, įskaitant profesines sąjungas. Atstovavimo reglamentavimas nurodo, jog kasacinio teismo posėdžio metu šalims ir tretiesiems asmenims gali atstovauti atstovai pagal įstatymą, o atstovavimas vykdymo procese nurodyta, jog išieškotojo ar skolininko atstovais vykdymo procese gali būti advokatai, advokato padėjėjai arba kiti asmenys, kurių įgaliojimai įforminti Civilinio proceso kodekse numatyta tvarka. Svarbu atkreipti dėmesį į tai, jog visi šie skirtingi atstovavimo reglamentavimai apibrėžia atskirus momentus – atstovavimą bendrosios kompetencijos

teisme, kasaciniame teisme bei bylose dėl vykdymo, tačiau tai nurodo, jog profesinės sąjungos gali dalyvauti teisme kaip darbuotojo atstovai visais šiais numatytais atvejais.

Civilinio proceso kodekso 56 straipsnis nurodo, jog fizinių asmenų atstovais pagal pavedimą teisme gali būti profesinės sąjungos, jeigu šios atstovauja savo nariams darbo teisinių santykių bylose. Tokiu atveju, bylą teisme veda profesinės sąjungos vienasmenis valdymo organas, įgalioti kolegialių valdymo organų nariai arba atstovai pagal pavedimą, tai yra darbuotojai, kurie turi aukštąjį universitetinį teisinį išsilavinimą.

Taigi, nustačius, kaip profesinės sąjungos atstovauja savo nariams individualiuose darbo ginčiuose, svarbu atkreipti dėmesį į prieš tai minėtą kolektyvinių darbo ginčų problematiką. Civilinio proceso kodeksas nurodo, jog profesinės sąjungos, kaip grupės (kolektyvo) atstovas yra reikalavimą byloje pareiškiantis ir bylos baigtimi suinteresuotas dalyvis, kuris grupės narių vardu pasirašo ieškinį. Grupės atstovu gali būti asociacija, kitas viešasis juridinis asmuo ar profesinė sąjunga, jei grupės ieškinyje pateikiami reikalavimai tiesiogiai susiję su jų veiklos tikslais ir sritimi. Be to, būtina sąlyga, kad bent dešimt grupės narių priklausytų šiai asociacijai, viešajam juridiniam asmeniui ar profesinei sąjungai. Šiuo atveju grupės nariais gali būti ne tik tie, kurie yra oficialūs asociacijos ar profesinės sąjungos nariai, tačiau bylos nagrinėjimo metu minėta organizacija atstovauja visų grupės dalyvių interesams. Tačiau ši narystės taisyklė netaikoma, jei grupės atstove tampa įgaliotoji vartotojų asociacija, atitinkanti Lietuvos Respublikos vartotojų teisių apsaugos įstatyme nustatytus kriterijus, ir jei ieškinys susijęs su vartojimo teisiniais santykiais.

Analizuojant šį skirtumą, svarbu atkreipti dėmesį į tai, jog individualiuose darbo ginčiuose dėl teisės, profesinės sąjungos gali būti asmens (darbuotojo) atstovai pagal pavedimą, tai yra, darbuotojas privalo išduoti notarine tvarka patvirtintą pavedimą, išskyrus atvejus, kai įgaliojimo patvirtinimas yra prilyginamas notariniam patvirtinimui. Tuo tarpu kolektyviniuose darbo ginčiuose profesinėms sąjungoms pavedimo nereikia – profesinės sąjungos šiuo atveju dalyvauja kaip reikalavimą byloje pareiškiantis dalyvis.

Individualiuose darbo ginčiuose dėl teisės profesinės sąjungos dalyvauja kaip ieškovo atstovai, tai yra, jos atlieka pagrindinę atstovavimo funkciją bei visus su atstovavimu susijusius procesinius veiksmus, tuo tarpu kolektyviniuose darbo ginčiuose profesinės sąjungos nėra atstovai, profesinės sąjungos yra taip pat laikomi ieškovais, todėl savęs šiuo atveju atstovauti negali ir turi turėti grupės advokatą.

Žinoma, svarbu pastebėti, jog profesinių sąjungų narių atstovavimas iš esmės skiriasi ieškinio pobūdžiu. Individualūs darbo ginčai teisme nagrinėjami dėl teisės, tai yra tokios priežastys ir tokie ginčai, kurių esmė yra netinkamai įgyvendinamos darbo teisės

normos. Kolektyviniai ginčai, tuo tarpu, gali būti platesnio pobūdžio ginčai, tokie kaip darbo normų keitimas, kolektyvinės sutarties vykdymas. Svaru atkreipti dėmesį į tai, jog kolektyviniai darbo ginčai darbo teisę reglamentuojančiuose įstatymuose gali būti ne tik dėl teisės, tačiau ir dėl interesų. Kaip aptarta, kolektyviniai darbo ginčai dėl interesų yra sprendžiami kolektyvinių derybų būdu, tačiau šiam procesui esant neveiksmingam, profesinės sąjungos gali inicijuoti streiką kaip vieną iš kraštutinių priemonių proceso neveiksmingumui, o tuomet streiko teisėtumas gali būti ginčijamas teisme. Taigi individualūs darbo ginčai bei jų profesinių sąjungų atstovavimas yra iš savo esmės skirtingi procesai nuo kolektyvinių darbo ginčų bei jų profesinių sąjungų atstovavimo. Jie skiriasi ne tik savo apimtimi, suinteresuotu žmonių skaičiumi, tačiau ir procesine tvarka ginčus nagrinėjant teisme.

Apibendrinus, profesinių sąjungų atstovavimas individualiuose darbo ginčiuose yra svarbi jų veiklos sritis, suteikianti darbuotojams galimybę ginti savo teises teisinėmis priemonėmis. Darbo kodeksas ir Civilinio proceso kodeksas aiškiai reglamentuoja šių ginčų nagrinėjimo procesą, nustatydami, kad profesinės sąjungos gali atstovauti savo narius individualiose darbo bylose pagal įstatymo nustatytą tvarką. Šis atstovavimas vyksta per Darbo ginčų komisiją ir teismus, o profesinės sąjungos, veikdamos kaip darbuotojų atstovai, privalo laikytis procesinių reikalavimų, įskaitant įgaliojimų suteikimą bei specialius teisminio atstovavimo reglamentus. Kolektyvinių darbo ginčų dėl teisės kontekste profesinės sąjungos atlieka dalyvio vaidmenį – jos nėra darbuotojų atstovai, bet veikia kaip reikalavimą pareiškianti šalis. Svarbus skirtumas tarp individualių ir kolektyvinių ginčų yra jų inicijavimo ir nagrinėjimo procedūros. Individualūs ginčai dėl teisės turi būti nagrinėjami privaloma ikiteismine tvarka Darbo ginčų komisijoje, o tik po to, esant būtinybei, pereina į teisminį nagrinėjimą. Priešingai, kolektyviniai darbo ginčai dėl interesų dažniausiai sprendžiami derybų būdu, tačiau jei šis procesas yra neveiksmingas, profesinės sąjungos gali inicijuoti streiką kaip kraštutinę priemonę, o kolektyvinių darbo ginčų dėl teisės kontekste, profesinės sąjungos neatlieka atstovavimo funkcijos, o dalyvauja byloje kaip šalis, pareiškianti reikalavimą. Tarptautiniu mastu individualių darbo ginčų reguliavimas yra fragmentiškas ir dažniausiai paliekamas nacionalinių valstybių atsakomybei. Tarptautinė teisė siekia užtikrinti, kad darbo ginčų sprendimas būtų veiksmingas, nešališkas ir prieinamas, tačiau išsamios vieningos sistemos nėra. Pabrėžiamas darbo ginčų sprendimas kuo arčiau jų kilmės vietos, siekiant sumažinti procesinius kaštus ir užtikrinti efektyvesnį konfliktų valdymą.

3.3. Profesinių sąjungų dalyvavimas darbo sutarčių nutraukimo procese

Profesinės sąjungos, įgyvendinant darbuotojų interesų bei teisių apsaugą individualiuose darbo santykiuose, atlieka ir daugiau funkcijų, nei jau aptarta. Veikiausiai viena svarbiausių garantijų, suteikiamų darbuotojams tampant profesinės sąjungos nariais, yra darbo vietos apsauga darbdaviui siekiant nutraukti darbo sutartį darbdavio iniciatyva. Žinoma, tokia garantija turi būti aprašyta kolektyvinėje sutartyje, nes įstatymai nenumato visų profesinių sąjungų narių darbo vietos apsaugos darbdaviui siekiant nutraukti darbo sutartį darbdavio iniciatyva nesant darbuotojo kaltės. Profsąjungų įstatymas tokią apsaugą ir garantiją numato tik tokiam darbuotojui, kuris yra išrinktas į įmonėje, įstaigoje ar organizacijoje veikiančios profesinės sąjungos atstovaujamąjį arba valdymo organą tuo laikotarpiu, kuriam jis išrinktas, o siekiant tai padaryti, privaloma gauti išankstinį profesinės sąjungos atstovaujamojo arba valdymo organo išankstinį sutikimą. Tokia darbo teisių garantija yra įtvirtinta Profsąjungų įstatymo 21 straipsnyje, tačiau, kaip minėta, darbuotojams, kurie nėra atstovaujamieji arba valdymo profesinės sąjungos organai, tokios garantijos nėra taikomos įstatymiškai.

Visgi, svarbu paminėti, jog profesinių sąjungų pagrindinės veiklos funkcijos bei pati organizacijos bei instituto idėja yra ne tik ginti pažeistas darbuotojų ir narių teises, tačiau aktyviai siekti gerinti jų situaciją bei suteikti daugiau garantijų. Kaip jau aptarta, kolektyviniai darbo santykiai ir individualūs darbo santykiai bei profesinių sąjungų vaidmuo juose iš esmės yra skirtingas, tačiau ir glaudžiai susijęs. Individualiuose darbo santykiuose profesinės sąjungos gali atstovauti pavienį darbuotoją tik egzistuojant individualiam darbo ginčui dėl teisės, tai yra, kuomet yra poreikis atstovauti darbuotoją dėl jo pažeistų darbo teisių darbo santykių kontekste, tačiau profesinės sąjungos iš esmės negali atstovauti darbuotojų individualiuose darbo ginčiuose dėl interesų – tai jos daro kolektyviniu būdu vedamos kolektyvinės derybas ir siekdamos geresnės situacijos darbovietėje visų įmonės profesinės sąjungos narių ar net visų įmonės darbuotojų labui. Pasirašydamos kolektyvinę sutartį, ir taip *de facto* veikdamos kolektyviniu principu pagal kolektyvinių darbo ginčų dėl interesų pobūdį, profesinės sąjungos į kolektyvinę sutartį gali įtraukti papildomų teisių arba garantijų darbuotojams, kurių apimtis būtų laikoma individualių darbo santykių objektu.

Darbo kodekso 193 straipsnio 5 dalyje yra nurodyta, jog darbdavio ar darbovietės lygmens kolektyvinėje sutartyje, šalys gali aptarti tokius klausimus, kaip darbuotojų motyvavimo ir įtraukties priemonės, darbuotojų saugos ir sveikatos priemonės, darbo ir poilsio laiko sąlygas, darbo užmokesčio sąlygas bei, šiuo atveju svarbiausia, darbo

sutarčių sudarymo, pakeitimo ir nutraukimo sąlygas. Taigi pagal tai galime teigti, jog profesinių sąjungų dalyvavimas darbo sutarties nutraukimo procese gali pasireikšti per sudaryta darbdavio lygmens kolektyvinę sutartį. Žinoma, svarbu pabrėžti tai, jog pagal Darbo kodekse reglamentuotas darbo sutarties pasibaigimo rūšis, tik darbuotojo – profesinės sąjungos nario – darbo sutarties nutraukimas darbdavio valia be darbuotojo kaltės įtvirtina garantijos galimybę palikti darbuotojui darbo vietą, jeigu tokia teisė jam yra numatyta kolektyvinėje sutartyje. Tačiau atsižvelgiant į kitas darbo sutarties pasibaigimo rūšis, galima kelti klausimą, kiek profesinės sąjungos narystės faktas bei kolektyvinė sutartis gali įtakoti darbuotojo likimą darbovietėje. Akivaizdu, jog profesinių sąjungų narystės faktas negali įtakoti darbo sutarties pasibaigimo tuo atveju, kai darbuotojas siekia nutraukti darbo sutartį savo iniciatyva, taigi tokiu atveju profesinės sąjungos įstatymiškai negali dalyvauti tokiam procese, nes šiuo atveju nėra pažeidžiamos darbuotojo teisės ar interesai, atsižvelgiant į tai, jog darbuotojas nutraukia darbo sutartį savo noru. Kaip jau aptarta, darbo sutarties pasibaigimo pagrindai yra šie: nutraukus darbo sutartį šalių susitarimu, nutraukus darbo sutartį vienos iš šalių iniciatyva, nutraukus darbo sutartį darbdavio valia, nutraukus darbo sutartį nesant šalių valios arba mirus darbo sutarties šaliai, tai yra, fiziniam asmeniui. Iš šių darbo sutarties pasibaigimo pagrindų galime išvengti, jog profesinės sąjungos gali atlikti tam tikrą vaidmenį šiame procese tik jeigu darbo sutartis pasibaigia nutraukus darbo sutartį vienos iš šalių iniciatyva (šiuo atveju, darbdavio iniciatyva), bei nutraukus darbo sutartį darbdavio valia. Darbo sutarties nutraukimas darbdavio iniciatyva yra sąlyginis – jis gali būti inicijuojamas tuomet, kai egzistuoja darbuotojo kaltė bei tuomet, kai neegzistuoja darbuotojo kaltė, o šioms sąlygoms yra išskirti Darbo kodekso 57 bei 58 straipsniai. Analizuojant šiuos du straipsnius tampa akivaizdu, kad profesinės sąjungos pagrindu darbo sutarties nutraukimo procese prisideda kaip dalyvis, kuomet yra inicijuojamas darbo sutarties nutraukimas pagal Darbo kodekso 57 straipsnį, tai yra, be darbuotojo kaltės. Tokiu atveju profesinė sąjunga, kaip aptarta, gali reikalauti išankstinio profesinės sąjungos valdymo organo arba atstovaujamojo organo sutikimo, o papildomos teisės ir garantijos gali būti numatytos kolektyvinėje sutartyje. Svarbu atkreipti dėmesį į tai, jog pagal Darbo kodekso 57 straipsnio 3 dalį, jeigu perteklinę darbo funkciją įmonėje atlieka keli darbuotojai, tačiau atleidžiama tik jų dalis, darbuotojų atrankos kriterijus nustato darbdavys, suderinęs juos su darbo taryba, o jeigu jos nėra – su profesine sąjunga. Tokiu atveju atrankos procesą vykdo speciali darbdavio sudaryta komisija, į kurią privaloma įtraukti bent vieną darbo tarybos atstovą. Nustatant, kurie darbuotojai bus atleidžiami, turi būti užtikrinta likti dirbti pageidaujančių darbuotojų pirmenybės teisė, lyginant juos su

kitais tos pačios specialybės darbuotojais, dirbančiais pas tą patį darbdavį toje pačioje vietoje. Vieni iš pagrindinių pirmenybės teisę turinčių darbuotojų, kaip tai numatyta Darbo kodekse, būtent ir yra profesinės sąjungos valdymo organai arba darbuotojai, kuriems tokia teisė numatyta kolektyvinėje sutartyje. Tačiau darbo sutarties nutraukimas darbdavio iniciatyva dėl darbuotojo kaltės, kaip tai apibrėžta 58 straipsnyje tiesiogiai nenurodo papildomų garantijų ar apsaugos priemonių apsaugoti darbuotoją, net jei šis yra profesinės sąjungos narys. Šis darbo sutarties pasibaigimo pagrindas nurodo, jog darbdavys turi teisę nutraukti darbo sutartį be įspėjimo ir be išeitinės išmokos, jei darbuotojas dėl savo kaltės pažeidžia darbo pareigas, numatytas darbo teisės normose ar darbo sutartyje. Tokiais atvejais darbo sutartis gali būti nutraukta dėl sunkaus darbo pareigų pažeidimo arba jei per pastaruosius 12 mėnesių darbuotojas padaro antrą tokį patį pažeidimą. Prie rimtų darbo pareigų pažeidimų priskiriamas be pateisinamos priežasties neatvykimas į darbą visai dienai ar pamainai, darbo vietoje pasirodymas neblaiviam ar apsvaigusiam nuo narkotinių, toksinių ar psichotropinių medžiagų (išskyrus atvejus, kai tai susiję su profesinių pareigų vykdymu), privalomo sveikatos patikrinimo atsisakymas, smurtas ar priekabiavimas darbo vietoje, įskaitant psichologinį bei seksualinį priekabiavimą. Taip pat laikoma rimtu pažeidimu, jei darbuotojas tyčia padaro turtinę žalą darbdaviui arba bando ją padaryti, įvykdo nusikalstamą veiką darbo metu ar darbo vietoje arba kitaip šiurkščiai pažeidžia darbo pareigas. Prieš atleisdamas darbuotoją dėl pažeidimo, darbdavys privalo iš jo gauti rašytinį paaiškinimą, nebent darbuotojas per nustatytą terminą jo nepateikia. Jei darbuotojas atleidžiamas dėl pakartotinio pažeidimo, pirmasis pažeidimas turi būti užfiksuotas, darbuotojas turėjo galimybę dėl jo pasiaiškinti, o darbdavys jį įspėjo apie galimą atleidimą per vieną mėnesį nuo pirmojo pažeidimo paaiškėjimo. Priimdamas sprendimą dėl darbo sutarties nutraukimo, darbdavys turi įvertinti pažeidimo rimtumą, jo pasekmes, aplinkybes, darbuotojo kaltę, ryšį tarp jo veiksmų ir atsiradusių padarinių, taip pat darbuotojo elgesį bei darbo rezultatus iki pažeidimo. Atleidimas turi būti proporcinga priemonė padarytam pažeidimui. Darbo sutartis dėl darbuotojo pažeidimo gali būti nutraukta ne vėliau kaip per vieną mėnesį nuo pažeidimo paaiškėjimo ir ne vėliau kaip per 6 mėnesius nuo jo padarymo. Jei pažeidimas išaiškėja tik atlikus auditą, inventorizaciją ar veiklos patikrinimą, šis terminas gali būti pratęstas iki dvejų metų.

Taigi vertinant šį darbo sutarties nutraukimo pagrindą svarbu pabrėžti, jog profesinių sąjungų dalyvavimas tokiaame procese galėtų būti tik teorinis tokiu atveju, jeigu darbdavys darbo sutartį siekia nutraukti šiuo pagrindu neteisėtai, tačiau svaru atkreipti dėmesį į tai, jog pagal profesinių sąjungų kaip organizacijos bei instituto idėją, jos gina

darbuotojus ir narius dėl jų interesų ir dėl jų pažeistų teisių, o ne darbuotoją nuo jo pažeidimų pasekmių.

Panašus į minėtuosius, Darbo kodekse egzistuoja papildomas darbo sutarties pasibaigimo pagrindas, susijęs su darbdaviu, tai yra darbo sutarties nutraukimas darbdavio valia. Šiuo pagrindu, darbdavys, išskyrus valstybės ar savivaldybės institucijas, biudžetines įstaigas, valstybės ar savivaldybės įmones, viešąsias įstaigas, kurių savininkė yra valstybė ar savivaldybė, bei Lietuvos banką, gali nutraukti darbo sutartį su darbuotoju dėl priežasčių, nenurodytų Darbo kodekso 57 straipsnyje. Tokiu atveju darbdavys privalo įspėti darbuotoją prieš tris darbo dienas ir išmokėti išeitinę išmoką, kuri negali būti mažesnė nei šešių mėnesių vidutinis darbo užmokestis. Darbo sutartis šiuo pagrindu negali būti nutraukta, jei darbuotojas pateikė informaciją apie pažeidimus pagal Lietuvos Respublikos pranešėjų apsaugos įstatymą, dalyvavo byloje prieš darbdavį dėl teisės pažeidimų arba kreipėsi į administracines institucijas dėl diskriminacijos, susijusios su lytimi, rase, tautybe, pilietybe, kalba, kilme, socialine padėtimi, religija, įsitikinimais, amžiumi, lytine orientacija, negalia, etnine priklausomybe, šeimine padėtimi, ketinimu turėti vaiką ar priklausymu politinėms partijoms, profesinėms sąjungoms ar asociacijoms. Taip pat atleidimas negali būti pagrįstas tuo, kad darbuotojas naudojosi ar naudojasi Darbo kodekse numatytais teisėmis ar kitais diskriminaciniais motyvais.

Tomo Bagdanskio nuomone, šis pagrindas iš esmės gali būti laikomas kaip tam tikra alternatyva – lankstesnis pagrindas – siekiant su darbuotoju nutraukti darbo santykius. Šiuo pagrindu, darbdavys gali siekti nutraukti darbo santykius su darbuotoju kuomet darbdavys priima sprendimą, kad su darbuotoju yra tiesiog nebeįmanomi dalykiški darbo santykiai. Tokie kriterijai, kaip netinkamas elgesys darbe, taip pat asmeninės savybės, susijusios su darbu, kolektyvo nariais bei darbine atmosfera, darbo pareigų pažeidimai, darbuotojo neištikimybė, intereso konfliktai, darbdavio vardo diskreditavimas ir kitos aplinkybės, dėl kurių darbo sutarties nutraukimas kitais pagrindais negalėtų būti įgyvendinamas teisėtai. Visgi, jei darbuotojas mano, kad buvo atleistas neteisėtai, darbo ginčus nagrinėjančios institucijos turi teisę patikrinti, ar darbdavio sprendimas turėjo pakankamą pagrindą. Vis dėlto, sisteminis teisės aktų aiškinimas rodo, kad darbdavys turi gana plačią diskreciją spręsti dėl darbo santykių nutraukimo. Darbdavio teisė atleisti darbuotoją yra ribojama Darbo kodekso 59 straipsnio 2 dalyje, kurioje nustatyta, kokiais pagrindais atleidimas negali būti grindžiamas. Kaip minėta, darbdavys negali atleisti darbuotojo dėl to, kad jis dalyvavo byloje prieš darbdavį, kreipėsi į priežiūros ar kontrolės institucijas ar pateikė informaciją apie pažeidimus. Taip

pat draudžiama atleisti darbuotoją dėl diskriminacinių priežasčių. (Bagdanksis, 2021, p. 37).

Kasacinio teismo praktikoje taip pat yra pabrėžta, jog darbo sutartis darbdavio valia gali būti nutraukta, jei darbdavys priima tokį sprendimą pagal Darbo kodekso 64 straipsnyje nustatytą tvarką, egzistuoja teisėta ir pakankama priežastis, dėl kurios konkrečiam darbdaviui būtina nutraukti darbo sutartį, ir ši priežastis nėra numatyta Darbo kodekso 57 straipsnio 1 dalyje ar 59 straipsnio 2 dalyje. Priežastis gali būti susijusi su darbuotojo asmeniu, jo elgesiu darbe, kvalifikacija ar darbdavio situacija. Vis dėlto ši priežastis turi būti reali, teisėta ir pakankama, kad pagrįstų darbo sutarties nutraukimą. Darbdavys privalo laikytis Darbo kodekso 64 straipsnio reikalavimų dėl įspėjimo apie darbo sutarties nutraukimą. Įspėjimas turi būti rašytinis ir jame privalo būti nurodyta aiški darbo sutarties nutraukimo priežastis, teisinis pagrindas bei darbo santykių pasibaigimo data. Be to, darbdavys negali nutraukti darbo sutarties remdamasis kitokia priežastimi nei ta, kuri buvo nurodyta įspėjime. Jei pirminė įspėjime nurodyta priežastis nebetenka pagrindo, tačiau atsiranda kita priežastis, darbdavys privalo iš naujo įspėti darbuotoją. Nutraukiant darbo sutartį taip pat turi būti laikomasi Darbo kodekso 65 straipsnyje nustatytų reikalavimų dėl darbo sutarties pasibaigimo įforminimo. Darbdavio sprendimas turi būti pateiktas raštu, jame turi būti aiškiai nurodytas darbo sutarties nutraukimo pagrindas ir atitinkama įstatymo norma, tačiau teisės aktai nenumato pareigos darbdaviui sprendime aiškiai įvardyti darbo sutarties nutraukimo priežastį. Jeigu darbuotojas mano, kad buvo atleistas neteisėtai, jis gali inicijuoti darbo ginčo nagrinėjimą. Tokiu atveju darbdaviui tenka pareiga įrodyti, kad darbo sutartis buvo nutraukta teisėtai ir kad egzistavo pakankamas pagrindas šiam sprendimui (Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2020 m. birželio 25 d. nutartis civilinėje byloje).

Remiantis teisės aktais bei minėta kasacinio teismo praktika, svarbu pabrėžti tai, jog darbdavys, darbo santykius siekiantis nutraukti tokiu pagrindu, privalo nurodyti tiksliai priežastis, nurodančias, kodėl darbuotojas yra atleidžiamas, o taip pat šios priežastys privalo būti realios ir negali būti apsimestinės ar fiktyvios. Darbuotojui nusprendus, jog toks jo atleidimas yra neteisėtas, jis gali inicijuoti darbo ginčo nagrinėjimą Darbo ginčų komisijoje. Po netenkinamo Darbo ginčų komisijos sprendimo, darbuotojas gali kreiptis į teismą, kuriame, jeigu jis yra profesinės sąjungos narys, jis gali būti jos atstovaujamas, tačiau tokiu atveju prasideda aptartoji profesinių sąjungų dalyvavimo individualiuose darbo ginčiuose specifika. Taigi, galime teigti, jog įstatymų nustatytais pagrindais, profesinės sąjungos iš esmės gali dalyvauti darbo sutarčių nutraukimo procese, prieš kylant darbo ginčui, tik pagal Darbo kodekso 57 straipsnį.

Visgi, svarbu pabrėžti ir tai, kad profesinės sąjungos neturi absoliučios teisės kontroliuoti darbdavio priimamus sprendimus, tačiau jos turi teisę derėtis dėl tų sprendimų sąlygų, kurios gali būti nenumatytos darbo santykius reglamentuojančiuose įstatymuose. Pavyzdžiui, „Skandinaviska Enskilda Banken AB“ Vilniaus filialo ir „Skandinaviska Enskilda Banken AB“ Vilniaus filialo darbuotojų profesinės sąjungos kolektyvinėje sutartyje (toliau – SEB kolektyvinė sutartis) yra nurodyta, jog nutraukiant darbo sutartį darbdavio iniciatyva be darbuotojo kaltės su darbuotoju, kuris įstaigoje dirba ne mažiau kaip 10 metų, Darbo kodekso 57 straipsnyje nustatyti įspėjimo terminai yra dvigubinami, tačiau bet kuriuo atveju įspėjimo terminas turi būti ne trumpesnis kaip 2 mėnesiai (Kolektyvinė sutartis Nr. PV3-893, 2022).

Darbo kodekso 57 straipsnyje įtvirtinami darbo sutarties nutraukimo įspėjimo terminai yra vienas mėnėsis, o jeigu darbo santykiai tęsiasi trumpiau nei vienerius metus – dvi savaitės. Įstatymiškai šie įspėjimo terminai yra prailginami jeigu darbuotojas atitinka tam tikrus kriterijus, tokius kaip vaiko auginimas iki keturiolikos metų arba su negalia, amžiaus kriterijaus atitikimas bei tam tikros ligos, tačiau nėra numatytų papildomų kriterijų profesinių sąjungų darbuotojams. SEB kolektyvinėje sutartyje yra įtvirtinta, jog bet kurio atveju įspėjimo terminas yra prailginamas iki 2 mėnesių, o darbuotojams, kurie dirba ilgiau kaip 10 metų, įstatymiškai numatyti įspėjimo terminai yra dvigubinami nuo to, kas nurodyta Darbo kodekse. Taigi, jeigu pagal 57 straipsnį siekiama nutraukti darbo sutartį darbdavio iniciatyva be darbuotojo kaltės, o šis darbuotojas yra profesinės sąjungos narys, įstaigoje dirba ilgiau nei 10 metų bei augina vaiką iki 14 metų, įstatymiškai darbdavys turėtų pranešti apie darbo sutarties pasibaigimą tokiu pagrindu prieš 3 mėnesius, tačiau SEB kolektyvinės sutarties atveju, šis terminas yra papildomai padvigubinamas ir galutinai darbuotojo įspėjimo terminas tampa 6 mėnesiai.

Apibendrinus, profesinės sąjungos atlieka svarbų vaidmenį darbo santykiuose, ypač siekiant apsaugoti darbuotojus darbo sutarčių nutraukimo procese. Viena pagrindinių jų funkcijų – užtikrinti papildomas garantijas darbuotojams, kad jie nebūtų atleisti savavališkai ar diskriminuojančiais pagrindais. Vis dėlto, įstatymai tiesiogiai nenumato visų profesinės sąjungos narių apsaugos nuo atleidimo – ši garantija priklauso nuo kolektyvinės sutarties nuostatų. Teisinė apsauga įstatymiškai užtikrinama tik profesinės sąjungos valdymo ar atstovaujamųjų organų nariams, kurių atleidimui reikalingas išankstinis profesinės sąjungos sutikimas. Profesinės sąjungos gali daryti įtaką darbo sutarčių nutraukimo sąlygoms sudarydamos kolektyvines sutartis. Šiose sutartyse gali būti numatytos papildomos garantijos, tokios kaip ilgesni įspėjimo terminai ar didesnės

išeitinės išmokos. Kolektyvinėse sutartyse įtvirtinti įsipareigojimai gali apsaugoti profesinės sąjungos narius nuo darbdavio sprendimų, kurie nėra tiesiogiai reglamentuoti įstatymuose. Analizuojant darbo sutarties nutraukimą darbdavio iniciatyva, profesinės sąjungos turi reikšmę tik tada, kai darbo sutartis nutraukiama be darbuotojo kaltės. Tokiu atveju jos gali reikalauti laikytis kolektyvinėje sutartyje numatytų sąlygų arba užtikrinti, kad būtų gautas profesinės sąjungos valdymo organo sutikimas. Tačiau jei darbo sutartis nutraukiama dėl darbuotojo kaltės, kaip tai apibrėžta Darbo kodekso 58 straipsnyje, profesinės sąjungos neturi įstatymiškai įtvirtintų galių užkirsti kelią atleidimui, išskyrus atvejus, kai įrodoma, kad atleidimas buvo neteisėtas.

IŠVADOS

1. Profesinės sąjungos kaip darbuotojų teisių gynimo institutas bei poreikis jam egzistavo jau tuomet, kai prasidėjo vystytis savanoriški darbo santykiai tarp darbuotojo ir darbdavio. Lietuvoje pirmosios nepriklausomos profesinės sąjungos pradėjo formuotis 1980 m. gale, tačiau susidūrė su reputacinio pobūdžio iššūkiais bei narystės mažėjimu. Šiuolaikiniuose darbo santykiuose profesinės sąjungos turi aiškiai apibrėžtą teisinį statusą, jos veikia savarankiškai bei nepriklausomai, o pagrindiniai nacionaliniai teisės aktai, reglamentuojantys jų veiklą, nors ir turintys neapibrėžtumų, nustato šių organizacijų teisinius veikimo principus.

2. Profesinės sąjungos turi aiškas teises bei įgaliojimus veikiant kolektyviniuose darbo santykiuose. Profesinių sąjungų veikla Europos socialiniame modelyje pasireiškia per dalyvavimą nacionaliniuose ir tarptautiniuose socialiniuose dialoguose bei teisėkūroje. Nacionalinėje socialinėje partnerystėje profesinės sąjungos bei jų atstovai dalyvauja trišalėse bei dvišalėse tarybose siekiant užtikrinti teisingą bei efektyvią užimtumo sistemą, Valstybinio socialinio draudimo fondo veiklą. Profesinės sąjungos yra organizacijos, turinčios išimtinę teisę inicijuoti bei vesti kolektyvines derybas kaip darbuotojų atstovai, siekiant vykdyti darbuotojų teisių gynybą bei interesų vystymą, sudarydamos kolektyvines sutartis, kurios įgalina profesinės sąjungas dalyvauti juridinio asmens valdyme bei darbdavio sprendimų priėmime, o taip pat šios organizacijos turi kraštutinę veiklos priemonės galimybę – teisę inicijuoti streiką, tačiau streiko organizavimas Lietuvoje yra sudėtingas ir kolektyviniuose darbo santykiuose ši priemonė nėra dažnas dalykas.

3. Profesinės sąjungos individualiuose darbo santykiuose įstatymiškai veikia tik savo narių naudai. Individualiuose darbo ginčiuose dėl teisės profesinės sąjungos atlieka atstovo pagal pavedimą vaidmenį, tuo tarpu kolektyviniuose darbo ginčiuose dėl teisės profesinės sąjungos veikia kaip viena iš šalių, pareiškianti reikalavimą. Darbo sutarčių nutraukimo procese profesinės sąjungos turi įstatymo nustatytą pirmenybės teisę Lietuvos Respublikos darbo kodekso darbo sutarties pasibaigimui 57 straipsnio pagrindu jeigu darbuotojas yra profesinės sąjungos valdymo organas arba jeigu tokios teisės dėl profesinės sąjungos nario darbo sutarties nutraukimo yra numatytos kolektyvinėje sutartyje, kurioje taip pat gali būti numatytos papildomos sąlygos darbdaviui siekiant nutraukti darbo sutartį, atsižvelgiant į darbdavio sudarytus atrankos kriterijus.

ŠALTINIAI

Tarptautiniai teisės aktai

1. Council of Europe, European Social Charter (Revised), ETS 163, 3 May 1996;
2. Konsoliduotos Europos Sąjungos ir Europos bendrijos steigimo sutartis. *Žin.*, 2004, 2-2;
3. Europos Sąjungos pagrindinių teisių chartija, *OL C* 202, 2016 6 7, p. 389–405;
4. Tarybos direktyva 1999/70/EB dėl Europos profesinių sąjungų konfederacijos (ETUC), Europos pramonės ir darbdavių konfederacijų sąjungos (UNICE) ir Europos įmonių, kuriose dalyvauja valstybė, centro (CEEP) bendrojo susitarimo dėl darbo pagal terminuotas sutartis, *OL L* 175, 1999 7 10, p. 43–48;
5. Europos Parlamento Ir Tarybos direktyva 2002/14/EB 2002 m. kovo 11 d. dėl bendros darbuotojų informavimo ir konsultavimosi su jais sistemos sukūrimo Europos bendrijoje, *OL L* 80, 2002 3 23, p. 29–34;
6. Europos Parlamento ir Tarybos direktyva 2008/104/EB 2008 m. lapkričio 19 d. dėl darbo per laikinojo įdarbinimo įmones, *OL L* 327, 2008 12 5, p. 9–14;
7. Tarptautinės darbo organizacijos konvencija Nr. 87. *Valstybės žinios*, 1996-03-22, 27-653;

Teisės norminiai aktai

8. Lietuvos Respublikos Konstitucija. *Lietuvos Aidas*, Nr. 220; 1992, 33-1014;
9. Lietuvos Respublikos profesinių sąjungų įstatymas. *Lietuvos Aidas*, Nr. 240; 1991, 34-933;
10. Lietuvos Respublikos valstybinio socialinio draudimo įstatymas. *Lietuvos Aidas*, 1991, 107;
11. UK Parliament. (1992) Trade Union and Labour Relations (Consolidation) Act 1992. London: HMSO;
12. Lietuvos Respublikos baudžiamasis kodeksas. *Žin.*, 2000, 89-2741;
13. Lietuvos Respublikos civilinio proceso kodeksas. *Žin.*, 2002, 36-1340;
14. Lietuvos Respublikos administracinių nusižengimų kodeksas. TAR, 2015-07-10, 2015-11216;
15. Lietuvos Respublikos užimtumo įstatymas. TAR, 2016-07-05, 2016-18825;
16. Lietuvos Respublikos darbo kodeksas. TAR, 2016-09-19, 2016-23709;

17. Lietuvos Respublikos nutarimas dėl Lietuvos Respublikos vyriausybės 2005 m. kovo 3 d. nutarimo Nr. 245 „dėl valstybinio socialinio draudimo fondo tarybos sudėties patvirtinimo“ pakeitimo, *Valstybės žinios*, 2005-03-08, 32-1045;;
18. Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro 2016 m. lapkričio 15 d. įsakymas Nr. A1-604 „Dėl Trišalės tarybos prie užimtumo rėmimo politiką įgyvendinančios įstaigos nuostatų patvirtinimo“. TAR, 2016-11-16, 2018-16400;
19. Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro 2017 m. birželio 29 d. įsakymas Nr. A1-344 „Dėl Darbo ginčų komisijos nuostatų, Darbo ginčų komisijos darbo reglamento, Darbo ginčų komisijos narių atlygio mokėjimo ir kelionės išlaidų apmokėjimo tvarkos aprašo patvirtinimo ir šių išlaidų dydžio nustatymo“. TAR, 2017-06-30, 2017-11168;
20. Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministerijos įsakymas dėl socialinio dialogo ir kolektyvinių derybų skatinimo 2024–2028 metų veiksmų plano patvirtinimo. TAR, 2024 m. spalio 25 d. 18591;
21. Vilniaus miesto policijos darbuotojų profesinės sąjungos 1999 m. sausio 14 d. susirinkime patvirtinti įstatai;
22. Vilniaus universiteto Profesinės sąjungos 2018 m. balandžio 26 d. susirinkime patvirtinti įstatai;
23. Lietuvos profesinės sąjungos „Solidarumas“ 2018 m. liepos 17 d. suvažiavime patvirtinti įstatai;
24. Lietuvos profesinių sąjungų konfederacijos 2022 m. gegužės 6 d. suvažiavime patvirtinti įstatai;

Specialioji literatūra

25. Adamczyk, S. (2018). Inside the trade union family: The ‘two worlds’ within the European Trade Union Confederation. *European Journal of Industrial Relations*, 24(2), 179–192.
26. Bagdanskis, T. (2021). Darbo sutarties nutraukimas darbdavio valia / Tomas Bagdanskis. *Teisė*;
27. Blanke, T., & Hoffmann, J. (2008). Towards a European social model: preconditions, difficulties and prospects of a European social policy. *International Journal of Public Policy*, 3(1–2), 20–38;

28. Blažienė, I. (2023). Lithuania: Trade unions still see light at the end of the tunnel / Inga Blažienė . In *Work & Society: Trade unions in the European Union Picking up the pieces of the neoliberal challenge*;
29. Blažienė, I., Kasiliauskas, N., Guobaitė, R., & *European Trade Union Institute leidėjas*. (2019). Lithuania: will new legislation increase the role of social dialogue and collective bargaining? / Inga Blažienė, Nerijus Kasiliauskas, Ramunė Guobaitė-Kirslienė . In *Collective Bargaining in Europe: towards an endgame* / edited by Torsten Müller, Kurt Vandaele and Jeremy Waddington;
30. Butkus, M. (2022). Lietuvos organizacijų statistika 1918–1940 metais. *Darbai Ir Dienos*, 77(77);
31. Butkus, M. (2024). Lietuviškos draugijos 1906–1915 metais: teisinė padėtis ir draugijų politika Vilniaus, Kauno ir Suvalkų gubernijose. Lietuvos Aukštųjų Mokyklų Mokslo Darbai. *Istorija*, 131(3), 32–65.
32. Bužinskas, G. (2015). DARBO GINČAI: KAI KURIE IKITEISMINĖS IR TEISMŲ PRAKTIKOS ATITIKTIES KLAUSIMAI. *Jurisprudencija*, 22(1), 124–141;
33. Dromantienė, L. (2004). Europos socialinio modelio problema integracijos procese. *Socialinis darbas*, 3(1);
34. Kasiliauskas, N. (2008). Profesinių sąjungų ir darbo tarybų veiklos santykis Lietuvoje ir Europos Sąjungoje / Nerijus Kasiliauskas. *Teisė*;
35. Leyton García, J. A. (2017). The right to strike as a fundamental human right: recognition and limitations in international law. *Revista Chilena de Derecho*, 44(3), 781–804;
36. Lewin, D., & Mitchell, D. J. B. (1992). Systems of Employee Voice: Theoretical and Empirical Perspectives. *California Management Review*, 34(3), 95–111;
37. Montebello, J. (2003). Individualism versus collectivism in industrial relations. In G. Baldacchino, A. Caruana, & M. Grixti (Eds.), *Managing people in Malta : case studies in local human resource management practice* (pp. 335–354). Malta: Agenda;
38. Petrylaitė, D. (2008). Profesinių sąjungų veikla ir socialinės partnerystės plėtra Lietuvoje. Akcinės bendrovės „Achema“ darbuotojų profesinė sąjunga;
39. Petrylaitė, D. (2015). Bylų dėl streikų teisėtumo nagrinėjimo Lietuvos teismuose ypatumai / Daiva Petrylaitė . *Jurisprudencija*;
40. Petrylaitė, D., & Lietuvos teisės universitetas leidėjas. (2002). Teisės streikuoti įgyvendinimo Lietuvoje problemos / Daiva Petrylaitė . *Jurisprudencija*;

41. Petrylaitė, D., & Petrylaitė, V. (2024). Profesinių sąjungų veiklos laisvė: teisinės garantijos ir baudžiamoji atsakomybė / Daiva Petrylaitė, Vida Petrylaitė . Lietuvos baudžiamosios justicijos teisė. Patirtis ir ateitis : recenzuotų mokslinių straipsnių rinkinys. Liber amicorum profesorui Gintarui Švedui;
42. Petrylaitė, D., Blažienė, I., Petrylaitė, V., & Miežienė, R. (2013). Darbo ginčų institutas Lietuvoje: teisinių mechanizmų pokyčiai, jų rezultatai ir ateities perspektyvos / Daiva Petrylaitė ... [et al.]. Verslas : teorija ir praktika / *Vilniaus Gedimino technikos universitetas*;
43. The Right to Strike: A Comparative Perspective : a Study of National Law in Six EU States Briefing (Institute of Employment Rights), Mark Bell, Arabella Stewart. *Institute of Employment Rights*, 2010, p. 107;
44. Webb, S., & Webb, B. (n.d.). The History of Trade Unionism (Revised edition, extended to 1920). *Project Gutenberg*;

Teismų praktika

45. Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 2015-ųjų metų rugsėjo 29 dienos nutarimas;
46. Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 2013 m. vasario 15 d. nutarimas;
47. Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 2003 m. rugsėjo 30 d. nutarimas;
48. Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 1999 m. sausio 14 d. nutarimas;
49. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2024 m. kovo 21 d. nutartis civilinėje byloje Nr. e3K-7-66-469/2024;
50. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2020 m. sausio 13 d. nutartis civilinėje byloje Nr. e3K-3-117- 687/2020;
51. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2020 m. birželio 25 d. nutartis civilinėje byloje Nr. e3K-3-199-701/2020.
52. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2019 m. vasario 27 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-27-701/2019;
53. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2019 m. rugsėjo 26 d. nutartis civilinėje byloje Nr. e3K-3-276-248/2019;
54. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2011 m. sausio 31 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-15/2011;

Kiti šaltiniai

55. Kolektyvinė sutartis Nr. PV3-893, 2022;

56. Kolektyvinė sutartis Nr. PV3-787, 2023.

SANTRAUKA

Profesinių sąjungų vaidmuo šiuolaikiniuose darbo santykiuose

Dovydas Grajauskas

Magistro darbe nagrinėjama Lietuvos Respublikos profesinių sąjungų vaidmuo šiuolaikinėje darbo rinkoje, analizuojama profesinių sąjungų, kaip instituto, istorinė raida bei išgryninamas profesinių sąjungų teisinio statuso reglamentavimas Lietuvoje. Lyginami pagrindiniai Lietuvos Respublikos teisės aktai, reglamentuojantys profesinių sąjungų veiklą, teises bei įgaliojimus kolektyviniuose darbo santykiuose bei individualiuose darbo santykiuose, atskleidžiama jų problematika.

Darbe taip pat analizuojamos profesinių sąjungų teisės ir įgaliojimai kolektyviniuose darbo santykiuose, vertinamas profesinių sąjungų dalyvavimas Europos Sąjungos socialiniame modelyje, detalai nagrinėjamas profesinių sąjungų indelis nacionalinėje socialinėje partnerystėje Lietuvoje, nustatoma profesinių sąjungų veikla trišalėse bei dvišalėse tarybose. Nagrinėjamos profesinių sąjungų funkcijos kolektyvinių derybų lygmenyje bei darbuotojų interesų gerinimo principas, profesinių sąjungų vaidmuo juridinio asmens valdyme įstatymiškai bei per kolektyvines sutartis, kaip kolektyvinių derybų rezultatą. Analizuojamos kolektyvinių veiksmų priemonės bei streikas kaip krašutinė priemonė, vertinami streikų iššūkiai.

Tyrime pabrėžiamas profesinių sąjungų vaidmuo individualiuose darbo santykiuose, akcentuojamas bei nagrinėjamas narystės kriterijus atstovavimo atveju, palyginamas profesinių sąjungų darbuotojų atstovavimas kolektyvinių darbo ginčų dėl teisės bei individualių darbo ginčų dėl teisės kontekste. Išgryninamas profesinių sąjungų dalyvavimas darbo sutarties nutraukimo procese įstatymiškai bei pagal kolektyvinės sutartis, nustatomos galimos sąlygos profesinių sąjungų nariams darbo sutarties nutraukimo atvejais per kolektyvines sutartis.

SUMMARY

The role of trade unions in modern labor relations

Dovydas Grajauskas

This master's thesis examines the role of trade unions in the labor market of the Republic of Lithuania. The study analyzes the historical development of trade unions as an institution and clarifies the legal regulation of trade unions' status in Lithuania. The thesis compares key Lithuanian legal acts regulating trade union activities, rights, and powers in both collective and individual labor relations, highlighting their challenges.

The research also explores trade unions' rights and powers in collective labor relations, assesses their participation in the European Union's social model, and examines their contribution to national social partnership in Lithuania, including their involvement in tripartite and bipartite councils. The functions of trade unions in collective bargaining and their role in improving workers' interests are scrutinized, along with their influence in the governance of legal entities both statutorily and through collective agreements. The study further analyzes collective actions, with a particular focus on strikes as an extreme measure, evaluating the challenges associated with strikes.

The research emphasizes the role of trade unions in individual employment relationships, emphasizes and analyzes the membership criteria in the case of representation, and compares the representation of trade union employees in the context of collective labor disputes over law and individual labor disputes over law. It clarifies the participation of trade unions in the process of termination of employment contracts by law and under collective agreements and establishes possible conditions for trade union members in cases of termination of employment contracts through collective agreements.