

**Vilniaus universiteto Teisės fakultetas  
Privatinės teisės katedra**

Karlo Šiugždos  
V kurso, komercinės teisės  
studijų šakos studento

Magistro darbas

**DARBUOTOJŲ DALYVAVIMAS VALDANT BENDROVES. AR TAI  
TINKAMAS KELIAS LIETUVAI?**

Vadovas: lekt. dr. Paulius Miliauskas  
Recenzentė: lekt. dr. Lina Mikaloniene

Vilnius  
2016

# TURINYS

IŽANGA .....	2
1. DARBUOTOJŲ DALYVAVIMAS BENDROVĖS VALDYME PRIIMANT SPRENDIMUS .....	6
1.1. Darbuotojų dalyvavimo priimant sprendimus teisės dalykas.....	7
1.2. Darbuotojų dalyvavimas priimant sprendimus Lietuvai įstojus į.....	9
Europos Sąjungą.....	9
1.3. Darbuotojų dalyvavimas priimant sprendimus Socialiniame modelyje .....	11
1.4. Socialiniame modelyje įtvirtinto darbuotojų dalyvavimo priimant sprendimus	
įgyvendinimas Lietuvos bendrovių teisėje .....	15
2. VEIKSNIAI, ĮTAKOJANTYS DARBUOTOJŲ DALYVAVIMO PRIIMANT SPRENDIMUS ĮGYVENDINIMĄ LIETUVOJE.....	18
2.1. Kolektyvinių santykių reikšmė darbuotojų dalyvavimui priimant sprendimus .....	18
2.2. Darbuotojų dalyvavimo priimant sprendimus ekonominis poveikis.....	19
2.3. Darbuotojų dalyvavimo priimant sprendimus socialinis poveikis .....	22
2.4. Darbuotojų dalyvavimo priimant sprendimus reikšmė akcininkų nuosavybės teisei	
.....	23
2.5. Darbuotojų dalyvavimo priimant sprendimus poveikis akcininkų interesams .....	24
3. DARBUOTOJŲ DALYVAVIMO PRIIMANT SPRENDIMUS SKIRTUMAI EUROPOS SĄJUNGOS NARĖSE: VOKIETIJOJE, ŠVEDIJOJE, AIRIJOJE.....	28
3.1. Vokietija.....	29
3.2. Švedija.....	33
3.3. Airija .....	35
3.4. Europos Sąjungos narėse įtvirtinto darbuotojų dalyvavimo priimant sprendimus	
teisinio reguliavimo įgyvendinimas Lietuvoje.....	38
3.4.1. Socialinio dialogo skatinimas .....	41
3.4.2. Įvairių interesų turėtojų teorijos įtaka .....	42
3.4.3. Juridinių asmenų atstovavimo sistemos kaita.....	42
3.4.4. Juridinio asmens organų narių ir bendrovėse dirbančių darbuotojų skaičiaus	
nustatymas.....	43
4. TENDENCIJOS PLEČIANT AR SIAURINANT DARBUOTOJŲ DALYVAVIMO PRIIMANT SPRENDIMUS TEISINĮ REGULIAVIMĄ .....	45
4.1. Čekija .....	45
4.2. Prancūzija.....	46
5. ALTERNATYVŪS FINANSINIO DARBUOTOJŲ DALYVAVIMO BENDROVIŲ VALDYME BŪDAI .....	48
IŠVADOS .....	53
LITERATŪROS SĄRAŠAS .....	56
SANTRAUKA .....	61
SUMMARY(anglų kalba) .....	62

## IŽANGA

**Temos aktualumas.** Šiame magistro darbe nagrinėjamos temos – darbuotojų dalyvavimo valdant bendroves, aktualumas pasireiškia praktiniu aspektu. Darbuotojų dalyvavimas bendrovių valdyme, įsitraukiant į jų veiklą, yra ilgas ir sudėtingas procesas, apimantis darbuotojų informavimą, konsultavimą, o taip pat ir dalyvavimą priimant sprendimus. Po Lietuvos nepriklausomybės atkūrimo nusistovėjusi neigiama darbdavių ir visuomenės pozicija<sup>1</sup> į darbuotojų dalyvavimą bendrovės valdyme, dėl besikeičiančios situacijos darbo rinkoje, palaipsniui kinta<sup>2</sup>. Vis dėlto socialinio dialogo tarp darbdavių ir darbuotojų bei kolektyvinių santykių trūkumas<sup>3</sup> ilgą laiką stabdė reikšmingus pokyčius šioje srityje. Atsižvelgdamas į tai Lietuvos Respublikos Seimas 2016 m. planuojamame priimti naujame Darbo santykių ir valstybinio socialinio draudimo teisiniame – administraciniame modelyje (toliau – Socialinis modelis)<sup>4</sup>, siekia įtvirtinti naują darbuotojų dalyvavimo bendrovės valdyme teisinį reguliavimą. Viena vertus, tai reiškia, kad Lietuvoje pradedamas plėtoti, palyginti naujas, darbuotojų dalyvavimo bendrovių valdyme institutas, kita vertus, nėra aišku, ar jis įneš teigiamų ekonominių pokyčių į Lietuvos rinką. Darbuotojų dalyvavimo bendrovių valdyme temos aktualumas pasireiškia taip pat ir tuo, kad Europos Sąjungos<sup>5</sup> valstybėse narėse išplėtotas reglamentavimas kinta ir yra pakankamai įvairus. Visa tai suponuoja klausimą, ar darbuotojų dalyvavimas valdant bendroves yra tinkamas kelias Lietuvai?

**Darbo tikslas.** Šiame magistro darbe atliekamas tyrimas, kuriuo siekiama išsiaiškinti, kokią reikšmę bendrovių valdymui ir darbuotojų teisių apimčiai Lietuvoje gali turėti Socialiniame modelyje įtvirtintas darbuotojų dalyvavimo bendrovės valdyme institutas, atkreipiant dėmesį į dalyvavimą priimant sprendimus, ir atsakyti į klausimą, ar būtų veiksminga Lietuvoje įtvirtinti tokį darbuotojų dalyvavimo priimant sprendimus modelį, kuris pasireiškia kitose Europos Sąjungos narėse, atkreipiant dėmesį į finansinio dalyvavimo bendrovės valdyme alternatyvas.

**Darbo uždaviniai.** Minėtam tyrimui atlikti, keliami šie uždaviniai:

---

<sup>1</sup> Žr. plačiau: DAVULIS, T. *Worker board-level representation in the new EU Member States: country reports on the national system and practices*. Brussels: 2005, p. 67-72.

<sup>2</sup> Diskusijoje, kuri vyko 2016 m. kovo 3 d. tarptautinėje konferencijoje „Darbuotojų dalyvavimas įmonės finansiniame ir ekonominiame valdyme“ Lietuvos Respublikos Seime, išryškėjo, kad tiek profesinės sąjungos, tiek ir verslo atstovai yra suinteresuoti skatinti darbuotojų dalyvavimą bendrovių valdyme.

<sup>3</sup> Žr. plačiau: magistro darbo dalį 3. *Veiksniai, įtakojantys darbuotojų dalyvavimo priimant sprendimus bendrovių valdyme įgyvendinimą Lietuvoje*.

<sup>4</sup> 2016 m. Lietuvos Respublikos Seimo pavasario sesijoje ketinama svarstyti darbo santykių ir valstybinio socialinio draudimo teisinį – administracinį modelį.

<sup>5</sup> Europos Bendrija oficialiai tapo Europos Sąjunga po 1993 m. lapkričio 1 d., kai įsigaliojo Maastrichto sutartis (pasirašyta 1992 m. vasario 7 d.).

Pirma, atskleisti vieną iš darbuotojų dalyvavimo bendrovių valdyme formų – darbuotojų dalyvavimo priimant sprendimus teisės dalyką;

Antra, išsiaiškinti, kaip šiuo metu Lietuvoje pasireiškia darbuotojų dalyvavimas priimant sprendimus, išanalizuoti Socialiniame modelyje įtvirtintą darbuotojų dalyvavimo priimant sprendimus teisinį reglamentavimą bei nustatyti jo reikšmę akcinių ir uždaryjū akcinių bendrovių valdymui;

Trečia, taikant ekonominės analizės metodus, įvertinti ekonominių tyrimų (ekonominės situacijos, empirinių tyrimų) rezultatus, išsiaiškinti darbuotojų dalyvavimo priimant sprendimus instituto ekonominę reikšmę, taip pat, remiantis apklausų rezultatais ir moksline literatūra įvertinti jo socialinę reikšmę bei poveikį akcininkų interesams Lietuvoje;

Ketvirta, palyginti pasirinktų Europos Sąjungos narių (tokių, kaip Vokietija, Airija, Švedija) praktiką bei, atsižvelgiant į instituto reglamentavimo kitose valstybėse narėse (tokiose, kaip Prancūzija, Čekija) kaitos tendencijas, išsiaiškinti, koks darbuotojų dalyvavimo priimant sprendimus modelis labiausiai būtų tinkamas Lietuvos sąlygoms;

Penkta, apibrėžti finansinio darbuotojų dalyvavimo bendrovių valdyme alternatyvas ir išsiaiškinti, ar tai galėtų būti substitutas darbuotojų dalyvavimo priimant sprendimus reguliavimui Lietuvoje.

**Darbo objektas.** Tyrimo objektas - darbuotojų dalyvavimas priimant sprendimus, kadangi šiame darbe darbuotojų dalyvavimas bendrovių valdyme nagrinėjamas siaurąja prasme, pagrindinį dėmesį sutelkiant į vieną iš darbuotojų dalyvavimo bendrovių valdyme formų. Tiek darbuotojų informavimo, tiek ir konsultavimo teisės paliečiamos tik tokia apimtimi, kiek darbuotojai jas įgyvendina dalyvaudami priimant sprendimus. Atsižvelgiant į tai, kad šis institutas labiausiai pasireiškia ribotos civilinės atsakomybės privačiuose juridiniuose asmenyse ir valstybinėse įmonėse, darbuotojų dalyvavimas priimant sprendimus neribotos atsakomybės juridiniuose asmenyse nėra akcentuojamas.

**Tyrimo metodai.** Magistro darbe, nagrinėjant pasirinktą tyrimo objektą, naudojami pagrindiniai mokslinio tyrimo metodai: teisinės, ekonominės analizės, teleologinis, lyginamasis, sisteminis. Remiantis teisinės analizės ir teleologiniu metodu analizuojamas Socialiniame modelyje įtvirtintas darbuotojų dalyvavimas priimant sprendimus, norima nustatyti, kokius teisinio reglamentavimo pakeitimus siekiama įtvirtinti su darbuotojų dalyvavimu priimant sprendimus susijusiuose Socialinio modelio teisės aktuose ir kokių tikslų tokiais pakeitimais siekia įstatymų leidėjas. Pasitelkiant istorinį metodą vertinama minėto instituto raida Lietuvoje. Taikant lyginamąjį tyrimo metodą buvo lyginama Lietuvoje šiuo metu galiojantis ir Socialiniame modelyje įtvirtintas

darbuotojų dalyvavimo bendrovės valdyje priimant sprendimus teisinis reglamentavimas. Lyginant Lietuvos bei Europos Sąjungos narių: Vokietijos, Švedijos ir Airijos pasirinktus bendrovių ir darbo teisės aspektus, buvo siekiama paaiškinti, kurie iš jų galėtų būti veiksmingai įtvirtinti Lietuvoje, siekiant nustatyti darbuotojų dalyvavimą priimant sprendimus. Buvo lyginama ir darbuotojų finansinio dalyvavimo forma, kuria darbuotojai įtraukiami į dalyvavimą bendrovės valdyje priimant sprendimus bei darbuotojų dalyvavimo priimant sprendimus institutas, siekiant nustatyti jų panašumą, skirtumus.

**Darbo originalumas.** Darbuotojų dalyvavimas priimant sprendimus Lietuvos autorių teisinėje literatūroje pastaruoju metu nebuvo plačiai nagrinėtas.<sup>6</sup> Bene labiausiai minėta tema paliesta prof. Tomo Davulio straipsnyje *Worker board-level representation in Lithuania*<sup>7</sup>, kur istoriniu aspektu nagrinėjama darbuotojų dalyvavimo priimant sprendimus raida. Darbuotojų dalyvavimo įmonės valdyje derinimo su Europos Sąjungos teise klausimai buvo nagrinėjami prof. Igno Vėgėlės publikacijoje<sup>8</sup>, kur teigiama, jog „darbuotojų teisė į informavimą, konsultavimą ir dalyvavimą yra pagrindinė Europoje vykstančių diskusijų tema nuo 1974 m., kai Taryba priėmė pirmą socialinių veiksmų programą“.

Atkreiptinas dėmesys į tai, kad nors užsienio autoriai šia tema yra pasisakę gana plačiai, tačiau trūksta literatūros analizuojančios darbuotojų dalyvavimą priimant sprendimus bendrovių valdyje tose Europos Sąjungos narėse (tarp jų ir Lietuvoje), kuriose darbuotojų dalyvavimo priimant sprendimus teisė iki šiol nebuvo plačiai įgyvendinama. Pažymėtina, kad darbuotojų finansinio dalyvavimo tema nors ir buvo ne kartą nagrinėta, tačiau kitu aspektu.

Apžvelgiant pastaruoju metu Lietuvoje apgintus magistro darbus, išsiskiria 2015 m. Vilniaus universiteto Teisės fakulteto Europos Sąjungos verslo teisės studijų šakos studentės Sabinos Sabaitytės magistro darbas tema *Darbuotojų finansinis dalyvavimas įmonės valdyje: Lietuva ES kontekste*, taip pat 2012 m. Mykolo Riomerio Politikos ir vadybos katedros studentės Linos Klapatauskytės darbas *Darbuotojų dalyvavimas sprendimų priėmimo procedūroje: Verslo žinių įmonės atvejis*. Tačiau šis magistro darbas skiriasi nuo jų bei kitų ankstesnių darbų savo tikslu, uždaviniais, tyrimo objektu.

**Svarbiausi šaltiniai.** Kadangi informacijos, susijusios tiek su darbuotojų dalyvavimu bendrovių valdyje, tiek su jų dalyvavimu priimant sprendimus nėra daug,

---

<sup>6</sup> Vienas pirmųjų straipsnių šia tema buvo: ZDANAVIČIUS, D. *Darbuotojų dalyvavimas įmonės valdyje. Darbo teisė suvienytoje Europoje*. 2003 spalio 16 – 18 d. Tarptautinės mokslinės konferencijos medžiaga. Vilnius: 2004. p. 268.

<sup>7</sup> Cit. op. 1.

<sup>8</sup> VĖGĖLĖ, I. *Darbuotojų dalyvavimas įmonės valdyje Europos Sąjungos teisėje*. Jurisprudencija, 2004, t. 58(50), p. 105–117.

pagrindiniai magistro darbo šaltiniai yra užsienio specialioji mokslinė literatūra anglų kalba, Lietuvos ir valstybių narių pozityvioji teisė, Europos Sąjungos antrinė teisė. Paminėtina, kad didelis dėmesys buvo kreipiamas į teisės mokslininkų Jeremy Waddington ir Aline Conchon knygoje *Board Level Employee Representation in Europe* išdėstytas įžvalgas, L. Fulton parengtą mokslinį leidinį *Worker representation in Europe*.

Kiek tai susiję su analizuojama tema, buvo remiamasi tiek Lietuvos, tiek ir Europos Sąjungos specialiaja literatūra, Europos profesinių sąjungų instituto leidžiamais periodiniais leidiniais, teisės specialistų bei verslo atstovų straipsniais, nuomonėmis.

Tam, kad pasiekti išsikeltų darbo tikslų ir uždavinių, tyrinėjant vieną iš darbuotojų dalyvavimo įmonės<sup>9</sup> valdyme formų, t. y. dalyvavimą priimant sprendimus, šio magistro darbo autorius dalyvavo tarptautinėje konferencijoje „Darbuotojų dalyvavimas įmonės finansiniame ir ekonominiame valdyme“, kuri vyko 2016 m. kovo 3 d. Lietuvos Respublikos Seime.

---

<sup>9</sup> Sąvokos įmonė ir bendrovė šiame magistro darbe naudojamos kaip sinonimai.

# 1. DARBUOTOJŲ DALYVAVIMAS BENDROVĖS VALDYME PRIIMANT SPRENDIMUS

Europos Sąjungos politikos tikslams – sukurti vieningą, dinamišką ir konkurencingą ekonominę erdvę<sup>10</sup> - jau ilgą laiką nesikeičiant, vis dažniau atsigrežiama į bendrovių darbuotojus, kurie yra pagrindinė jėga, kurianti pridėtinę vertę. Taip ieškoma išeičių, kad, esant Europoje nepalankioms demografinėms sąlygoms: didėjant vidutiniam darbuotojų amžiui<sup>11</sup>, trūkstant kvalifikuotos darbo jėgos<sup>12</sup>, verslas galėtų ir toliau nuosekliai didinti efektyvumą.

Teisės mokslininkai N. Kluge ir P. Wilke<sup>13</sup> pažymi, kad Europos Sąjungoje siekiant ekonominės pažangos, reikalinga įtvirtinti tokį reguliavimą, kuris suteiktų darbuotojams galimybę dalyvauti bendrovės valdyje priimant sprendimus (Ar darbuotojų dalyvavimas didina verslo našumą ir užtikrina darbo rinkos konkurencingumą analizuojama šio magistro darbo temoje 2.2. *Darbuotojų dalyvavimo priimant sprendimus ekonomis poveikis*).

Pastebėtina, kad Europos socialiniuose modeliuose<sup>14</sup> darbuotojų dalyvavimui priimant sprendimus suteikiama didelė reikšmė, nes jis įvardijamas pagrindiniu instrumentu priimant sprendimus įmonės lygmenyje<sup>15</sup>. Vis dėlto Europos Sąjungos dokumentuose yra akcentuojama, kad valstybėse narėse egzistuoja tarpusavyje labai skirtingi gerovės modeliai, todėl sukurti vieną bendrą, visoms valstybėms narėms tinkantį, normatyvinį socialinį modelį yra sudėtinga.<sup>16</sup> Iš to galima daryti išvadą, kad nors darbuotojų dalyvavimas bendrovių valdyje Europos Sąjungoje yra neabejotinai reikšminga politikos kryptis, tačiau kiekviena valstybė narė turi teisę pasirinkti, kokia apimtimi įgyvendinti darbuotojų dalyvavimą jos plėtojamame socialiniame modelyje. Tai

---

<sup>10</sup> Žr. plačiau: PRESIDENCY CONCLUSIONS 2000 *Lisbon European Council*. Lisbon, p. 2. [interaktyvus]. [Žiūrėta 2016-03-10]. Prieiga per internetą: <[http://www.europarl.europa.eu/summits/lis1\\_en.htm](http://www.europarl.europa.eu/summits/lis1_en.htm)>; taip pat Europa 2020 A strategy for smart, sustainable and inclusive growth Communication from the Commission, Brussels 2010, p. 8.

<sup>11</sup> Žr. plačiau: Matching economic migration with labour market needs in Europe. OECD/EUROPEAN UNION, [interaktyvus]. 2014, [žiūrėta 2016-03-10], p. 3. Prieiga per internetą: <[http://www.oecd-ilibrary.org/social-issues-migration-health/matching-economic-migration-with-labour-market-needs\\_9789264216501-en](http://www.oecd-ilibrary.org/social-issues-migration-health/matching-economic-migration-with-labour-market-needs_9789264216501-en)>.

<sup>12</sup> EU urged to address paradox of high unemployment and skills shortages. Euractiv [interaktyvus]. [Žiūrėta 2016-03-09]. Prieiga per internetą: <<https://www.euractiv.com/section/migrations/news/eu-urged-to-address-paradox-of-high-unemployment-and-skills-shortages/>>.

<sup>13</sup> KLUGE, N; WILKE, P. *Board-level participation and workers' financial participation in Europe. State of the art and development trends*. Brussels: 2007, p. 23.

<sup>14</sup> WADDINGTON, J ir CONCHON, A. *Board Level Employee Representation in Europe*. New York and London. 2015, xiii par.

<sup>16</sup> GUOGIS, A. *Kai kurie socialiniai-politiniai gerovės valstybių kūrimo Europoje ir Lietuvoje aspektai* Filosofija. sociologija. 2014. T. 25. Nr. 2, Lietuvos mokslų akademija, 2014, p. 74.

galima išvelgti ir Europos Sąjungos direktyvos 2001/86/EB preambulės (5) punkte<sup>17</sup>, kuriame konstatuojama, kad: „Valstybėse narėse darbuotojų atstovų dalyvavimui priimant sprendimus taikomos taisyklės ir praktika labai skiriasi, dėl to nepatartina nustatyti vieno Societas Europaea<sup>18</sup> taikytino europinio modelio, pagal kurį darbuotojai dalyvautų priimant sprendimus.“

Toliau, prieš pradėdant nagrinėti, kaip darbuotojų dalyvavimo priimant sprendimus institutas pasireiškia Lietuvoje, magistro darbo autoriaus nuomone reikšminga atskleisti, kas patenka į darbuotojų dalyvavimo priimant sprendimus instituto reguliavimo sritį.

### 1.1. Darbuotojų dalyvavimo priimant sprendimus teisės dalykas

Darbuotojų dalyvavimas priimant sprendimus (angl. participation)<sup>19</sup> kartu su darbuotojų informavimu (angl. information) ir konsultavimu (angl. consultation) yra viena iš trijų fundamentalių darbuotojų teisių<sup>20</sup>, sudarančių darbuotojų dalyvavimo bendrovių valdyme (angl. involvement) teisės turinį<sup>21</sup>. Vertinant, kas patenka į dalyvavimo priimant sprendimus reguliavimo sritį, matyti, kad mokslininkų nuomonės šiuo klausimu yra gana skirtingos.

Teisės doktrinoje dažnai sutinkama pozicija, kai darbuotojų dalyvavimas bendrovių valdyme skirstomas į tiesioginį (kai dalyvavimas bendrovės valdyme sukuriama neformaliai, per komandinį darbą, LEAN metodą<sup>22</sup> ar kitokiu būdu darbuotojui nustatant autonomiją) ir netiesioginį (kai darbuotojus atstovauja jų išrinkti organai, kaip pvz. profesinės sąjungos, darbo tarybos, darbuotojų atstovai)<sup>23</sup>. Jei bendrovėje yra išplėtotas netiesioginis dalyvavimas, darbuotojai gali įgyvendinti dalyvavimo priimant sprendimus, kurie pasireiškia įvairiais būdais, teises (pvz.: skiriant darbuotojų atstovus į bendrovės valdymo ir (ar) priežiūros organus, sudarant galimybę darbuotojams dalyvauti patarėjo

---

<sup>17</sup> 2001 m. spalio 8 d. Tarybos direktyva 2001/86/EB, papildanti Europos bendrovės įstatus dėl darbuotojų dalyvavimo priimant sprendimus. OL L 294, 2001 10 11.

<sup>18</sup> Societas Europaea yra teisinė juridinio asmens forma Europos bendrovė.

<sup>19</sup> Anglų kalboje BLER (Board level employee representation), decision making, codetermination dažnai naudojami kaip sinonimai.

<sup>20</sup> Europos Sąjungos sutarties ir Sutarties dėl Europos Sąjungos veikimo suvestinės redakcijos 153 (e, f) straipsnis. OL C 326, 2012 10 26, p. 1.

<sup>21</sup> *Cit. op.* 8, p. 105.

<sup>22</sup> LEAN – verslo, gamybos procesų valdymo metodika, pagal kurią veikianti bendrovė pasiekia didžiausią įmanomą pelną su mažiausiomis finansinėmis sąnaudomis; *cit. op.* 2, konferencijos metu pastebėta, kad Lietuvos įmonėse yra pavyzdžių, kada praktikuojant šį metodą darbuotojai išsako pastabas aukščiausiu lygmeniu, pagal kurias vėliau priimami sprendimai.

<sup>23</sup> LEONARDI, S. *Employee participation and involvement: the Italian case and trade union issues* [interaktyvus]. 2015, [žiūrėta 2016-03-09], p. 4.. Prieiga per internetą: <<http://www.mitbestimmung.it/wp-content/uploads/2016/01/Allegato-Employee-participation-and-involvement.pdf>>.

(konsultanto) teisėmis juridinio asmens organuose, ar skiriant darbuotojų atstovus dalyvauti visuotiniuose akcininkų susirinkimuose).<sup>24</sup>

Kita teisės doktrinoje dominuojanti pozicija, kad darbuotojų dalyvavimas priimant sprendimus gali būti įgyvendinamas tokiais būdais:<sup>25</sup> tiesiogiai (kai darbuotojai savo teises įgyvendina vykdydami kasdienes užduotis), netiesiogiai (kai išrinkti darbuotojų atstovai dalyvauja bendrovės organuose priimdami sprendimus), per kolektyvines derybas (pvz. dėl darbo sąlygų ir darbo užmokesčio), per finansinį dalyvavimą. Užsienio literatūroje yra svarbus M. Armstrong teiginys<sup>26</sup>, kad darbuotojų dalyvavimas bendrovių valdyme susijęs su jų užimamu vaidmeniu priimant joje sprendimus: “suteikiant darbuotojams galimybę daryti įtaką sprendimams, susijusiems su bendrovių valdymu”. Be to, dalyvavimas priimant sprendimus vertinamas, kaip darbuotojų įtraukimas į bendrovės strateginių sprendimų priėmimą, o dalyvavimas valdyme – kaip darbuotojų įtraukimas į bendrą bendrovės veiklą.<sup>27</sup>

Atkreiptinas dėmesys ir į darbuotojų dalyvavimo priimant sprendimus apibūdinimą, įtvirtintą Europos Sąjungos antrinėje teisėje<sup>28</sup>, kuris suprantamas, kaip bet koks būdas, įskaitant informavimą, konsultavimą ir dalyvavimą, kuriuo darbuotojų atstovai gali daryti poveikį bendrovėje priimamiems sprendimams. Taigi, galima daryti išvadą, kad darbuotojų dalyvavimas priimant sprendimus yra netiesioginė darbuotojų dalyvavimo bendrovės valdyme forma, kadangi tokiu būdu sprendimus priima darbuotojus atstovaujantys organai. Todėl, taip atstovaujami bendrovės darbuotojų interesai.

Analizuojant, kaip darbuotojų atstovai įgyvendina darbuotojų dalyvavimo priimant sprendimus teises bendrovės valdyme atsižvelgtina į Matthew W. Finkin, Guy Mundlak poziciją, pagal kurią darbuotojų dalyvavimas priimant sprendimus siejamas su darbuotojų atstovavimu bendrovės valdymo organuose (stebėtojų taryboje ar valdyboje).<sup>29</sup> Pavyzdžiui, Lietuvos autorių literatūroje pažymima, kad darbuotojų dalyvavimas valdant įmonę pasireiškia nustatant darbuotojų arba jų atstovų dalyvavimą įmonių valdymo organuose.<sup>30</sup> Taip darbuotojų atstovams sudaroma galimybė spręsti strateginius klausimus bendrovės

---

<sup>24</sup> CONCHON, A. *Board-level employee representation rights in Europe: facts and trends*. Brussels: ETUI, 2011, p. 9.

<sup>25</sup> *Cit. op. 13*, 7 p.

<sup>26</sup> ARMSTRONG, M. *A Handbook of Human Resource Management Practise*. 10th edn. London: Kogan Page.

<sup>27</sup> O'LEARY, K. *Partnership at Enterprise Level in Ireland. Irish Business and Society– Governing, Participating and Transforming*. Dublin: Gill & Macmillan, 2010, CHAPTER IV.

<sup>28</sup> *Cit. op. 17*.

<sup>29</sup> FINKIN, W. M.; MUNDLAK, G. *Comparative Labor Law*. Edward Elgar Pub, 2015, p. 351.

<sup>30</sup> GUOBAITĖ-KIRSLIENĖ, R. *Kolektyvinė darbo teisė*. Vilnius: Mykolo Riomerio universitetas, 2013, p. 212.

lygmeniu.<sup>31</sup> Atsižvelgiant į Europos ekonominės erdvės lyginamąją analizę galima teigti, kad dažniausiai dalyvavimas priimant sprendimus pasireškia dvejopai: skiriant darbuotojų atstovus į bendrovės valdybą arba į bendrovės stebėtojų tarybą. Tai pat galima rasti pavyzdžių, kada darbuotojų dalyvavimas priimant sprendimus pasireiškia darbuotojų teise dalyvauti akcininkų susirinkimuose konsultaciniais tikslais<sup>32</sup>, bet tokie atvejai Europos Sąjungos narėse yra retesni. Taigi, apibendrinant galima teigti, kad darbuotojų dalyvavimas priimant sprendimus pasireiškia darbuotojų atstovus skiriant bendrovės valdymo ar priežiūros organų nariais.

Iš to seka išvada, kad darbuotojų dalyvavimas bendrovėje priimant sprendimus pasireiškia tik tada, kai egzistuoja šių sąlygų visuma: darbuotojus atstovauja jų atstovai; bendrovėje renkami valdymo ar priežiūros organai; darbuotojai gali skirti savo išrinktus atstovus į bendrovės organus ar kitaip dalyvauti jų darbe priimdami sprendimus.

## **1.2. Darbuotojų dalyvavimas priimant sprendimus Lietuvai įstojus į Europos Sąjungą**

Darbuotojų dalyvavimas priimant sprendimus laikotarpiu nuo Lietuvos nepriklausomybės atkūrimo iki įstojimo į Europos Sąjungą nebuvo specialiai reglamentuojamas<sup>33</sup>. Situacija pasikeitė Lietuvai įstojus į Europos Sąjungą, kadangi darbuotojų dalyvavimas įmonės valdyme buvo įtvirtintas Europos Sąjungos pirminėje teisėje ir pateko į jos papildomosios kompetencijos sritį<sup>34</sup>. Europos Sąjungos antrinėje teisėje nustatytus minimalius reikalavimus Lietuva įsipareigojo perkelti į nacionalinę teisę (t. y. įgyvendinti Europos parlamento ir Tarybos direktyvą (toliau – Tarybos direktyva) 2003/72/EB<sup>35</sup>, Tarybos direktyvą 2001/86/EB<sup>36</sup> ir Tarybos direktyvą 2005/56/EB<sup>37</sup>).

---

<sup>31</sup> LEVINE D; TYSON L. *Participation, productivity, and the firm's environment. Paying for Productivity*. Washington, DC: Brookings Institution, 1990, p. 183–244.

<sup>32</sup> CONCHON, A; KLUGE, N; STOLLT, M. *Bulgaria Bler*. European Trade Union Institute [interaktyvus]. 2015, [žiūrėta 2016-03-09]. Prieiga per internetą: <<http://www.worker-participation.eu/National-Industrial-Relations/Countries/Bulgaria/Board-level-Representation>>.

<sup>33</sup> *Cit. op.* 1, p. 67.

<sup>34</sup> Žr. plačiau: *Cit. op.* 20; taip pat 1989 m. lapkričio 22 d. Europos Bendrijos darbuotojų pagrindinių socialinių teisių chartijos 17 straipsnis. OL, 1989 C 323, p. 44.

<sup>35</sup> 2003 m. liepos 22 d. Tarybos direktyva 2003/72/EB, papildanti Europos kooperatinės bendrovės statutą dėl darbuotojų dalyvavimo. OL, 2004 5 4, p. 338.

<sup>36</sup> *Cit. op.* 17.

<sup>37</sup> 2005 m. spalio 26 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyva 2005/56/EB dėl ribotos atsakomybės bendrovių jungimųsi, peržengiančių vienos valstybės ribas. OL 2005 L 310, p. 1.

Tokiu būdu buvo įtvirtintas teisinis reguliavimas, pagal kurį darbuotojai gali įgyvendinti dalyvavimo priimant sprendimus Europos bendrovėje<sup>38</sup> ir Europos kooperatinėje bendrovėje<sup>39</sup> teises, o taip pat vienos valstybės ribas peržengiantį ribotos atsakomybės bendrovių jungimąsi. Dėl objektyvių priežasčių praktikoje tai galima sutikti gana retai, nes minėtos formos juridinių asmenų Lietuvos Respublikoje iš esmės nėra įsteigta.<sup>40</sup> Juo labiau įtvirtintas reguliavimas nepalietė darbuotojų dalyvavimo priimant sprendimus nacionaliniu lygmeniu<sup>41</sup>.

Reikėtų atkreipti dėmesį, kad net ir nesant specialaus darbuotojų dalyvavimo priimant sprendimus reglamentavimo nacionalinėje erdvėje, Lietuvos teisės aktuose atsirado prielaidos organizuoti darbuotojų dalyvavimą priimant sprendimus uždarosiose akcinėse bendrovėse ir akcinėse bendrovėse:

- Pirma, šių bendrovių akcininkams suteikta teisė skirti darbuotojų atstovus į valdymo ir priežiūros organus<sup>42</sup>;
- Antra, bendrovių darbuotojams suteikta galimybė rinkti darbo tarybas<sup>43</sup> bei darbuotojų atstovus<sup>44</sup> ar pavesti savo teises atstovauti profesinei sąjungai<sup>45</sup> ir taip užtikrinti darbuotojų atstovavimą;
- Trečia, per bendrovėse veikiančias valdybas ir stebėtojų tarybas<sup>46</sup> atsirado galimybė įgyvendinti netiesioginį darbuotojų dalyvavimą priimant sprendimus;
- Ketvirta, darbdaviui ir darbuotojų atstovams suteikta galimybė sudaryti kolektyvinę sutartį, kurioje būtų numatyta teisė skirti darbuotojų atstovus į priežiūros ar valdymo organus;
- Penkta, juridinio asmens steigimo dokumentuose bendrovių akcininkams<sup>47</sup> suteikta galimybė numatyti, kad į juridinio asmens organus renkami darbuotojų atstovai.

---

<sup>38</sup> Žr. plačiau: Lietuvos Respublikos įstatymas dėl darbuotojų dalyvavimo priimant sprendimus Europos bendrovėse. Valstybės žinios, 2005, Nr. 67-2407.

<sup>39</sup> Žr. plačiau: Lietuvos Respublikos įstatymas dėl darbuotojų dalyvavimo priimant sprendimus Europos kooperatinėse bendrovėse. Valstybės žinios, 2006, Nr. 141-5387.

<sup>40</sup> Žr. plačiau: Tolimas kelias iki Europos bendrovės [interaktyvus]. 2013, [žiūrėta 2016-03-09]. Prieiga per internetą: <<http://iq.lt/ekonomika/tolimas-kelias-iki-europos-bendroves-2>>.

<sup>41</sup> Kaip minėta šiame magistro darbe darbuotojų dalyvavimas priimant sprendimus išplėtotas tik Europos bendrovėse ir Europos kooperatinėse bendrovėse.

<sup>42</sup> Akcinių bendrovių įstatymo redakcija nenumatė ribojimų skirti darbuotojų atstovus į valdymo ar priežiūros organų narius. Žr. plačiau: Lietuvos Respublikos akcinių bendrovių įstatymo (su pakeitimais ir papildymais) 33 str. 6 d., 31 str. 6 d. Valstybės žinios, 2000, Nr. 64 - 1914.

<sup>43</sup> Lietuvos Respublikos darbo tarybų įstatymo 3 str. 1 d. Valstybės žinios, 2004, Nr. 164-5972.

<sup>44</sup> *Idem*, 3 str. 4 d.

<sup>45</sup> Lietuvos Respublikos darbo kodekso 19 str. 1 d. Valstybės žinios, 2002, Nr. 64-2569.

<sup>46</sup> Pagal 2012 09 05 Ūkio ministerijos pranešimą 2012 metais didžiojoje dalyje bendrovių buvo sudaromas vienas kolegialus organas – valdyba. Tokių bendrovių buvo per 4000. Bendrovių, kuriose sudarytas vienas kolegialus organas – stebėtojų taryba, buvo apie 300. Bendrovių, kuriose sudaryti abu kolegialūs organai, buvo beveik 200.

<sup>47</sup> *Cit. op.* 42, 4 str. 2 d. 8 p.

Nors ir nėra oficialios statistikos, akivaizdu, kad ši praktika iš tikrųjų egzistavo. Viena vertus, tą patvirtina faktas, kad Lietuvoje, pritraukiant užsienio investicijas,<sup>48</sup> kūrėsi dukterinės užsienio kapitalo įmonės ir filialai, kurių gimtosiose šalyse jau yra įdiegtas darbuotojų dalyvavimo priimant sprendimus bendrovių valdyme modelis, kita vertus, galima rasti pavyzdžių, kai akcininkai iš valstybių narių įmonių valdymui pasitelkdavo savo šalies patirtį, t. y. į valdymo ar priežiūros organus paskirdami darbuotojų atstovus<sup>49</sup>.

Iš to galima daryti išvadą, kad nuo Lietuvos nepriklausomybės atkūrimo iki jos įstojimo į Europos sąjungą darbuotojų dalyvavimas priimant sprendimus<sup>50</sup> plėtojosi nebent pavieniais atvejais, todėl reiktų pritarti mokslininkų Jeremy Waddington, Aline Conchon įžvalgoms<sup>51</sup>, kad tose Europos Sąjungos narėse, kurių nacionalinėje teisėje nebuvo specialaus reglamentavimo, darbuotojų dalyvavimas priimant sprendimus buvo nulemtas savanoriškų iniciatyvų ir plėtojamas tik bendrovės lygmenyje. Kaip analizuojama tolimesnėse magistro darbo dalyse, darbdaviai galėjo įtraukti darbuotojus į įmonės valdymą, taip pat pasinaudodami ir finansiniais dalyvavimo bendrovės valdyme būdais.<sup>52</sup>

### 1.3. Darbuotojų dalyvavimas priimant sprendimus Socialiniame modelyje

Darbo santykiai Lietuvoje priskirtini vienai iš keturių probleminių sričių,<sup>53</sup> kurias numatyta keisti, pasitelkiant šiuo metu teisėkūros stadijoje esantį Socialinį modelį. Socialinio modelio rengėjai pažymi, kad modernizuojant darbo santykius, turėtų būti didinamas darbo jėgos konkurencingumas, darbo našumas ir efektyvumas<sup>54</sup>, kas iš esmės atitinka Europos Sąjungos iškeltus tikslus, apie kuriuos buvo pasisakyta magistro darbo dalyje 1. *Darbuotojų dalyvavimas bendrovės valdyme priimant sprendimus*. Sutinkama, kad tai galima spręsti įtvirtinant darbuotojų dalyvavimą valdant bendroves ir keičiant dabartiniame Lietuvos Respublikos darbo kodekse (toliau – Darbo kodeksas) įtvirtintą

---

<sup>48</sup> Lietuvos banko Ekonomikos ir finansinio stabilumo tarnybos Statistikos departamentas, *TIESIOGINĖS INVESTICIJOS 2014 M.*, [interaktyvus]. 2014, [žiūrėta 2016-03-09]. Prieiga per internetą: <[https://www.lb.lt/tiesiogines\\_investicijos\\_2014\\_m](https://www.lb.lt/tiesiogines_investicijos_2014_m)>.

<sup>49</sup> Žr. plačiau: VšĮ PROFESINIŲ SĄJUNGŲ NAUJIENOS 2010-11-12 pranešė, kad Norvegiško kapitalo elektroninės gamybos UAB „Kitron“ nuo šiol valdyboje turės ir darbuotojų atstovą. Didžioji dauguma (80,9 proc.) iš visų daugiau nei 300 įmonės darbuotojų išrinko į valdybą savo atstovą [interaktyvus]. [Žiūrėta 2016-03-09]. Prieiga per internetą: <<http://lprofsajungos.lt/?lang=lt&mID=1&id=3658>>.

<sup>50</sup> Pažymėtina, kad Lietuvoje atkūrus nepriklausomybę pasireiškė privatizacijos procesas, kurio metu darbuotojai galėjo būti skiriami juridinių asmenų organų nariais, tačiau tokia praktika nepasiteisino.

<sup>51</sup> *Cit. op.* 13, p. 31.

<sup>52</sup> Žr. plačiau: magistro darbo dalyje 5. *Alternatyvūs darbuotojų finansinio dalyvavimo bendrovės valdyme būdai*.

<sup>53</sup> Žr. plačiau: Lietuvos socialinio modelio, apimančio užimtumo didinimą, darbo santykių reglamentavimo tobulinimą ir socialinio draudimo tvarumą, sukūrimas. [interaktyvus]. 2015, [žiūrėta 2016-03-09], p. 7. Prieiga per internetą: <<http://www.socmodelis.lt/wp-content/uploads/Modelis.pdf>>.

<sup>54</sup> *Idem*, p. 8.

teisinį reglamentavimą. Dėl to svarbu įvertinti būdą, kuris buvo pasirinktas Socialiniame modelyje.

Prieš pradėdant nagrinėti naujojo Darbo kodekso<sup>55</sup>, kuris yra sudėtinė Socialinio modelio dalis, projektą, verta pažymėti, kad dalyvavimas bendrovių valdyme, kaip prioritetinga priemonė „Sudaryti teisingas prielaidas darbuotojams dalyvauti įmonių valdyme“, buvo įtrauktas į 2012–2016 metų Vyriausybės programą<sup>56</sup>. Tokiu būdu sukurtos prielaidos skatinančios plėtoti esamą teisinį reglamentavimą.

Vienas pirmųjų teisės aktų projektų, atitinkantis tokią politikos kryptį (palietęs darbuotojų dalyvavimą priimant sprendimus uždarosiose akcinėse bendrovėse ir akcinėse bendrovėse) buvo Lietuvos Respublikos akcinių bendrovių įstatymo (toliau – Akcinių bendrovių įstatymas) 21 straipsnio pakeitimo įstatymo projektas<sup>57</sup>. Šiame teisės akto projekte įtvirtintu reguliavimu būtų nustatyta darbuotojų atstovų teisė dalyvauti ir kalbėti visuotiniame akcininkų susirinkime.

Atsižvelgiant į tai, kad minėtas teisės akto projektas buvo atmestas<sup>58</sup>, atlikta probleminių sričių analizė, kurioje atsispindi keletas darbuotojų dalyvavimo valdyme reguliavimo plėtojimo kryptų:<sup>59</sup>

- 1) išlaikyti status quo, paliekant esamą teisinį reglamentavimą;
- 2) papildyti Lietuvos Respublikos įstatymus naujomis nuostatomis dėl tiesioginio darbuotojų dalyvavimo įmonių valdyme tam tikrais atvejais;
- 3) papildyti darbo kodeksą naujomis teisinėmis nuostatomis dėl darbuotojų atstovų dalyvavimo įmonės organų veikloje, kai įmonės darbuotojų skaičius pasiekia nustatytą skaičių;
- 4) darbuotojų dalyvavimą stiprinti skatinamosiomis priemonėmis.

Ataskaitoje pažymima, kad pirmosios dvi kryptys mažiausiai atitiktų Lietuvos sąlygas, todėl svarstant Darbo kodekso pakeitimus, rekomenduota pasirinkti svarstyti trečiąją arba ketvirtąją kryptį.

---

<sup>55</sup> 2015 m. birželio 12 d. Darbo kodekso patvirtinimo, įsigaliojimo ir įgyvendinimo Įstatymo projektas Nr. XIIP-3234. [interaktyvus]. [Žiūrėta 2016-03-09]. Prieiga per internetą: <<https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAP/d0cedc60110311e5b0d3e1beb7dd5516?positionInSearchResults=74&searchModelUUID=6b877499-f16c-431f-ba2e-d504e700b596>>.

<sup>56</sup> Lietuvos Respublikos Seimo 2012 m. gruodžio 13 d. nutarimas Nr. XII-51 “Dėl Lietuvos Respublikos Vyriausybės programos”.

<sup>57</sup> Lietuvos Respublikos akcinių bendrovių įstatymo 21 straipsnio pakeitimo įstatymo projektas Nr. XIIP-1147.

<sup>58</sup> Dėl darbuotojų teisių diskriminavimo.

<sup>59</sup> Projekto „Sprendimų ir jų projektų poveikio vertinimo diegimas“ (projekto Nr. VP1-4.3-VRM-03-V-01-008) veiklos „1.2.2. Probleminių prioritetinių sričių analizė, poveikio verslui vertinimo prioritetinėse srityse atlikimas ir/ar poveikio verslui vertinimo priežiūros atlikimas“ ATASKAITA, Vilnius. [interaktyvus]. 2015, [žiūrėta 2016-03-09], p. 128-129. Prieiga per internetą: <[https://ukmin.lrv.lt/uploads/ukmin/documents/files/Geresnis%20reglamentavimas/Projekto%20ataskaita\\_20150828.pdf](https://ukmin.lrv.lt/uploads/ukmin/documents/files/Geresnis%20reglamentavimas/Projekto%20ataskaita_20150828.pdf)>.

Lyginant naująjį Darbo kodekso projektą, išryškėja, kad darbuotojų dalyvavimas priimančiais sprendimais gali būti nustatytas tokiais priemonėmis:

Pirma, darbuotojų atstovai turėtų teisę skirti dalį juridinio asmens valdymo ar priežiūros organo, kuris skiriamas ar renkamas pagal šių juridinių asmenų veiklą reglamentuojančius teisės aktus ar steigimo dokumentus, narių<sup>60</sup>;

Antra, Darbo kodekso projekte numatoma, kad darbuotojų atstovams galėtų būti sudaryta galimybė stebėtojo ar patarimojo balso teise dalyvauti darbdavio kolegialiu valdymo ar priežiūros organų susirinkimuose, kai juose sprendžiami su įmonės darbuotojų darbo sąlygomis susiję klausimai, suteikiant teisę darbuotojų atstovams dėl to pareikšti savo nuomonę.<sup>61</sup>

Svarbu pažymėti, kad Darbo kodekso projekte neregamentuojama, kokios formos juridiniuose asmenyse turėtų būti nustatytas darbuotojų dalyvavimas priimančiais sprendimais. Taigi, naujuoju Darbo kodekso projektu būtų sudarytos darbuotojams teisinės galimybės dalyvauti bendrovės valdyme priimančiais sprendimais<sup>62</sup>. Be to, pagal Darbo kodekso projektą reglamentavimas, kuris liečia atskirų teisinių formų juridinius asmenis, turi būti nustatomas specialiuose teisės aktuose. Sistemiskai analizuojant kitus Socialinį modelį sudarančius teisės aktus, matyti, kad darbuotojų dalyvavimą priimančiais sprendimais (darbuotojų atstovai skiriami į stebėtojų tarybą) numato tik lydinčias Lietuvos Respublikos valstybės ir savivaldybės įmonių įstatymo pakeitimo projektas<sup>63</sup>, kuriame įtvirtinta pareiga nustatyti darbuotojų dalyvavimą priimančiais sprendimais valstybės ir savivaldybės įmonėse, kai jose yra sudaroma valdyba<sup>64</sup>. Tačiau Lietuvos Respublikos akcinių bendrovių įstatyme tokie pakeitimai nenumatyti, todėl organizuoti darbuotojų dalyvavimą priimančiais sprendimais privačiuose juridiniuose asmenyse ir toliau nėra privaloma. Tai reiškia, kad įtvirtinus Socialinį modelį, darbuotojų dalyvavimo priimančiais sprendimais teisė ir toliau siejama tik su tuo, kaip ją savanoriškai darbdavys įgyvendina. Tas pats pasakytina ir apie galimybę dalyvauti darbuotojų atstovams juridinio asmens kolegialaus valdymo ar priežiūros organų susirinkimuose stebėtojo ar patarimojo balso teise. Akivaizdu, kad akcinių bendrovių reglamentavime tokiu būdu išlaikomas status quo. Siekiant aiškumo ir atsižvelgiant į Darbo

---

<sup>60</sup> *Cit. op.* 55, 213 str.

<sup>61</sup> *Idem*, 215 str.

<sup>62</sup> Pavyzdžiui, tais atvejais, kai tokią teisę numato bendrovės įstatai. Šiame magistro darbe, dalyje: *1.2. Darbuotojų dalyvavimas priimančiais sprendimais Lietuvai įstojus į Europos Sąjungą* buvo akcentuojama, kad Lietuvos Respublikos akcinių bendrovių įstatymas nedraudžia dalyvauti bendrovės valdyme priimančiais sprendimais.

<sup>63</sup> Žr. plačiau: 2015 m. birželio 12 d. Valstybės ir savivaldybės įmonių įstatymo Nr. I-722 10 straipsnio pakeitimo įstatymo projektas Nr. XIIP-3247.

<sup>64</sup> Jeigu pagal įstatymą valstybės ir savivaldybės įmonėse yra sudaroma valdyba, į ją privalo būti skiriami darbuotojai.

kodekso projekte išdėstytą teisinį reglamentavimą, susijusį su darbuotojų dalyvavimu bendrovės valdyme, reikalinga jį palyginti su šiuo metu galiojančiu reglamentavimu.

Be to, pažymėtina, kad nors nesikeičia subjektų, kurie turi teisę rinkti darbuotojų atstovus į valdymo ar priežiūros organų narius ratas<sup>65</sup>, t. y. ir toliau tokią teisę turi darbo taryba ar darbuotojų patikėtinis, o kai jų nėra – darbdavio lygmeniu veikianti profesinė sąjunga, Darbo kodekso projekte atskiriamos darbo tarybų ir profesinių sąjungų funkcijos. Darbo tarybų funkcijos siejamos daugiausiai su darbuotojų informavimo ir konsultavimo procedūromis, o profesinių sąjungų – su kolektyvinių derybų vedimu, kolektyvinių sutarčių sudarymu ir kolektyvinių darbo ginčų dėl interesų inicijavimu.<sup>66</sup> Be to, kaip numatoma Darbo kodekso projekte, darbo tarybų steigimas įmonėse, kuriose vidutinis darbuotojų skaičius yra 50 darbuotojų ir daugiau, tampa privalomu.

Tokiu būdu Lietuvoje pereinama nuo vienanarės darbuotojų atstovavimo sistemos (angl. one-tier) prie dvinarės sistemos (angl. two-tier), kuri atitinką vokiškąjį modelį (detaliau šis modelis nagrinėjamas tolimesnėje magistro darbo dalyje<sup>67</sup>). Pagal tokį modelį bendrovėje gali būti sudaromi du darbuotojus atstovaujantys organai: tiek profesinės sąjungos, tiek darbo tarybos. Pažymėtina, kad darbuotojų dalyvavimas priimant sprendimus gali būti įgyvendinamas tik tada, kai bendrovėje veikia darbuotojus atstovaujantys organai. Įtvirtinus pakeitimus daugiau nei 50 darbuotojų turinčiose bendrovėse visais atvejais veiktų darbuotojų atstovai (darbo tarybos), todėl galima daryti išvadą, jog tokiu būdu darbuotojų dalyvavimas priimant sprendimus taptų lankstesnis. Kita vertus, nenustatant pareigos įtvirtinti darbuotojų dalyvavimą valdant bendrovės specialiuose teisės aktuose, tik nuo pačių bendrovių dalininkų priklausytų, ar šie pasirinktų tokią juridinio asmens organizavimo formą, kuri užtikrintų darbuotojų dalyvavimą bendrovių valdyme priimant sprendimus.

Analizuojant naujojo Darbo kodekso projektą ir Socialinį modelį, taip pat matyti, kad su darbuotojų dalyvavimu priimant sprendimus planuojami pakeitimai įtvirtinti darbo teisėje, liečia ribotos civilinės atsakomybės viešuosius juridinius asmenis: savivaldybės ir valstybės įmones. Iš to seka, jog, vertinant galimybę ateityje numatyti privalomą darbuotojų dalyvavimą priimant sprendimus privačiuose juridiniuose asmenyse, neišvengiamai turėtų būti keičiami ir teisės aktai, reglamentuojantys atskiras juridinių asmenų formas. Lietuvos Respublikos Teisės ir teisėtvarkos komitetas išvadoje Darbo kodekso patvirtinimo, įsigaliojimo ir įgyvendinimo įstatymo projektui pažymi, kad

---

<sup>65</sup> *Cit. op.* 55, 214 str. 1 d.

<sup>66</sup> *Idem*, 206-212 str.

<sup>67</sup> Žr. plačiau: magistro darbo dalyje 3. *Darbuotojų dalyvavimo priimant sprendimus bendrovių valdyme skirtumai Europos Sąjungoje narėse: Vokietijoje, Švedijoje, Airijoje.*

privalomas darbuotojų dalyvavimas akcinėse bendrovėse yra nenumatomas, nes buvo atsisakyta kaip lydinčiojo Lietuvos Respublikos akcinių bendrovių įstatymo.<sup>68</sup> Kad darbuotojų dalyvavimo priimant sprendimus teisė negali būti siejama vien tik su darbo teise, o turėtų būti reglamentuojama ir įmonių teisės pažymi Aline Conchon.<sup>69</sup> Taigi, kitoje magistro darbo dalyje reikšminga analizuoti, kaip ateityje galėtų pasireikšti ir kokią reikšmę Lietuvos bendrovių teisėje turėtų su darbuotojų dalyvavimu bendrovės valdyme priimant sprendimus susiję pakeitimai, ypač išliekant šiuo metu bendrovių teisėje įtvirtintam teisiniam reglamentavimui.

#### **1.4. Socialiniame modelyje įtvirtinto darbuotojų dalyvavimo priimant sprendimus įgyvendinimas Lietuvos bendrovių teisėje**

Atsižvelgiant į tai, kad iš visų Lietuvoje veikiančių ūkio subjektų absoliučią daugumą sudaro uždarnosios akcinės bendrovės teisinės formos juridiniai asmenys<sup>70</sup>, šiame darbe pagrindinis dėmesys koncentruojamas į tai, kaip darbuotojų dalyvavimas priimant sprendimus pasireikštų uždaroje akcinėse bendrovėse (kaip vienoje iš labiausiai paplitusių privačių juridinių asmenų formų), kurių veiklą reglamentuoja Lietuvos Respublikos akcinių bendrovių įstatymas. Be to, šioje magistro darbo dalyje akcentuojami tik probleminiai minėto instituto įgyvendinimo Lietuvos bendrovių teisėje klausimai.

Visų pirma, atkreiptinas dėmesys, kad Lietuvoje uždaroje akcinėse bendrovėse egzistuoja mišri juridinių asmenų atstovavimo sistema.<sup>71</sup> Tai leidžia akcininkams pasirinkti juridinio asmens organizavimo formą: skiriant kolegialų valdymo organą (valdybą), priežiūros organą (stebėtojų tarybą) arba jų atsisakant.<sup>72</sup> Egzistuoja ir tam tikras išskirtinis bruožas, kadangi visais atvejais Lietuvoje veikiančios akcinės bendrovės turi turėti ir vienasmenį valdymo organą – bendrovės vadovą.<sup>73</sup> Tai reiškia, kad uždaruųjų akcinių bendrovių akcininkai gali organizuoti juridinį asmenį trimis būdais:

- skirdami stebėtojų tarybą, valdybą ir vadovą;
- valdybą ir vadovą;

<sup>68</sup> Žr. plačiau: 2015 m. lapkričio 18 d. Lietuvos Respublikos Teisės ir teisėtvarkos komiteto išvada Darbo kodekso patvirtinimo, įsigaliojimo ir įgyvendinimo įstatymo projektui Nr. XIIP-3234, p. 118.

<sup>69</sup> CONCHON, A. *Regulating company law: the need for a holistic approach*. ETUI, 2012, p. 74.

<sup>70</sup> 2016 m. pradžioje Lietuvoje veikė 99 200 ūkio subjektai, iš kurių 65 236 (daugiau nei 2/3 visų subjektų) sudarė uždarnosios akcinės bendrovės. Žr. plačiau: Oficialiosios statistikos portalas, 2016 m. [interaktyvus]. 2016, [žiūrėta 2016-03-09]. Prieiga per internetą: <<http://osp.stat.gov.lt/web/guest/statistiniu-rodikliu-analize?portletFormName=visualization&hash=8f6e7e35-5730-4eb5-ae12-4866a9aff401>>.

<sup>71</sup> GREIČIUS, R. *Įmonių valdymas Europos bendrovių teisės reformos kontekste. Teisės problemos*. 2003, nr. 4, p. 24.

<sup>72</sup> *Cit. op.* 42, 19 str. 2 d.

<sup>73</sup> *Idem*, 19 str. 1 d.

- paskirdami vien tik vadovą.

Iš to seka išvada, kad akcininkams pasirinkus uždarnosios akcinės bendrovės valdymą organizuoti tik per vienasmenį valdymo organą – bendrovės vadovą, darbuotojų atstovai pagal šiuo metu Darbo kodekso projekte numatytą teisinį reguliavimą dalyvavimo priimant sprendimus teisių negalėtų įgyvendinti. Atsižvelgiant į tai, galima būtų įtvirtinti tokią reglamentavimą, pagal kurį, nustačius privalomą darbuotojų dalyvavimą priimant sprendimus, bendrovėje turėtų būti sudaromi kolegialūs valdymo ar priežiūros organai.

Antra, pagal Darbo kodekso projektą į juridinio asmens organus paskirti darbuotojų atstovai turėtų tokias pačias teises ir pareigas, kaip ir kiti šio organo nariai<sup>74</sup>, taigi, priklausomai nuo juridinio asmens organų struktūros, ir to, į kokį darbuotojų atstovų organą jie būtų skiriami, priklausytų ir turimų teisių bei pareigų apimtis.

Lietuvos bendrovių teisėje valdyba yra kolegialus bendrovės valdymo organas<sup>75</sup>, o stebėtojų taryba - kolegialus bendrovės veiklos priežiūrą vykdomas organas<sup>76</sup>. Tais atvejais, kai nesudaroma stebėtojų taryba, tam tikras jos priežiūros funkcijas leidžiama deleguoti valdybai.<sup>77</sup> Taigi, priklausomai nuo to, ar valdybai priskirtos stebėtojų tarybos funkcijos, darbuotojų atstovai, išrinkti į valdybą, dalyvautų bendrovės sprendimų priėmimo ir kartu atliktų kontrolę. Tuo tarpu darbuotojas, paskirtas į stebėtojų tarybos narius, atliktų valdymo organų kontrolės funkcijas (į kelis organus turėtų būti skiriami darbuotojai pasisakoma magistro darbo dalyje 3.4. *Europos Sąjungos narėse įtvirtinto darbuotojų dalyvavimo priimant sprendimus bendrovių valdyme teisinio reguliavimo įgyvendinimas Lietuvoje*), t. y. sprendimų ar valdymo organų sprendimai neprieštarauja bendrovės interesams.

Vykdam aukščiau nurodytas funkcijas, tiek valdybos<sup>78</sup>, tiek stebėtojų tarybos nari<sup>79</sup> su bendrove saisto fiduciarinės pareigos – priimti sprendimus išimtinai bendrovės interesais. Pažymėtina, kad privačių juridinių asmenų tikslas yra tenkinti jų steigėjų interesus<sup>80</sup>. Kadangi darbuotojų atstovai turi pareigą atstovauti darbuotojus ir ginti jų teises bei interesus (kaip įtvirtinta dabar galiojančiame Darbo kodekse<sup>81</sup> ir Darbo kodekso projekte<sup>82</sup>), tai nevisiškai derinasi su juridinių asmens organų pareigomis. Dėl to galima įžvelgti problemą, kad darbuotojai, dalyvaudami juridinio asmens organų veikloje, prioritetą teiks ne bendrovės, o darbuotojų interesų tenkinimui.

---

<sup>74</sup> *Cit. op.* 55, 213 str. 2 d.

<sup>75</sup> *Cit. op.* 42, 33 str. 1 d.

<sup>76</sup> *Idem.*

<sup>77</sup> *Idem.*, 33 str. 10 d.

<sup>78</sup> Lietuvos Respublikos civilinis kodeksas 2.87 str. (Žin., 2000, Nr. 74-2262).

<sup>79</sup> *Idem.*

<sup>80</sup> *Idem.*, 2.34 str.

<sup>81</sup> *Cit. op.* 45, 22 str.

<sup>82</sup> *Cit. op.* 55, 18 str.

Trečia, Lietuvos teisėje įtvirtinta valdymo organo pareiga – laikytis konfidencialumo<sup>83</sup>. Nekyla abejonų, kad bendrovės valdymo ir priežiūros organai sprendžia ir tuos klausimus, kurie yra susiję su konfidencialia bendrovės informacija.<sup>84</sup> Pažymėtina, kad darbuotojų atstovas balsavęs dėl juridinio asmens klausimų, susijusių su konfidencialia bendrovės informacija, negalėtų apie juos pranešti bendrovės darbuotojams. Taip susidarytų situacija, kai darbuotojas tam tikrus sprendimus priimtų savo nuožiūra, o tai nėra suderinama su darbuotojų atstovavimu. Manytina, kad aukščiau nurodytų problemų būtų galima išvengti, numatant, jog darbuotojas dalyvauja juridinio asmens organų susirinkimuose tik spręsdamas klausimus, kurie nesukeltų darbuotojo ir darbdavio interesų konflikto (žr. plačiau šio magistro darbo 3.4. *Europos Sąjungos narėse įtvirtinto darbuotojų dalyvavimo priimant sprendimus bendrovių valdyje teisinio reguliavimo įgyvendinimas Lietuvoje*).

Ketvirta, Lietuvoje bendrovės valdybos ir stebėtojų tarybos sprendimai yra laikomi priimtais, kai už juos gauta daugiau balsų „už“ nei „prieš“<sup>85</sup>. Tačiau bendrovės įstatuose nedraudžiama numatyti ir didesnę daugumą. Kadangi akcininkai neribojami nustatyti tokios daugumos, kuri užkirstų kelią darbuotojams daryti didesnę įtaką priimant sprendimus, dėl to darbuotojų dalyvavimo priimant sprendimus reikšmė gali pastebimai sumažėti.

Apibendrinant išdėstytą šioje magistro darbo dalyje, galima teigti, kad įgyvendinant Lietuvoje darbuotojų dalyvavimą priimant sprendimus turėtų būti atsižvelgta: į bendrovėje taikomą atstovavimo modelį, darbuotojų teisių ir pareigų apimtį, darbuotojų, skiriamų į juridinio asmens organų narius, skaičių. Be to, įvertinus tai, kad juridinio asmens organų teises ir pareigas reglamentuoja Akcinių bendrovių įstatymas, o valstybės ir savivaldybės įmonėse darbuotojų dalyvavimas priimant sprendimus nustatytas Valstybės ir savivaldybės įmonių įstatymo projekte, privalomas darbuotojų dalyvavimas taip pat galėtų būti įtvirtintas Akcinių bendrovių įstatyme.

---

<sup>83</sup> *Cit. op.* 78, 2.87 str.

<sup>84</sup> *Cit. op.* 42, 34 str. 3 d.

<sup>85</sup> *Cit. op.* 42, 35 str. 5 d., 32 str. 9 d.

## 2. VEIKSNIAI, ĮTAKOJANTYS DARBUOTOJŲ DALYVAVIMO PRIIMANT SPRENDIMUS ĮGYVENDINIMĄ LIETUVOJE

Įgyvendinant Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2012–2016 metų programą, apie kurią jau buvo minėta anksčiau šiame magistro darbe (žr. plačiau šio magistro darbo dalyje: *1.3. Darbuotojų dalyvavimas priimant sprendimus Socialiniame modelyje*), Lietuvos Respublikos ūkio ministerija (toliau – Ūkio ministerija) atliko poveikio vertinimą dėl darbuotojų dalyvavimo įmonių valdyme, kuris patvirtino, kad toks darbuotojų dalyvavimas (įsitraukiant į įmonių veiklą) gali padidinti darbo našumą iki 21 proc., pelningumą – 22 proc., klientų pasitenkinimo reitingus – 10 proc.<sup>86</sup> Nors atrodytų tokie rodikliai verslo aplinkoje ir visuomenėje turėtų būti vertinami išimtinai teigiamai, šioje magistro darbo dalyje analizuojami veiksniai, kurie trukdo tokį efektą pasiekti. Taip pat paliečiamas darbuotojų dalyvavimo priimant sprendimus galimas ekonominis poveikis.

### 2.1. Kolektyvinių santykių reikšmė darbuotojų dalyvavimui priimant sprendimus

Socialinis dialogas gali pasireikšti įvairiuose lygmenyse: Europos, nacionaliniame, regioniniame, šakos, ar tik bendrovės.<sup>87</sup> Europos Komisija taip pat pabrėžia socialinio dialogo svarbą ir akcentuoja, kad jis yra būtinas ekonominiam vystymuisi. Pagal Europos Komisiją socialinis dialogas yra svarbus sprendžiant konfliktus ir padeda susitarti ekonominėje ir socialinėje srityje, taip pat užtikrina socialinių partnerių autonomiją.

Profesoriaus T. Davulio nuomone, darbuotojų dalyvavimo priimant sprendimus instituto plėtojimui Lietuvoje trukdo silpnas socialinis dialogas tarp darbdavių ir darbuotojų bei pačių darbuotojų skeptiškas požiūris į profesines sąjungas ir darbuotojų atstovus.<sup>88</sup> Tokiai pozicijai galima pritarti, nes kolektyviniai santykiai net ir šiuo metu pasireiškia pasyviai. Tai matyti iš viešų statistikos duomenų, pagal kuriuos dirbančiųjų Lietuvoje, įregistravusių savo narystę profesinėse sąjungose skaičius kryptingai mažėja.<sup>89</sup> Darbo

---

<sup>86</sup> Žr. plačiau: Ekspertizė. Darbuotojų įsitraukimas į įmonės valdymą turi likti savanorišku susitarimu tarp darbuotojų ir įmonės [interaktyvus]. [Žiūrėta 2016-03-09]. Prieiga per internetą: <<http://www.llri.lt/naujienos/ekonomine-politika/ekspertize-darbuotoju-isisitraukimas-i-imones-valdyma-turi-likti-savanorisku-susitarimu-tarp-darbuotoju-ir-imones/lrinka>>.

<sup>87</sup> Žr. plačiau: International Labour Organization, ILO, 2005.

<sup>88</sup> *Cit. op.* 1, p. 67-70.

<sup>89</sup> Lietuvos statistikos departamento duomenimis 2009 – 2014 m. dirbančiųjų skaičius profesinėse sąjungose sumažėjo nuo 113,6 tūkst. iki 94,2 tūkst., tai yra vidutiniškai po 4,5 proc. kasmet. Žr. plačiau: [interaktyvus]. [Žiūrėta 2016-03-09]. Prieiga per internetą: <<http://osp.stat.gov.lt/statistiniu-rodikliu-analize?id=1521&status=A>>.

tarybos taip pat nėra populiarūs darbuotojų atstovavimo forma<sup>90</sup>. Be to, silpnų kolektyvinių santykių problema pažymima ir Socialiniame modelyje.

Vertinant, kaip darbuotojų dalyvavimas priimant sprendimus priklauso nuo kolektyvinių darbo santykių, atsižvelgtina ir į Europos Sąjungos narių viešai paskelbtus statistinius duomenis.<sup>91</sup> Europos Sąjungos narių patirtis rodo, kad darbuotojų teisės dalyvauti bendrovės tiesioginiame valdyje plačiausiai reglamentuotos būtent tose Europos Sąjungos narėse<sup>92</sup>, kur kolektyviniai santykiai<sup>93</sup> išplėtoti stipriausiai. Tuo tarpu Lietuva 2002-2008 m. buvo tarp valstybių narių, kuriose kolektyvinės derybos išplėtos silpniausiai.

Todėl apibendrinant išdėstyta, galima daryti išvadą, kad kolektyvinių santykių stoka ir toliau išlieka viena iš priežasčių, dėl ko Lietuvoje nėra iniciatyvų plėtoti darbuotojų dalyvavimą bendrovės valdyje priimant sprendimus.

## 2.2. Darbuotojų dalyvavimo priimant sprendimus ekonominis poveikis

Analizuojant darbuotojų dalyvavimo priimant sprendimus ekonominį poveikį, matyti, kad mokslininkų nuomonės šiuo klausimu išsiskiria į tris pozicijas. Vieni mokslininkai nurodo, kad darbuotojų dalyvavimas priimant sprendimus padeda bendrovei suvaldyti finansines rizikas ir yra naudingas<sup>94</sup>. Kitų mokslininkų nuomone, privalomo darbuotojų dalyvavimo priimant sprendimus nustatymas daro neigiamą poveikį (pavyzdžiui, mažina užsienio investicijas ir akcijų kainą)<sup>95</sup>. Galiausiai yra teigiančių, kad neigiamas darbuotojų dalyvavimo priimant sprendimus poveikis nėra įrodytas.<sup>96</sup> Pažymėtina, kad visas šias išvadas lėmė skirtingi ekonominiai tyrimai. Manytina, kad tokį nevienareikšmį matymą, lemia ir subjektyvus požiūris. Taigi, šioje darbo dalyje, atsižvelgiant į finansinius rezultatus, kurie gali daryti įtaką darbuotojų dalyvavimui

---

<sup>90</sup> Apie tai pasisakyta 2012 02 20 Personalo valdymo profesionalų asociacijos forume „Darbdavių bendradarbiavimas su profesinėmis sąjungomis: Ar tikrai blynas jau prisvilo?“ Vilnius, [interaktyvus]. [Žiūrėta 2016-03-09]. Prieiga per internetą: <<http://pvpa.lt/pvpa-forumas-darbdaviu-bendradarbiavimas-su-profesinemis-sajungomis-ar-tikrai-blynas-jau-prisvilo/>>.

<sup>91</sup> 15 proc. Lietuvoje. Žr. plačiau: National Industrial Relations [interaktyvus]. [Žiūrėta 2016-03-09]. Prieiga per internetą: <<http://www.worker-participation.eu/National-Industrial-Relations/Across-Europe/Collective-Bargaining2>>.

<sup>92</sup> Cit. op. 13, p. 11.

<sup>93</sup> Prancūzijoje 98% Austrijoje 95% Portugalijoje 92% Suomijoje 91% Slovenijoje 90%. Žr. plačiau: Collective Bargaining [interaktyvus]. [Žiūrėta 2016-03-09]. Prieiga per internetą: <<http://www.worker-participation.eu/National-Industrial-Relations/Across-Europe/Collective-Bargaining2>>.

<sup>94</sup> HODGE, T. *The Treatment of Employees as Stakeholders in the European Union: Current and Future Trends*. Syracuse Journal of International Law and Commerce, 2010.

<sup>95</sup> GORTON, G; SCHMID, F. *Capital, Labor, and the Firm: A Study of German Codetermination*. Journal of the European Economic Association, 2004, p. 863-905.

<sup>96</sup> Žr. plačiau: magistro darbo dalį 3.1. *Vokietija*.

priimant sprendimus, siekiama įvertinti, kokį poveikį darbuotojų dalyvavimo priimant sprendimus teisės įgyvendinimas darytų Lietuvoje. Kartu pabrėžiama, kad šioje dalyje nesiekiami matematiškai pagrįsti darbuotojų dalyvavimo priimant sprendimus naudą ir (ar) žalą, todėl finansiniai rodikliai yra pateikiami tik iliustratyviai.

Reiškinys, į kuri privalu atsižvelgti vertinant darbuotojų dalyvavimo priimant sprendimus ekonominį poveikį, yra didelė, savanoriška darbuotojų kaita Lietuvoje (pvz.: 2013 m. savanoriška darbuotojų kaita sudarė 11% ir tokiu būdu Lietuvoje darbą pakeitė 84.535 žmonių)<sup>97</sup>. Apskaičiuota, kad vieną darbuotoją vidutiniškai pakeisti kitu kainuoja apie 17% metinės jo atlygio sumos<sup>98</sup>, todėl natūralu, kad darbdaviai stengiasi tokios kaitos išvengti. Kovojant su šiuo reiškiniu, dominuoja materialios darbuotojų motyvavimo priemonės<sup>99</sup>. Pagal Ūkio ministerijos atliktą poveikio dėl darbuotojų dalyvavimo įmonių valdyme vertinimą, Lietuvoje materialinis darbuotojų skatinimas bus vis sunkiau prieinamas, nes bendrovėms stigs finansinių galimybių. Autoriaus nuomone, tokiai pozicijai galima paprieštarauti, nes tam tikruose Lietuvos sektoriuose darbuotojų produktyvumas sparčiai kyla ir yra pakankamai aukštas, o darbo užmokestis žemas<sup>100</sup>, (plačiau šiuo klausimu nėra pasisakoma, nes tai galėtų būti atskiro magistro darbo tema). Vis dėlto, akivaizdu, kad darbuotojų dalyvavimas galėtų būti taikomas, kaip nemateriali darbuotojų motyvavimo priemonė. Tačiau nėra atlikta ekonominių tyrimų, kuriuose būtų nustatyta, kokią naudą tokia motyvavimo priemonė galėtų teikti.

Jau minėtame Ūkio ministerijos poveikio dėl darbuotojų dalyvavimo įmonių valdyme vertinime, kuris remiasi Gallup statistikos duomenimis, nustatyta<sup>101</sup>, kad įtraukiant darbuotojus į visas Lietuvos akcinėse bendrovėse veikiančias valdybas ir stebėtojų tarybas (šiuo atveju reikėtų preziumuoti, kad dalyvavimas juridinio asmens valdymo ir priežiūros organų posėdžiuose kas savaitę užimtų keletą valandų) verslui per metus kainuotų beveik 44 milijonus eurų.<sup>102</sup> Akivaizdu, kad užtikrinant darbuotojų dalyvavimą bendrovės valdyme priimant sprendimus, darbdaviai neišvengiamai patirtų

---

<sup>97</sup> Žr. plačiau: Verslo žinios [interaktyvus]. [Žiūrėta 2016-03-09]. Prieiga per internetą: <<http://www.verslozinios.lt/index.php?act=mprasa&sub=article&id=76486#ixzz43LRja6cy>>.

<sup>98</sup> *Cit. op.* 59.

<sup>99</sup> Tai materialią išraiškos formą turinčios darbuotojų motyvavimo priemonės. Dažniausiai jos siejamos su algos didinimu, premijomis ir pnš.

<sup>100</sup> Elektros, dujų, garo tiekimo, oro kondicionavimo bei Nekilnojamojo turto operacijų sektoriai darbo našumo lygis gerokai lenkia darbo užmokestį. Žr. plačiau: TAMASĀUSKIENĖ, Z; STANKAITYTE, A. *Evaluating of the Relationship between Wages and Labour Productivity in Lithuania: Territorial and Sectoral Approaches*. Socialiniai tyrimai, Nr. 1 (30), 2013, p. 35.

<sup>101</sup> *Cit. op.* 59, p. 116-131.

<sup>102</sup> Žr. plačiau: Verslo žinios [interaktyvus]. [Žiūrėta 2016-03-09]. Prieiga per internetą: <<http://www.verslozinios.lt/index.php?act=mprasa&sub=article&id=76486#ixzz43LRja6cy>>.

papildomų sąnaudų. Pažymėtina, kad darbdaviai tokias išlaidas laiko neproporcingomis, abejodami ir dėl tikėtinos, neaiškios naudos, ir dėl blogėjančios investicinės aplinkos.<sup>103</sup>

Iš kitos pusės, Europos komisija išvelgia darbuotojų dalyvavimo priimant sprendimus naudą, nes savo komunikate pasisako<sup>104</sup>, kad vienas iš būdų pagerinti bendrovės valdymo efektyvumą yra užtikrinti valdymo organų narių įvairovę. Kadangi atskirų grandžių bendrovės darbuotojai turi skirtingų žinių, jie gali pateikti bendrovei naujas idėjas, išvalgas ir pasidalinti problemomis, kurios kyla gamybiniame lygmenyje. Tai daro teigiamą įtaką bendrovės valdymui, nes valdymo organų nariai yra informuojami apie potencialias rizikas.<sup>105</sup>

Be to, reikėtų atkreipti dėmesį, kad Europos Sąjungos narės, kuriose darbuotojų dalyvavimas priimant sprendimus yra išplėtotas, pagal Pasaulio Ekonomikos Forumo sudaromą konkurencingumo indeksą turi geresnius rodiklius nei tos šalys, kuriose darbuotojų dalyvavimas priimant sprendimus nėra nustatytas<sup>106</sup>, taigi, akivaizdu, kad darbuotojų dalyvavimas daro teigiamą įtaką netgi konkurencingumui.

Apibendrinant išdėstyta anksčiau, galima teigti, kad darbuotojų dalyvavimas priimant sprendimus, ekonomine prasme gali būti vertinamas teigiamai (užtikrintų nematerialiųjų motyvacinių priemonių taikymą, didintų valdymo organų darbo našumą bei konkurencingumą). Tačiau negalima paneigti, kad jis galėtų sukelti ir neigiamų padarinių (didintų darbdavių administracinius kaštus). Ar teikiama nauda kompensuotų sukeltus neigiamus padarinius galėtų būti nustatyta tik atlikus ekonominius tyrimus ir įvertinus, kaip tai pasireiškia praktikoje. Tačiau, nors negalima teigti, kad darbuotojų dalyvavimas priimant sprendimus yra vienareikšmiškai ekonomiškai naudingas, vis dėlto pritarinama šios magistro darbo dalies pradžioje paminėti tų mokslininkų pozicijai, kad nėra įrodyta, jog toks dalyvavimas daro neigiamą ekonominį poveikį. Žinoma, faktas, kad darbuotojų

---

<sup>103</sup> Žr. plačiau: 2014 m. vasario 25 d. trišalės tarybos posėdyje buvo svarstomas Darbo kodekso pataisų projektas.

<sup>104</sup> COM(2012)740 - Action Plan: European company law and corporate governance - a modern legal framework for more engaged shareholders and sustainable companies

<sup>105</sup> Pavyzdžiui teigiamą darbuotojų dalyvavimo priimant sprendimus įtaką iliustruoja Lietuvos Pramonininkų konfederacijos Ekonomikos ir finansų departamento direktoriaus Sigito Besagirsko, kuris kartu yra ir SĮ „Susisiekimo paslaugos“ valdybos narys, tarptautinėje konferencijoje „Naujas socialinis bendradarbiavimo modelis – darbuotojų dalyvavimas įmonės finansiniame ir ekonominiame valdyme“ akcentuotas pavyzdys, kai bendrovės valdyba Vilniaus miesto šviesoforų tinkle atliko teigiamų rezultatų davusias pertvarkas, atsižvelgdama į darbuotojų, stebinių šviesoforų tinklo darbą, pastabas. Žr. plačiau: Tarptautinė konferencija „Darbuotojų dalyvavimas įmonės finansiniame ir ekonominiame valdyme“, kuri vyko 2016 m. kovo 3 d. Lietuvos Respublikos Seime.

<sup>106</sup> Pvz.: Pagal Europos Sąjungos narių, kuriose yra nustatytas darbuotojų dalyvavimas priimant sprendimus, reitingą Vokietija yra 4-oje vietoje, Nyderlandai – 5-oje vietoje, Švedija – 9-oje vietoje. Tuo tarpu, Estija-30-oje vietoje, Lietuva - 36-oje vietoje, o Bulgarija - 54-oje vietoje. Žr. plačiau: SCHWAB, K The Global Competitiveness Report 2015–2016, [interaktyvus]. 2015, [žiūrėta 2016-03-09]. Prieiga per internetą: [http://www3.weforum.org/docs/gcr/2015-2016/Global\\_Competitiveness\\_Report\\_2015-2016.pdf](http://www3.weforum.org/docs/gcr/2015-2016/Global_Competitiveness_Report_2015-2016.pdf), World Economic Forum, 2015, p. 7.

dalyvavimas priimant sprendimus tam tikra apimtimi gali apsunkinti verslo administracinę naštą yra akivaizdus. Įvertinus tokius veiksnius, įstatymų leidėjas į darbuotojų dalyvavimą priimant sprendimus galėtų žiūrėti kaip į alternatyvą, kuri darbuotojų produktyvumui viršijant darbo užmokestį, pakeistų materialųjį darbuotojų motyvavimą.

### **2.3. Darbuotojų dalyvavimo priimant sprendimus socialinis poveikis**

Mokslinėje literatūroje akcentuojama, kad darbuotojų dalyvavimas priimant sprendimus turi socialinį poveikį, kuris pasireiškia dirbančiųjų kolektyvui organizuojant ir koordinuojant savo veiklą, siekiant darbo rezultatų efektyvumo ir mažiausių sąnaudų.<sup>107</sup> Verslo našumą, jo efektyvumą didžiąja dalimi lemia ir tai, ar bendrovėje dirba motyvuoti darbuotojai<sup>108</sup> - nuo to priklauso, kaip gerai jie geba išnaudoti savo specialiąsias kompetencijas ir potencialą. Pirma, darbuotojų dalyvavimas priimant sprendimus sukelia darbuotojams pasididžiavimo jausmą, antra, didina motyvaciją dirbti našiau. Remiantis akademikų atliktais tyrimais, tų darbuotojų, kurie turi galimybes tam tikru lygmeniu dalyvauti sprendimų priėmimo, gauti reikiamą informaciją ir su tuo susijusį atlygį, našumas vidutiniškai padidėja 3 proc.<sup>109</sup> Pavyzdžiui, M. Aoki teigia<sup>110</sup>, kad individai bendradarbiaudami bendrovės lygmenyje gali priimti tokius bendrus sprendimus, kurie padeda efektyviau išspręsti problemas. Tačiau, kitaip nei tiesioginio dalyvavimo bendrovės valdyme atveju, kai visi dalyviai turi galimybę nevaržomai įtakoti veiklos rezultatus bei dalyvauti valdyme, priimdami sprendimus savo lygmenyje, netiesioginis darbuotojų dalyvavimas pasireiškia į bendrovės veiklą įtraukus tik darbuotojus atstovaujančius organų narius. Kyla klausimas, ar dėl to darbuotojų kolektyvas, kurį atstovauja minėti darbuotojų atstovai, gali jaustis tinkamai išklaustas ir dalyvaujantis sprendimų priėmimo procese. Darbuotojų atstovas, paskirtas į bendrovės valdymo ar priežiūros organus, turėtų būti geriau informuotas apie įmonės veiklą, priimamus strateginius sprendimus, o taip pat daryti įtaką įmonės veiklai. Kadangi darbuotojų atstovas turi ir informavimo bei konsultavimo teises, kolektyvą neabejotinai pasiekia nauja informacija, kuri paaiškėja organo veikloje.<sup>111</sup> Tokiu būdu kiekvienas suinteresuotas darbuotojus yra stipriau integruojamas į bendrovės veiklą. Kadangi bendrovė yra socialinė grupė, kurioje vadovai ir darbuotojai dirba kartu,

---

<sup>107</sup> SEILIUS, A. *Darbuotojų dalyvavimo valdyme formos: JAV patirtis*. Organizacijų vadyba: sisteminiai tyrimai. 1997, p. 223.

<sup>108</sup> OSABIYA, B. J. *The effect of employees' motivation on organizational performance*. National Open University of Nigeria, 2015 p. 62.

<sup>109</sup> *Cit. op.* 59, p. 117-120

<sup>110</sup> Žr. plačiau: AOKI, M. *The Co-operative Game Theory of the Firm*, Oxford, 1984.

<sup>111</sup> Tai pasireiškia per informavimo ir konsultavimo teises, kurios įtvirtintos ir naujajame Darbo kodekso projekte.

siekdami bendrų tikslų, kartu pasiekiamas ir aukštesnis socialinės partnerystės lygis.<sup>112</sup> Teisinėje literatūroje galima išvelgti poziciją, kad darbuotojas geriau atlieka užduotis tada, kai jis dalyvauja tų užduočių formulavime ir yra sprendimo priėmimo dalyvis.<sup>113</sup> Taigi, darbuotojų dalyvavimas priimant sprendimus ne tik suteikia jiems didesnius įgaliojimus, bet taip pat didina jų susidomėjimą darbu, savęs išreiškimo galimybę bei atsakomybę.

Analizuojant, kaip toks socialinis poveikis vertinamas Lietuvoje, išryškėja kritiška verslo atstovų pozicija. Pavyzdžiui, atkreiptinas dėmesys, kad akcininkas į juridinio asmens organus paprastai skiria verslo šakos supratimą turinčius specialistus. Todėl darbuotojų atstovo dalyvavimas valdymo organo posėdžiuose būtų perteklinis jo apkrovimas. Nors tai ir nėra reprezentatyvi verslo nuomonė, tačiau ji patvirtina, kad nuogąstavimų šioje srityje pasitaiko. Šioje vietoje galima prisiminti R. Blanpaino apibrėžtą darbuotojų dalyvavimo valdant įmonę tikslą, kurio supratimu tai neturėtų būti siejama su galimybe daryti įtaką administracijos sprendimams. Jo nuomone, pačioms įmonėms „konkurencinėje aplinkoje, kurioje kūrybiškumas ir informatyvumas yra pagrindinės ekonominės sėkmės sudėtinės dalys“<sup>114</sup> reikia darbuotojų pagalbos.

Apibendrinant išdėstytus argumentus, galima teigti, kad darbuotojų dalyvavimas priimant sprendimus, jiems daro teigiamą socialinę įtaką: didina jų saviraišką, skatina liberalumą darbo aplinkoje, stiprina socialinę atsakomybę. Nors darbuotojų atžvilgiu pasireiškiantis teigiamas socialinis poveikis yra akivaizdus, tačiau negalima atsieti, nors ir ne visada pagrįstos darbdavių kritikos. Pavyzdžiui, sekančioje magistro darbo dalyje analizuojama ar darbdavių vertinimas, kad minėtas institutas pažeidžia akcininkų nuosavybės teisę, yra pagrįstas.

#### **2.4. Darbuotojų dalyvavimo priimant sprendimus reikšmė akcininkų nuosavybės teisei**

Svarstant Socialinį modelį, Lietuvos laisvosios rinkos institutas pateikė ekspertizę, kurioje išdėstė savo poziciją, jog įtvirtinus privalomą darbuotojų dalyvavimą bendrovės valdyme, tokiu reguliavimu būtų pažeistas Lietuvos Respublikos Konstitucijoje įtvirtintas nuosavybės neliečiamumo principas<sup>115</sup>. Ši pozicija grindžiama tuo, kad būtent akcininkas,

---

<sup>112</sup> *Cit. op.* 107, p. 223.

<sup>113</sup> ANG, J. *An eclectic review of the multidimensional perspectives of employee involvement*. The TQM Magazine, 14(3), 2002, p. 192-200.

<sup>114</sup> BLANPAIN, R. *Involvement of Employees in the European Union*. Hague: Kluwer Law International, 2002, p. XVI.

<sup>115</sup> Lietuvos laisvosios rinkos instituto 2015-04-10 ekspertizės 2.8. punktą [interaktyvus]. [Žiūrėta 2016-03-09]. Prieiga per internetą: <<http://www.llri.lt/naujienos/ekonomine-politika/ekspertize-naujame-darbo>>

o ne bendrovės darbuotojas, yra investavęs turtą į juridinį asmenį, todėl jis įgyja teisę daryti įtaką to juridinio asmens valdymui proporcingai turimų juridinio asmens akcijų daliai, kaip antai teisė rinkti juridinio asmens organų narius kyla iš turimos akcijų nuosavybės teisės. Pažymėtina, kad tokius nuogaštavimus išsako ir verslo atstovai.<sup>116</sup>

Nagrinėjant šią problemą, pirmiausia, pastebėtina, kad panašus klausimas buvo keliamas ir Vokietijoje, kai 1979 m. Vokietijos Konstitucinis teismas nutarė, jog privalomas darbuotojų dalyvavimas priimant sprendimus nepažeidžia akcininkų nuosavybės teisės, nes darbuotojai neturi tiek balsų, kad galėtų lemti galutinį juridinio asmens organo sprendimą.<sup>117</sup>

Vis dėlto, užsienio literatūroje galima rasti pavyzdžių, kada darbuotojų dalyvavimas priimant sprendimus varžo akcininkų teises.<sup>118</sup> Pavyzdžiui, nustačius, jog ketvirtadalį juridinio asmens organo narių renka darbuotojai, akcininkų įtaka sumažėja.

Šiuo metu naujojo Darbo kodekso redakcijoje nėra įtvirtintas privalomas darbuotojų dalyvavimo priimant sprendimus reguliavimas. Tai reiškia, kad juridinio asmens valdymo organizavimas, jo formos klausimas ir toliau lieka akcininkų prerogatyva. Dėl to nėra pagrindo teigti, kad akcininkų nuosavybės teisės principas bus pažeidžiamas.

Vertinant, kokį poveikį galėtų daryti privalomo darbuotojų dalyvavimo priimant sprendimus nustatymas, tai priklausytų nuo to, kokią įtaką juridinio asmens organo veikloje priimant sprendimus galėtų daryti darbuotojų atstovai. Apibendrinant galima teigti, kad nors pagal naujojo Darbo kodekso projektą, darbuotojų atstovų teisių apimtis nesiskiria nuo kitų juridinio asmens organų narių teisių, Socialiniame modelyje nėra numatyta, koks darbuotojų atstovų skaičius turėtų būti renkamas į juridinio asmens organus. Taigi, manytina, kad, norint Lietuvoje įtvirtinti privalomo darbuotojų dalyvavimo priimant sprendimus teisinį reguliavimą, turėtų būti nustatytas toks darbuotojų, skiriamų juridinio asmens organų nariais, skaičius, kuris neribotų į juridinio asmens organus išrinktų akcininkų teisių įtakoti sprendimus.

## **2.5. Darbuotojų dalyvavimo priimant sprendimus poveikis akcininkų interesams**

---

kodekse-yra-neproduktyviu-nereikalingu-ir-nesuderinamu-su-partneryste-gristais-darbuotojo-ir-darbdavio-santykiais/lrinka>.

<sup>116</sup> Cit. op. 59.

<sup>117</sup> WEISS, M; SCHMIDT, M. *Labour Law and Industrial Relations in Germany*. London: Kluwer Law International, 2008, p. 256.

<sup>118</sup> FREDRIK, E; ANNIKEN, H. *Cooperation and Conflict the Nordic Way Work, Welfare, and Institutional Change in Scandinavia*. OSLO: Institute for Social Research, 2016, p. 78.

Šioje magistro darbo dalyje analizuojama, kokią įtaką darbuotojų dalyvavimo priimant sprendimus teisė darytų juridinių asmenų valdymo (angl. corporate governance) institutui Lietuvoje. Lietuvos Respublikos civiliniame kodekse (toliau – Civilinis kodeksas) įtvirtinta, kad valdymo organai turi veikti išimtinai juridinio asmens interesais.<sup>119</sup> Tokia pareiga nustatyta ir Akcinių bendrovių įstatyme.<sup>120</sup> Pavyzdžiui, NASDAQ OMX Vilnius listinguojamų bendrovių valdymo kodekse (toliau - Listinguojamų bendrovių valdymo kodeksas) reglamentuojama, kad pagrindinis bendrovės tikslas turėtų būti visų akcininkų interesų tenkinimas, užtikrinant nuolatinį akcininkų nuosavybės vertės didinimą.<sup>121</sup> Teisinėje literatūroje akcentuojama, jog pagrindinis bendrovės tikslas yra akcininkų pelno didinimas.<sup>122</sup> Tai, jog Lietuvoje pasireiškia akcininkų interesų pirmumo teorija sutinkama ir Roberto Čiočio disertacijoje *Bendrovių valdymo reglamentavimo Lietuvoje problemos*<sup>123</sup>. Be to, reikėtų atkreipti dėmesį ir į Akcinių bendrovių įstatyme nustatytas plačias akcininkų teisių gynimo priemones: kreiptis į teismą su ieškiniu, prašant atlyginti bendrovei žalą, susidariusią dėl su bendrovės vadovo ir valdybos narių pareigomis, susijusių veiksmų kaltės<sup>124</sup>. Užsienio autorių darbuose teigiama, kad bendrovės valdymo organų siekis didinti bendrovės pelną yra siejamas su akcininkų interesų pirmumo teorija (angl. shareholder primacy theory).<sup>125</sup> Šios teorijos esmė yra teisės leidžiamomis priemonėmis maksimizuoti jos dalininkų pelną<sup>126</sup>. Iš to seka išvada, kad Lietuvoje bendrovių veikloje pasireiškia didelė akcininkų interesų pirmumo teorijos įtaka. Tokiam tikslui pasiekti, bendrovių valdymo organai turi susilaikyti nuo sprendimų, kurie prieštarauja akcininkų interesams<sup>127</sup>. Remiantis vien tik tokiu supratimu, darbuotojų dalyvavimo priimant sprendimus teisė Lietuvos bendrovėse galėtų būti įgyvendinama tik tokia apimtimi, kokia neprieštarauja akcininkų interesams. Tai galimai ribotų aukščiau minėtos darbuotojų teisės įgyvendinimą. Kadangi darbuotojų atstovai gina ir darbuotojų

---

<sup>119</sup> *Cit. op.* 78, 2.87 str. 3 d.

<sup>120</sup> *Cit. op.* 42, 19 str. 8 d.

<sup>121</sup> NASDAQ OMX Vilnius listinguojamų bendrovių valdymo kodeksas AB NASDAQ OMX Vilnius valdybos posėdyje 2009 m. gruodžio 14 d., Protokolo Nr. 09-106 [interaktyvus]. [Žiūrėta 2016-03-09]. Prieiga per internetą: [http://www.nasdaqbaltic.com/files/vilnius/teisesaktai/Bendroviu%20valdymo%20kodeksas%20\(galioja%20nuo%202010-01-01\).pdf](http://www.nasdaqbaltic.com/files/vilnius/teisesaktai/Bendroviu%20valdymo%20kodeksas%20(galioja%20nuo%202010-01-01).pdf)

<sup>122</sup> LAURAITYTĖ, E; MILIAUSKAS, P. *Sustainable Companies under the Lithuanian Company Law*. (April 11, 2013). University of Oslo Faculty of Law Research Paper No. 2013-10, 2013.

<sup>123</sup> ČIOČYS, R. *Bendrovių Valdymo reglamentavimo Lietuvoje problemos*. Daktaro disertacija. Socialiniai mokslai, teisė (01 S), Vilnius, 2013, p. 96-99.

<sup>124</sup> *Cit. op.* 42, 16 str. 1 d. 5 p.

<sup>125</sup> ANDREW, K. *The Corporate Objective: Corporations, Globalisation and the Law*. Cheltenham: Edward Elgar Publishing, 2011, p. 53.

<sup>126</sup> FRIEDMAN, M. *The Social Responsibility of Business is to Increase Its Profits*. New York Times Magazine 32, 1970.

<sup>127</sup> *Idem*.

interesus, tai reiškia, kad darbuotojų priimami sprendimai nebūtinai visais atvejais turėtų atitikti ir akcininkų interesus.

Kita juridinio asmens valdymo teorijos – visų interesų turėtojų teorijos (angl. stakeholder theory) - esmė yra organizuoti bendrovės veiklą tokiu būdu, kad būtų suderinti visų suinteresuotų asmenų (darbuotojų, akcininkų, vadovų, kreditorių, visuomenės) interesai. Literatūroje išskiriama, kad darbuotojų kaip interesų turėtojų interesai pasireiškia: siekiant maksimalaus, teisingo atlyginimo bei gerų darbo sąlygų<sup>128</sup>, taip pat darbo vietų išsaugojimo<sup>129</sup>. Taigi, darbuotojų dalyvavimas priimant sprendimus, kuriuo darbuotojai gali daryti įtaką bendrovės veiklai yra vienas iš elementų, kuris pasireiškia įgyvendinant šią teoriją, nes kaip tik juo ir yra užtikrinami dalies suinteresuotų asmenų (darbuotojų) interesai.<sup>130</sup> Pavyzdžiui, kitaip nei akcininkų interesų pirmumo teorijos atveju, šiuo metu Lietuvoje galiojančiuose teisės aktuose galima pastebėti tik keletą pavyzdžių, kuriuose atsispindi tokios teorijos įtaka. Listinguojamų bendrovių valdymo kodekse nustatyta, kad bendrovės valdymo sistema interesų turėtojams<sup>131</sup> įstatymų nustatyta tvarka turėtų sudaryti sąlygas dalyvauti bendrovės valdyme.<sup>132</sup> Pateikiami ir interesų turėtojų dalyvavimo bendrovių valdyme pavyzdžiai, kurie galėtų pasireikšti per darbuotojų kolektyvo dalyvavimą priimant bendrovei svarbius sprendimus.<sup>133</sup> Tokiu būdu siekiama užtikrinti, kad būtų gerbiamos tos interesų turėtojų teisės, kurias gina įstatymai.

Akivaizdu, kad įtvirtinus darbuotojų dalyvavimo priimant sprendimus teisinį reguliavimą, turėtų būti ginami darbuotojų, kaip vienos suinteresuotų asmenų grupės, interesai. Tai reikštų, kad darbuotojams būtų sudaryta galimybė dalyvauti priimant sprendimus, atsižvelgiant ne vien tik į akcininkų interesų pirmumą. Tuo pačiu bendrovei būtų priskiriama dalis socialinės atsakomybės, o akcininkų interesų pirmumo teorijos įtaka neišvengiamai sumažėtų.

Apibendrinant išdėstyta, darytina išvada, kad nors Lietuvoje ir šiuo metu galima rasti juridinio asmens valdymą reglamentuojančių teisės aktų, kuriuose pasireiškia įvairių interesų turėtojų teorija, tačiau neabejotinai dominuoja akcininkų interesų pirmumas. Įtvirtinus darbuotojų dalyvavimo priimant sprendimus institutą, darbuotojų atstovai galėtų įgyvendinti savo teises bendrovės valdyme, užtikrindami įvairių interesų turėtojų interesus. Tokiu būdu privatūs juridiniai asmenys turėtų prisiimti dalį socialinės atsakomybės.

---

<sup>128</sup> HILL, W.L.; JONES, T.M. *Stakeholder- Agency Theory*. Journal of Management Studies, No.29:2, 1992.

<sup>129</sup> BUCK, T; FILALOTCHCV, I, WRIGHT, M. *Agents, Stakeholders and Corporate Governance in Russian Firms*. Journal of Management Studies, No.35-1, 1998.

<sup>130</sup> Žr. plačiau: VITOLS, S; KLUGE, N. *The Sustainable Company: a new approach to corporate governance*. Brussels: European Trade Union Institute, 2011, p. 24.

<sup>131</sup> Pažymėtina, kad interesų turėtojo sąvoka apima ir bendrovės darbuotojus.

<sup>132</sup> *Cit. op.* 121, IX principas: Interesų turėtojų vaidmuo bendrovės valdyme.

<sup>133</sup> *Cit. op.* 121, 9.2 p.

Pažymėtina, kad Lietuvoje įtvirtinus šiuos teisinio reguliavimo pakeitimus, galėtume išvelgti vieną iš Europos Sąjungos tendencijų juridinių asmenų valdymo srityje. S. Vitols, N. Kluge „The Sustainable Company: a new approach to corporate governance“ pateikia argumentus, kad ateityje Europos Sąjungos narėse plėtosis tvarios kompanijos (angl. sustainable company) valdymo modelis, kuris yra pagrįstas įvairių interesų turėtojų teorija. Dėl to Europos Sąjungos narės atitols nuo akcininkų interesų pirmumo teorijos įtakos. Pagrindinė to priežastis - kritika akcininkų interesų pirmumo teorijos atžvilgiu.

Analizuojant Lietuvos teisės aktus, atsižvelgtina į kreditorių interesų gynimą bendrovei tapus nemokia. Lietuvos Respublikos įmonių bankroto įstatymo<sup>134</sup> (toliau – Įmonių bankroto įstatymas) 14 straipsnio 1 dalyje nustatyta, kad nuo bankroto bylos iškėlimo dienos teisė valdyti, naudoti bankrutuojančios įmonės turtą (lėšas) ir juo disponuoti suteikiama tik administratoriui (pagal Įmonių bankroto įstatymo 10 straipsnio 4 dalies 6 punktą per ne ilgesnį kaip 15 dienų nuo teismo nutarties iškelti bankroto bylą įsiteisėjimo dienos laikotarpį įmonės valdymo organai privalo perduoti administratoriui įmonės turtą ir visus dokumentus pagal balansą, sudarytą nutarties iškelti bankroto bylą įsiteisėjimo dienos duomenimis). Taip ribojant akcininkų interesus, ginami suinteresuotų asmenų (kreditorių) interesai. Teisinėje mokslinėje literatūroje tokių pavyzdžių taip pat galima rasti. Pavyzdžiui, E. Lauraitytė akcentuodama akcininkų interesų pirmumo ir visuomenės gerovės ryšį pažymi, kad sąsaja tarp akcininkų interesų pirmumo ir visuomenės materialinės gerovės (juo labiau nematerialinės) nėra akivaizdi.<sup>135</sup>

Taigi, įtvirtinus darbuotojų dalyvavimą priimant sprendimus, neabejotinai padidėtų įvairių interesų turėtojų teorijos įtaka Lietuvoje, o tai leistų išvelgti tvarios kompanijos modelio plėtros tendencijas. Pažymėtina, kad yra ne vienas būdas, kaip (kokia apimtimi) darbuotojų dalyvavimas priimant sprendimus galėtų būti įtvirtintas Lietuvoje skirtingomis sąlygomis, todėl kitoje magistro darbo dalyje (žr. plačiau: 3. *Darbuotojų dalyvavimo priimant sprendimus skirtumai Europos Sąjungos narėse: Vokietijoje, Švedijoje, Airijoje*) lyginamas įvairiose Europos Sąjungos narėse įtvirtintas teisinis reguliavimas ir nustatoma, kuris modelis būtų veiksmingiausias Lietuvoje?

---

<sup>134</sup> Lietuvos Respublikos įmonių bankroto įstatymas. Valstybės žinios, 2001, Nr. 31-1010.

<sup>135</sup> LAURAITYTĖ, E. *Sutartinė bendrovės teorija ir akcininkų interesų pirmenybės principas* Jurisprudencija, 2013, p. 170.

### **3. DARBUOTOJŲ DALYVAVIMO PRIIMANT SPRENDIMUS SKIRTUMAI EUROPOS SAJUNGOS NARĖSE: VOKIETIJOJE, ŠVEDIJOJE, AIRIJOJE**

Darbuotojų dalyvavimas bendrovių valdyme, o kartu ir dalyvavimo priimant sprendimus teisė Europos Sąjungos valstybėse narėse vystėsi skirtingai. Teisinėje literatūroje išvelgiama įvairios tokio proceso priežastys. Yra nuomonių, kad tam didžiausią įtaką darė unikalios šalių istorinės, kultūrinės ir kitos su tuo susijusios aplinkybės.<sup>136</sup> Atsižvelgtina ir į tai, kad privalomas darbuotojų dalyvavimas priimant sprendimus nacionalinėje erdvėje veikiančiuose juridiniuose asmenyse iš esmės nebuvo įtvirtintas Europos Sąjungos antrinėje teisėje. Tai lėmė, kad Europos Sąjungos narėse: Vokietijoje, Švedijoje, Airijoje susiformavo skirtingi darbuotojų dalyvavimo priimant sprendimus modeliai, kurie apžvelgiami šio magistro darbo dalyje. Analizuojant veikiančias darbuotojų dalyvavimo priimant sprendimus sistemas, bus siekiama paaiškinti, koks teisinis reguliavimas galėtų būtų veiksmingai plėtojamas Lietuvoje. Tuo tikslu magistro darbe yra ypatingai kreipiamas dėmesys į šiuos elementus:

Pirma, kokiomis aplinkybėmis darbuotojų dalyvavimo priimant sprendimus teisinis reguliavimas buvo įtvirtintas (arba buvo atsisakyta jį įtvirtinti) Europos Sąjungos narių nacionalinėje teisėje.

Antra, analizuojama reguliavimo apimtis, įvertinant, kokiems juridiniams asmenims šis reguliavimas taikomas. Pažymėtina, kad šis kriterijus yra pakankamai dažnas nustatant, kaip dalyvavimas priimant sprendimus pasireiškia atskirose Europos Sąjungos narėse.<sup>137</sup> Be to, apibrėžiama darbuotojų atstovų skaičius ir darbuotojų, paskirtų į juridinių asmenų organų narius, teisių apimtis (ar turi vienodą balsavimo teisę).

Trečia, nustatomas Europos Sąjungos narėje taikomas juridinių asmenų atstovavimo ir bendrovės valdymo modelis.

Ketvirta, pažymima, kokie subjektai įgyvendina darbuotojų atstovavimo bendrovės valdyme teises ir aiškinamasi, ar socialinis dialogas šalyje yra išplėtotas.

Penkta, įvertinama, su kokiomis pagrindinėmis problemomis susiduriama užtikrinant darbuotojų dalyvavimą priimant sprendimus.

---

<sup>136</sup> Žr. plačiau: Lietuvos laisvosios rinkos instituto pastabos dėl naujojo darbo kodekso projekto [interaktyvus]. [Žiūrėta 2016-03-09]. Prieiga per internetą: <<http://www.llri.lt/naujienos/ekonomine-politika/llri-pastabos-del-naujojo-darbo-kodekso-projekto/lrinka>>.

<sup>137</sup> Darbuotojų dalyvavimo priimant sprendimus teisinis reguliavimas Europos Sąjungos narėse pasireiškia trejopai: (i) silpnai arba nepasireiškia visiškai; (ii) pasireiškia valstybinėse įmonėse; (iii) pasireiškia ir valstybinėse įmonėse ir privačiuose juridiniuose asmenyse. Žr. plačiau: Benchmarking Working Europe 2014, ETUI, Brussels, 2014, p. 103.

Šešta, nustatomas darbuotojų dalyvavimo priimant sprendimus ekonominis poveikis.

Vertinant šiuos kriterijus Europos Sąjungos narėse, identifikuojami darbuotojų dalyvavimo priimant sprendimus skirtumai. Tai leidžia palyginti Europos Sąjungos narėse bei Lietuvoje dabartinėje teisinėje aplinkoje įtvirtintą ir Socialiniame modelyje numatomą teisinį reguliavimą.

### 3.1. Vokietija

Vokietijoje darbuotojų dalyvavimo priimant sprendimus teisės pirmą kartą reglamentuotos Veimaro respublikoje (XX a. pradžioje), tačiau vėliau jos buvo plečiamos ne vieną kartą: po Antrojo pasaulinio karo, 1970 m. Tai žymi ilgą darbuotojų dalyvavimo priimant sprendimus patirtį bei galias tradicijas. Vokietijos praktika darbuotojų dalyvavimo valdant bendroves srityje dažnai vadinama beprecedente<sup>138</sup>, o tai paprastai siejama su plačia darbuotojų teisių apimtimi. Verta atkreipti dėmesį į tai, kad 2006 m. darbuotojų dalyvavimo priimant sprendimus teises įtvirtinančio įstatymo Vokietijoje 30-metis<sup>139</sup>, Vokietijoje buvo sutiktas skirtingomis nuotaikomis. Darbdaviai išreiškė nuomonę, kad darbuotojų dalyvavimo priimant sprendimus standartai turėtų būti mažinami, kadangi, lyginant su kitomis Europos Sąjungos narėmis, jie yra pernelyg platūs (darbuotojams suteikia per daug plačias teises). Tuo tarpu pagal Vokietijos kanclerę A. Merkel darbuotojų dalyvavimo priimant sprendimus sistema yra pagrįsta ir tinkama, todėl nėra reikalingi jokie teisinio reguliavimo pakeitimai.

Vokietijoje dominuoja imperatyvus darbuotojų dalyvavimo bendrovių valdyje teisinis reguliavimas. Jis gali būti suprantamas dvejopai: kaip dalyvavimas bendrovės valdyje, bendrovių grupės lygmenyje (angl. Company & Group Level Co-determination) bei dalyvavimas valdyje darbo vietos lygmenyje (angl. Establishment Level Co-determination). Darbuotojų dalyvavimas priimant sprendimus yra priskiriamas jų dalyvavimui valdyje bendrovės lygmenyje, todėl jis ir bus nagrinėjamas šioje magistro darbo dalyje.

Darbuotojų dalyvavimą priimant sprendimus Vokietijoje reguliuoja trys specialūs įstatymai:

---

<sup>138</sup> ADDISON, J. *The Economics of Codetermination. Lessons from the German Experience*. New York: Palgrave Macmillan, 2009.

<sup>139</sup> Žr. plačiau: Mitbestimmung celebration (Norbert Kluge - 31.8.2006 - (2) *National Debates*) "Power Struggle on Co-determination", "30 Years of Dispute", and "No Reason to Celebrate?"

Vienas iš jų, 1951 m. Darbuotojų bendradarbiavimo anglies, geležies ir plieno pramonėje įstatymas (angl. Co-determination Act in the Coal, Iron & Steel Industry) nustato darbuotojų dalyvavimo priimant sprendimus reikalavimus akcinėms (vok. Aktiengesellschaft) ir uždarosioms akcinėms bendrovėms (vok. Gesellschaft mit beschränkter Haftung, GmbH), kurių veikla yra susijusi su anglies ir geležies gavyba bei produkcijos iš šių medžiagų ruošimu. Šis teisės aktas taikomas, jeigu juridiniame asmenyje dirba daugiau nei 1 000 darbuotojų. Tokiuose juridiniuose asmenyse stebėtojų taryba sudaroma, skiriant vieną neutralų asmenį ir vienodą skaičių darbuotojų bei darbdavių atstovų.

Kitas teisės aktas – 1976 m. Bendradarbiavimo įstatymas (angl. Co-determination Act) yra taikomas uždarosioms akcinėms bendrovėms, akcinėms bendrovėms, kooperatyvams (angl. registered cooperatives), bendrijoms (angl. partnerships limited by shares). Šis teisės aktas nustato privalomą darbuotojų dalyvavimą priimant sprendimus, jeigu juridiniame asmenyje dirba daugiau kaip 2 000 darbuotojų (išskyrus tas bendroves, kurias reguliuoja Darbuotojų bendradarbiavimo anglies, geležies ir plieno pramonėje įstatymas). Tokiuose juridiniuose asmenyse stebėtojų tarybą sudaro vienodas skaičius darbuotojų ir darbdavių atstovų.

Galiausiai darbuotojų dalyvavimą priimant sprendimus reglamentuoja Trečdalis įstatymas (angl. Third Part Act 2004), kuris kaip ir 1976 m. Bendradarbiavimo įstatymas taikomas privatiems juridiniams asmenims (taip pat ir savidraudos draugijoms bei valstybės įmonėms). Šis teisės aktas nustato privalomą darbuotojų dalyvavimą priimant sprendimus tik bendrovėse, kuriose dirba nuo 500 iki 2000 darbuotojų. Jeigu bendrovė turi tokį darbuotojų skaičių, renkama stebėtojų taryba, į kurią yra skiriamas darbuotojų atstovas.

Apibendrinant galima teigti, kad darbuotojų dalyvavimo priimant sprendimus intensyvumas dažniausiai tiesiogiai priklauso nuo to, koks yra juridinio asmens darbuotojų skaičius. Be to, atsižvelgtina ir į tai, kokiame sektoriuje šis juridinis asmuo veikia. Pažymėtina, kad privalomas darbuotojų dalyvavimas Vokietijoje pasireiškia tik bendrovėse, kuriose dirba daugiau nei 500 darbuotojų, o darbuotojų dalyvavimas priimant sprendimus įtvirtintas tiek privačiuose juridiniuose asmenyse, tiek ir valstybinėse įmonėse. Iš to seka išvada, kad pagrindiniai kriterijai nustatant darbuotojų dalyvavimo priimant sprendimus reguliavimą Vokietijoje yra juridinių asmenų teisinė forma, jų veiklos sritis ir bendrovėse dirbančių asmenų skaičius.

Šiame kontekste buvo galima pastebėti, kad Vokietijoje veikiančiuose juridiniuose asmenyse yra sudaromas juridinio asmens priežiūros organas stebėtojų taryba<sup>140</sup> ir kolegialus valdymo organas – valdyba. Bendrovės valdybą renka stebėtojų taryba. Taigi Vokietijos teisėje yra įtvirtinta dvinarė juridinių asmenų atstovavimo sistema. Šios valstybės narės teisės aktuose yra išimčių, kai akcinėse bendrovėse nėra privaloma sudaryti stebėtojų tarybą.<sup>141</sup> Tačiau pažymėtina, kad visais atvejais, kai pagal Vokietijos įstatymus bendrovėse privaloma įtvirtinti darbuotojų dalyvavimą priimant sprendimus, turi būti renkama ir stebėtojų taryba<sup>142</sup>. Bendras sudaromo kolegialaus priežiūros organo narių skaičius priklauso nuo bendrovės darbuotojų skaičiaus. Tai leidžia daryti išvadą, kad bendrovės atstovavimo modelis priklauso nuo to, ar bendrovėje turi būti užtikrintas darbuotojų dalyvavimas priimant sprendimus. Esant tokiam plačiam darbuotojų dalyvavimo priimant sprendimus reglamentavimui, yra reikšmingas ir darbuotojų, kaip interesų turėtojų, vaidmuo. Vokiečių mokslininkas Hans Böckler pažymi, kad „bendrovės interesai Vokietijoje nėra iškeliami aukščiau kitų“<sup>143</sup>, kas leidžia daryti išvadą, kad Vokietijoje yra išplėtotą įvairių interesų turėtojų teorija.

Atkreiptinas dėmesys, kad Vokietijos darbo santykiuose įtvirtinta dvinarė sistema, kurioje darbo tarybos ir profesinės sąjungos turi atskiras funkcijas. Profesinės sąjungos vykdo kolektyvines derybas (pvz.: sudarydamos kolektyvines sutartis su darbdavių organizacijomis), o darbo sąlygas reguliuoja darbo tarybos.<sup>144</sup> Kolektyvinės derybos dominuoja tarp darbdavių organizacijų ir profesinių sąjungų šakos lygmenyje, todėl profesinės sąjungos veikia aukštesniu nei bendrovė lygmeniu. Tuo tarpu darbo tarybos veikia tik bendrovės lygmeniu. Darbo tarybų steigimas bendrovėje nėra privalomas, tačiau, atsižvelgiant į statistinius duomenimis, Vokietijoje jos veikia daugiau nei 85 proc. bendrovių, kuriose dirba daugiau nei 500 darbuotojų.<sup>145</sup> Profesinėms sąjungoms, 2010 m. duomenimis, Vokietijoje priklausė apie 21 proc. dirbančiųjų<sup>146</sup>. Nors Vokietijoje darbo tarybos yra nepriklausomas nuo profesinių sąjungų ir darbdavio organas,<sup>147</sup> tačiau net trys

---

<sup>140</sup> Žr. plačiau: CROWTHER, A; GÜLER, A. *A Handbook of Corporate Governance and Social Responsibility*. United Kingdom: De Montfort University, 2010, p. 158.

<sup>141</sup> Dornseifer, F. *A Compendium of Public and Private Limited Companies in Europe*. Aktuelle Beiträge zum Wirtschaftsrecht, 2005, p. 283.

<sup>142</sup> (One-Third Participation Act). Bundesgesetzblatt Teil I, 2004-05-27, vol. 25, Federal Ministry of Justice - Bundesministerium der Justiz, Germany.

<sup>143</sup> BÖCKLER, H *Representing the workers' interest in the German industry Co-determination at establishment and board level* [interaktyvus] [žiūrėta 2016-03-09] Prieiga per internetą: [http://www.boeckler.de/pdf/hbs\\_f\\_e.pdf](http://www.boeckler.de/pdf/hbs_f_e.pdf), p. 53.

<sup>144</sup> Social Dialogue Abstract Germany [interaktyvus]. [Žiūrėta 2016-03-09] Prieiga per internetą: [http://responsible-restructuring.eu/wp-content/uploads/2013/05/Social-Dialogue\\_Abstract\\_Germany.pdf](http://responsible-restructuring.eu/wp-content/uploads/2013/05/Social-Dialogue_Abstract_Germany.pdf)

<sup>145</sup> Žr. plačiau: Tarifbindung und betriebliche Interessenvertretung: Aktuelle Ergebnisse aus dem IAB-Betriebspanel 2011/3, by Peter Ellguth and Susanne Kohaut, WSI-Mitteilungen, 4/20124

<sup>146</sup> *Cit. op.* 143.

<sup>147</sup> *Idem.*

ketvirtadaliai darbo tarybų narių yra profesinių sąjungų nariai. Vertinant, kaip darbo tarybų ir profesinių sąjungų veikla pasireiškia įgyvendinant darbuotojų dalyvavimo priimant sprendimus teisę, matyti, kad į juridinio asmens organų narius darbuotojus skiria ir bendrovės darbuotojai (balsavimu) ir profesinių sąjungų nariai (paskiria pačios profesinės sąjungos). Priklausomai nuo bendrovės teisinės formos ir darbuotojų skaičiaus į bendrovės organus yra skiriama nuo trečdaliao iki pusės juridinio asmens organų narių. Tai rodo, kad abu darbuotojų atstovavimo organai: tiek profesinės sąjungos, tiek ir darbo tarybos darbuotojams turi didelę reikšmę, nes tokiu būdu yra įgyvendinama dalyvavimo priimant sprendimus teisė.

Reikėtų atkreipti dėmesį, kad darbuotojų dalyvavimo priimant sprendimus teisė Vokietijoje susiduria su šiomis problemomis:

Pirma, pozityviojoje teisėje nėra aiškiai įtvirtintos priežiūros organo pareigos<sup>148</sup> (pvz.: kai dauguma juridinio asmens organo narių nėra suinteresuoti vykdyti savo pareigas, juridinio asmens priežiūra gali būti atliekama netinkamai);

Antra, reorganizavus juridinį asmenį į Europos bendrovę, darbuotojų dalyvavimas priimant sprendimus susilpnėja<sup>149</sup>. Pirmąją problemą bandomą spręsti dvejopai. Vokietijos teisė numato juridinio asmens organų savireguliaciją, užtikrinant priežiūros pareigas. Be to, verslo grupės šį klausimą sprendžia kurdamos įvairius gerosios praktikos kodeksus. Tuo tarpu antroji problema dideliu mastu nepasireiškia.<sup>150</sup> Analizuojant darbuotojų dalyvavimo priimant sprendimus Vokietijoje ekonominį poveikį, atsižvelgtina į Rainald Thannisch, DGB Mitbestimmungs departamento eksperto poziciją, pagal kurią nėra jokių empirinių įrodymų, kurie patvirtintų, kad darbuotojų dalyvavimas priimant sprendimus Vokietijos ekonomikai sukelia kokių nors neigiamų pasekmių. Be to, Vokietijos mokslininkas Sigurt Vitols yra patvirtinęs, kad tai, jog darbuotojų dalyvavimo priimant sprendimus sistema kenkia verslui nėra pagrįsta jokiais duomenimis. Tuo tarpu, literatūroje yra daug pavyzdžių, kad dalyvavimas priimant sprendimus daro teigiamą įtaką inovacijoms ir produktyvumui. Dar daugiau, Vokietijos bendrovių vadovų nuomone, būtent dalyvavimo priimant sprendimus sistema padėjo Vokietijai įveikti ekonominę krizę.<sup>151</sup> Galima pastebėti gana įdomią tendenciją, kad senesnių tyrimų rezultatai šiame kontekste rodo labiau neigiamą darbuotojų dalyvavimo priimant sprendimus įtaką bendrovei.<sup>152</sup> Tačiau, atsižvelgiant į

---

<sup>148</sup> *Idem.*

<sup>149</sup> REICHERT, J. *Experience with the SE in Germany*. *Utrecht Law Review*. 4(1), 2008, p. 26-28.

<sup>150</sup> *Cit. op.* 143.

<sup>151</sup> Žr. daugiau: The statement made at the January 2011 World Economic Forum by John Studzinski, Managing Director at Blackstone, one of the world's largest private equity firms. *Financial Times Deutschland*, 27 January 2011.

<sup>152</sup> FITZROY, F. *Economic Effects of Codetermination*. *Scandinavian Journal of Economics*. 1993, vol. 95, issue 3, p. 365-75.

naujausių tyrimų rezultatus, darbuotojų dalyvavimo priimant sprendimus atžvilgiu išryškėja teigiama ekonomistų pozicija, todėl galima teigti, kad Vokietijoje dominuoja pozicija, jog šiuo metu įtvirtinta darbuotojų dalyvavimo priimant sprendimus sistema yra ekonomiškai naudinga.

### 3.2. Švedija

Švedija priskiriama prie valstybių, kuriose kolektyvinių santykių įtaka yra labai didelė. Darbo santykiai Švedijoje yra reguliuojami kolektyvinėmis sutartimis<sup>153</sup>, tačiau egzistuoja ir išimčių, kadangi darbuotojų dalyvavimo bendrovės valdyme priimant sprendimus reguliavimas įtvirtintas pozityviojoje teisėje. Nagrinėjant priežastis, kurios lėmė tokio reguliavimo atsiradimą, atsižvelgtina į darbdavių ir profesinių sąjungų dialogą, kuris Švedijoje, laikotarpiu nuo 1900 m. iki 1970 m., plėtojosi sėkmingai, tačiau XX a. aštuntajame dešimtmetyje pradėjo strigti.<sup>154</sup>

Siekdamas išspręsti tokią padėtį, įstatymų leidėjas priėmė eilę teisės aktų (tarp jų ir 1976 m. Valdybų atstovavimo įstatymą (angl. Board Representation Act)), taip įtvirtindamas darbuotojų dalyvavimo priimant sprendimus teises. Minėtame teisės akte numatyta, kad akcinėse bendrovėse, uždarosiose akcinėse bendrovėse, kuriose dirba bent 25 asmenys, į juridinio asmens valdymo organą turi būti skiriami 2 darbuotojai, o bendrovėse, kuriose dirba bent 1 000 asmenų – 3 darbuotojai.<sup>155</sup> Verta pažymėti, kad tokį darbuotojų skaičių turi beveik trys ketvirtadaliai visų Švedijoje veikiančių juridinių asmenų, todėl toks reguliavimas apima didžiąją dalį juridinių asmenų. Kita sąlyga, nustatanti privalomą darbuotojų dalyvavimą priimant sprendimus yra ta, ar bendrovėje yra sudaryta kolektyvinė sutartis.<sup>156</sup> Reikėtų pažymėti, kad Švedijoje darbuotojų dalyvavimas priimant sprendimus yra įtvirtintas ir valstybinėse įmonėse (tačiau valstybinės įmonės sudaro tik 1 proc. visų Švedijos juridinių asmenų). Todėl, darbuotojų dalyvavimo priimant sprendimus teisės plačiausia apimtimi pasireiškia privačiuose juridiniuose asmenyse. Apibendrinant išdėstyta, galima teigti, kad Švedijos teisės aktai nustato platų darbuotojų dalyvavimo priimant sprendimus teisinį reglamentavimą. Kriterijai, su kuriais siejamas privalomo darbuotojų dalyvavimo priimant sprendimus nustatymas yra šie: bendrovės darbuotojų skaičius bei faktas, ar bendrovėje yra sudaryta kolektyvinė sutartis.

---

<sup>153</sup> BRUUN, N. et al, *The Nordic Labour Relations Model. Labour Law and Trade Unions in the Nordic Countries Today and Tomorrow*. Dartmouth: Aldershot, 1992.

<sup>154</sup> VOTINIUS, J. J. *Employment Representation at the Enterprise Sweden*. Alphen aan den Rijn: Kluwer Law International, p. 52.

<sup>155</sup> Board Representation (Private Sector Employees) Act (SFS 1987:1245), Sweden, Section 4.

<sup>156</sup> *Idem*, Section 7.

Šiame kontekste pažymėtina, kad pagal Švedijos akcinių bendrovių (angl. Swedish Company Act) įstatymą kiekvienoje akcinėje bendrovėje sudaroma valdyba, kuri yra atsakinga už bendrovės valdymą ir darbo organizavimą.<sup>157</sup> Atitinkamai pagal Švedijos teisinį reguliavimą, juridiniuose asmenyse nėra sudaromas kolegialus priežiūros organas – stebėtojų taryba. Iš to seka išvada, kad Švedijos teisėje yra įtvirtinta monistinė juridinių asmenų atstovavimo sistema. Švedijos bendrovių įstatymas sieja bendrovės valdybos atsakomybę su bendrovės administravimu, organizavimu ir viešuoju interesu. Implicitiškai tai reiškia, kad bendrovės valdyba turi siekti naudos ir rezultatų akcininkų interesais, tačiau bendrovei yra taikoma ir etinė socialinė atsakomybė. Iš to seka, kad Švedijoje bendrovių valdymo institutas yra siejamas su visų interesų turėtojų teorija.

Svarbu yra ir tai, jog Švedijoje darbo tarybos nesudaromos, o darbuotojus atstovauja tik profesinės sąjungos. Taigi, veikia vienanarė darbuotojų atstovavimo sistema.<sup>158</sup> Didžioji dalis bendrovių darbuotojų yra profesinių sąjungų nariai – Švedijoje į profesines sąjungas yra įstoję beveik 70 procentų darbuotojų (2015 metų duomenimis).<sup>159</sup> Darbuotojų dalyvavimo priimant sprendimus teisės prasme svarbu pažymėti, kad darbuotojus į valdybą renka ta profesinė sąjunga, su kuria darbdavys yra sudaręs kolektyvinę sutartį. Be to, didžioji dalis darbuotojų atstovų išrinktų į bendrovių valdybas, profesinėse sąjungose užima vadovaujančias pareigas.<sup>160</sup> Tuo atveju, jeigu bendrovėje veikia kelios profesinės sąjungos, yra numatyta atskira tvarka, kokiomis proporcijomis kiekviena profesinė sąjunga skiria darbuotojus į bendrovės valdymo organų narius. Darbuotojų atstovai valdybose dažniausiai užima apie vieną trečdalį visų narių ir turi tokias pačias teises, kaip ir akcininkų išrinkti valdybos nariai.<sup>161</sup> Teisės aktuose yra numatyti apribojimai darbuotojų atstovams priimant sprendimus valdybose, kai svarstomi tokie klausimai, kurie lemtų interesų konfliktą tarp darbdavių ir darbuotojų atstovų (pvz.: klausimai, susiję su streikais)<sup>162</sup>.

Bendrovių valdybose veikiančius profesinių sąjungų narius saisto konfidencialumo pareiga<sup>163</sup>, kurią, vertinant apklausų duomenimis, apie 40 procentų akcininkų laiko

---

<sup>157</sup> Swedish Companies Act. (2005:551) Chapter 8, section 34.

<sup>158</sup> BIAGI, M.; TIRABOSCHI, M. *Forms of Employee Representational Participation. Comparative Labour Law and Industrial Relations in Industrialized Market Economies*. Alphen aan den Rijn: Kluwer Law International, 2010, p. 525.

<sup>159</sup> Trade Union Density [interaktyvus]. [Žiūrėta 2016-03-09]. Prieiga per internetą: <[https://stats.oecd.org/Index.aspx?DataSetCode=UN\\_DEN](https://stats.oecd.org/Index.aspx?DataSetCode=UN_DEN)>.

<sup>160</sup> VOTINIUS, J. J. *Employment Representation at the Enterprise Sweden*. Alphen aan den Rijn: Kluwer Law International, p. 53-54.

<sup>161</sup> FULTON, L. *The forgotten Resource: Corporate Governance and Employee Board-Level Representation. The Situation in France, the Netherlands, Sweden and the UK*. Düsseldorf: Setzkasten GmbH, 2007, p. 8.

<sup>162</sup> Board Representation (Private Sector Employees) Act (SFS 1987:1245), Section 14.

<sup>163</sup> Government Bill Prop 1987/88:10 par. 65.

patenkančia į probleminę sritį.<sup>164</sup> Kadangi paskirti į valdybą profesinių sąjungų nariai bendrauja su kolektyvu, informuodami jį apie bendrovės veiklą, suprantama, kad akcininkai išvelgia šiuose santykiuose konfidencialios informacijos paviešinimo galimybę. Be to, atsižvelgiant į statistinius tyrimus, matyti, kad darbuotojai neturi realios sprendimų iniciatyvos teisės bendrovės strateginiais klausimais.<sup>165</sup> 1996 m. duomenimis tik 17 proc. darbuotojų atstovų inicijavo strateginius bendrovės klausimus.<sup>166</sup> Manytina, kad tai lėmė nedidelis į juridinių asmenų organų narius įtrauktų darbuotojų skaičius.

Vertinant, kokį poveikį darbuotojų dalyvavimo priimant sprendimus teisės daro Švedijoje, labiausiai reprezentatyvūs yra apklausų rezultatai. Pavyzdžiui, apie du trečdalius bendrovių vadovų Švedijoje teigiamai vertina darbuotojų dalyvavimą priimant sprendimus.<sup>167</sup> Darbuotojų dalyvavimo priimant sprendimus nauda neabejoja ir patys darbuotojai bei profesinės sąjungos.<sup>168</sup> Tai leidžia daryti išvadą, kad darbuotojų dalyvavimas priimant sprendimus Švedijoje yra teigiamas reiškinys.

### 3.3. Airija

Literatūroje pažymima, kad Airijoje, kuri yra bendrosios teisės tradicijos šalis, darbo santykių sistema yra liberali<sup>169</sup>. Dispozityvus reguliavimas dominuoja ir kitose teisės šakose, todėl darbuotojų dalyvavimo priimant sprendimus teisė niekada nebuvo plačiai reglamentuojama ir pasireiškė tik valstybiniame sektoriuje.<sup>170</sup> Galima pastebėti, kad Airijoje ne kartą kilo iniciatyvos plėsti darbuotojų dalyvavimo priimant sprendimus teisinį reguliavimą, tačiau tai nedavė rezultatų šio instituto plėtrai. Pavyzdžiui, 1980 m. Darbo departamentas (angl. Labour Department) pranešime “Worker participation” pažymėjo, kad, atsižvelgiant į kitas Europos ekonominės bendrijos (angl. European economic community) šalis, kur darbuotojų dalyvavimas priimant sprendimus yra išplėtotas ir pasireiškia veiksmingai, toks institutas galėtų būti ir naujojo Airijos socialinio modelio dalis. Vėliau, 2000 m. Partnerystės susitarimas (angl. Partnership agreement) darbuotoją apibūdino kaip interesų turėtoją bendrovėje (kaip nurodyta magistro darbo interesų turėtoju

---

<sup>164</sup> *Cit. op.* 160.

<sup>165</sup> LEVINSON, K. *Employee representatives on company boards in Sweden*. Blackwell publishers, 2001, p. 267.

<sup>166</sup> *Idem*, p. 268.

<sup>167</sup> FULTON, L. *The forgotten Resource: Corporate Governance and Employee Board-Level Representation. The Situation in France, the Netherlands, Sweden and the UK*. Düsseldorf: Setzkasten GmbH, 2007, p. 10.

<sup>168</sup> LEVINSONS, K. *Codetermination in Sweden: Myth and Reality. Economic and Industrial democracy National Institute for Working Life*, 2000.

<sup>169</sup> HARVEY, N. *The Challenge of Supervisory Management*. Dublin: Oak Tree Press, 1997, p. 303.

<sup>170</sup> Žr. plačiau: Irish practical law [interaktyvus]. [Žiūrėta 2016-03-09] Prieiga per internetą: <<http://uk.practicallaw.com/3-525-7135?source=relatedcontent#a928721>>.

teorijos įtaka yra svarbi nustatant darbuotojų dalyvavimo priimant sprendimus teises), tačiau iki šiol darbuotojų dalyvavimo priimant sprendimus teisinis reglamentavimas Airijos privačiuose juridiniuose asmenyse nebuvo nustatytas.

1977 m. Airijoje priimtas Darbuotojų dalyvavimo (valstybinėse įmonėse) įstatymas (angl. The Worker Participation (State Enterprises) Act), kuriame įtvirtinta darbuotojų teisė valstybės įmonėse rinkti viena trečdalį valdymo organų narių.<sup>171</sup> Narius, kurie yra vadinami darbuotojų vadovais (angl. Worker directors), į valdymo organus renka bendrovių darbuotojai, o skiria profesinės sąjungos. Visi darbuotojai, išrinkti į valdymo organų narius, turi tokias pačias teises ir pareigas, kaip ir kiti organų nariai.

1977 m. Airijoje darbuotojų dalyvavimas priimant sprendimus buvo taikomas tik 7 valstybinėse įmonėse, o 1988 m. darbuotojų dalyvavimas priimant sprendimus išplėstas ir taikomas dar 36 įmonėse.<sup>172</sup> Iš esmės tai palietė stambius juridinius asmenis<sup>173</sup>, tačiau vėliau darbuotojų netiesioginio dalyvavimo bendrovės valdyje mastas mažėjo. Pavyzdžiui, Kevin O’Kelly ir Pat Compton savo apžvalgoje pažymėjo, kad 2004 metais Airijoje buvo tik apie 54 darbuotojų atstovai, kurie veikė 20 bendrovių valdybų. Šiose valdybose narių skaičius svyravo nuo 1 (pvz.: „Railway Procurement Agency“) iki 5 (pvz.: „An Post“). Prasidėjus 2007 m. finansų krizei,<sup>174</sup> nuspręsta bendrovės privatizuoti. Sutinkamai su tuo, kad buvo keičiama bendrovių teisinė forma, buvo atsisakoma pareigos užtikrinti darbuotojų dalyvavimą priimant sprendimus.<sup>175</sup> Pavyzdžiui, 2006 m. privatizavus valstybinę įmonę „AER LINGUS“, jos valdymo organuose buvo atsisakyta darbuotojų atstovų. Bendrovės „B&I Shipping Co“ naujieji savininkai taip pat pašalino darbuotojų atstovus iš bendrovės valdymo organų. Be to, praktikoje buvo pavyzdžių, kai darbuotojų atstovai valdymo organuose likdavo konsultaciniais tikslais, tačiau net ir šiais atvejais sprendimus priimdavo akcininkų išrinkta valdyba. Pažymėtina, kad Airijoje darbuotojų dalyvavimas priimant sprendimus privačiuose juridiniuose asmenyse išliko dispozityvus, todėl jį buvo galima įtvirtinti savanoriškai.<sup>176</sup> Tačiau dalyvavimas priimant sprendimus buvo įgyvendinamas tik pavieniais atvejais. Apibendrinant išdėstyta, galima pažymėti, kad

---

<sup>171</sup> *Idem.*

<sup>172</sup> *The Effects on Labour Relations of New Forms of Organisation of Work in Firms*. Steering Committee for Employment and Labour, Council of Europe Press, 1994, p. 42.

<sup>173</sup> „An Post“; „Dublin Airport“; „Dublin Port“; „The National Transport Group, CIE“; „Coillte“ ir kt. Ireland Board level representation [interaktyvus]. [Žiūrėta 2016-03-09] Prieiga per internetą: <http://www.worker-participation.eu/National-Industrial-Relations/Countries/Ireland/Board-level-Representation>.

<sup>174</sup> *Benchmarking Working Europe. Chipping away at workers’ participation rights*. Brussels: ETUI, 2014, [interaktyvus]. [Žiūrėta 2016-03-09] Prieiga per internetą: <<https://www.etui.org/Publications2/Books/Benchmarking-Working-Europe-2014>>.

<sup>175</sup> *Idem.*

<sup>176</sup> O’MAHONY, N. *German-Irish Corporate Relationships: The Cultural Dimension: 15*. Oxford: German Linguistic and Cultural Studies, 2004, p. 91.

darbuotojų dalyvavimo priimant sprendimus teisės Airijoje pasireiškia siaurai. Nepaisant privalomo darbuotojų dalyvavimo viešajame sektoriuje, jo įtaka mažėja dėl privatizavimo proceso. Tuo tarpu privačiame sektoriuje tokias tendencijas lemia dispozityvus reguliavimas.

Be to, svarbu yra ir tai, jog Airijoje, dominuojant anglosaksiškam bendrovių valdymo modeliui, veikia vienpakopė juridinių asmenų atstovavimo sistema. Bendrovėse sudaromas tik kolegialus valdymo organas – valdyba (priežiūros organas – stebėtojų taryba nesudaromas). Kadangi pagrindinis bendrovės tikslas yra akcininkų interesų tenkinimas<sup>177</sup>, todėl čia dominuoja akcininkų interesų pirmumo teorija.

Pažymėtina, jog darbuotojus Airijoje atstovauja profesinės sąjungos, todėl apie 34 proc. darbuotojų Airijoje yra profesinių sąjungų nariai. Valstybiniame sektoriuje, bendrovės lygmeniu, tik informavimui ir konsultavimui yra sudaromi darbo tarybų tipo organai. Tuo tarpu privačiuose juridiniuose asmenyse tokie organai gali būti sudaromi savanoriškai. Taigi, galima laikyti, kad Airijoje pasireiškianti darbuotojų atstovavimo sistema yra vienanarė su tam tikromis išimtimis.<sup>178</sup>

Šiame kontekste išskirtinos ir problemos, su kuriomis Airijoje susiduriama įgyvendinant darbuotojų dalyvavimo bendrovių valdyme priimant sprendimus institutą.<sup>179</sup>

Pirma, valdymo organuose darbuotojų atstovai sprendžia klausimus ir priima sprendimus, kurie yra susiję su konfidencialia bendrovių informacija, kas dažniausiai sprendžiama pasirašant konfidencialumo susitarimą.

Antra, pastebėtina, kad valdybos narių ir vadovybės požiūris darbuotojų atstovų atžvilgiu yra gana skeptiškas, todėl juridinių asmens organų veikloje darbuotojai gali būti ignoruojami.

Trečia, darbuotojai, išrinkti į valdybas, svarsto klausimus, susijusius su bendrovių valdymu, finansine bei teisine atsakomybe ir kt., kam trūksta specialių žinių. Pavyzdžiui, 1996 m. 82 proc. darbuotojų, išrinktų bendrovių valdybų nariais, pažymėjo, kad jiems daugiausia problemų kyla sprendžiant finansinius klausimus. Tai ypatingai pasireiškia, kai nariai, pasibaigus kadencijai, valdymo organo veikloje toliau dalyvauti atsisako, o naujai išrinktiems nariams trūksta žinių ir praktikos.

---

<sup>177</sup> Žr. plačiau: Seeurope Ireland [interaktyvus]. [Žiūrėta 2016-03-09] Prieiga per internetą: <<http://www.seeurope-network.org/homepages/seeurope/countries/ireland.html>>.

<sup>178</sup> STOLLT, M; WOLTERS, E. *Worker involvement in the European Company (SE)– A handbook for practitioners*, EWPPC Conference ‘SEs in stormy weather’ Warsaw: ETUI, 2011, p. 74.

<sup>179</sup> Žr. plačiau: O’KELLY, K; COMPTON, P. *Workers’ participation at board level in the EU-15 countries* European Trade Union Institute (ed.) Brussels, 2004, p. 57 [interaktyvus]. [Žiūrėta 2016-03-09] Prieiga per internetą: <[http://www.seeurope-network.org/homepages/seeurope/file\\_uploads/eu\\_15\\_reports\\_blr.pdf](http://www.seeurope-network.org/homepages/seeurope/file_uploads/eu_15_reports_blr.pdf)>.

Kadangi Airijoje privačiame sektoriuje darbuotojų dalyvavimas priimant sprendimus yra dispozytyvus, nėra atlikta ekonominių empirinių tyrimų siekiant įvertinti, ar Airijoje minėtas institutas būtų finansiškai naudingas. Darbdavių pozicija, darbuotojų dalyvavimo priimant sprendimus instituto atžvilgiu, Airijoje yra gana kritiška. Darbdaviai akcentuoja dispozytyvaus reguliavimo privalumus ir pasisako prieš darbuotojų dalyvavimo priimant sprendimus teisės plėtrą. Vis dėlto Programme for Prosperity and Fairness (2000-2002), the Labour Relations Commission<sup>180</sup> atlikta apklausa parodė, kad patys darbuotojai pritaria darbuotojų dalyvavimo priimant sprendimus įgyvendinimui. Pavyzdžiui, 76 proc. jų nurodė, kad tai padėjo gerinti darbo santykius, 96 proc. darbuotojų atstovų dalyvavimą valstybinių įmonių veikloje vertino teigiamai.

### 3.4. Europos Sąjungos narėse įtvirtinto darbuotojų dalyvavimo priimant sprendimus teisinio reguliavimo įgyvendinimas Lietuvoje

Anksčiau šiame magistro darbe atliktas tyrimas leidžia schemiškai atvaizduoti Europos Sąjungos narėse ir Lietuvoje pasireiškiančius pagrindinius teisinio reguliavimo skirtumus bei faktinę padėtį srityse, kurios didžiąja dalimi lemia darbuotojų dalyvavimą bendrovių valdyme priimant sprendimus:

	Vokietija	Airija	Švedija	Lietuva (pagal dabartinį teisinį reglamentavimą)	Socialiniame modelyje nustatytas reguliavimas
Juridinių asmenų atstovavimo sistema	Dualistinė	Monistinė	Monistinė	Mišri	Mišri
Darbuotojų atstovavimo sistema	Dvinarė	Vienanarė	Vienanarė	Vienanarė	Dvinarė
Dominuojanti juridinio asmens valdymo teorija	Visų interesų turėtojų	Akcininkų interesų pirmumo	Visų interesų turėtojų	Akcininkų interesų pirmumo	Akcininkų interesų pirmumo (pasireikštų visų interesų turėtojų teorijos įtaka)

<sup>180</sup> Žr. plačiau: *Learning for Life: White Paper on Adult Education*. Dublin: Government Stationary Office (GSO) Programme for Prosperity and Fairness, 2000, [interaktyvus] [žiūrėta 2016-03-09]. Prieiga per internetą: <[https://www.education.ie/en/Publications/Policy-Reports/fe\\_aduled\\_wp.pdf](https://www.education.ie/en/Publications/Policy-Reports/fe_aduled_wp.pdf)>.

Dirbančiųjų skaičius profesinėse sąjungose	20 proc. (daugiau nei 80 proc. bendrovių veikia darbo tarybos)	34 proc.	80 proc.	9-10 proc	
Privalomas darbuotojų dalyvavimas priimant sprendimus	Privačiuose juridiniuose asmenyse ir valstybinėse įmonėse	Valstybės įmonėse	Privačiuose juridiniuose asmenyse ir valstybinėse įmonėse	Nenustatyta	Valstybės ir savivaldybės įmonėse
Juridinio asmens organas, į kurį renkami darbuotojų atstovai	Stebėtojų taryba	Valdyba	Valdyba	Nenustatyta	Valstybinės ir savivaldybės įmonės valdyba
Minimalus darbuotojų skaičius privalomam darbuotojų dalyvavimui	500	Nenustatyta	25	Nenustatyta	Nenustatyta

Pažymėtina, kad savanoriškai nustatyti darbuotojų dalyvavimą priimant sprendimus yra leidžiama visose Europos Sąjungos narėse. Jau minėta, kad savanoriško darbuotojų dalyvavimo priimant sprendimus įtvirtinimas bendrovėse yra nedraudžiamas ir pagal šiuo metu Lietuvoje galiojantį teisinį reglamentavimą. Tačiau tiek Lietuvos, tiek Airijos pavyzdžiai iliustruoja, kad esant dispozityviam darbuotojų dalyvavimo priimant sprendimus teisiniam reguliavimui, minėtas institutas yra plėtojamas silpnai. Ir priešingai, akivaizdu, kad darbuotojų dalyvavimo priimant sprendimus teisės labiausiai pasireiškia tose Europos Sąjungos narėse, kur darbuotojų dalyvavimas priimant sprendimus yra imperatyvus. Tačiau tam įtaką daro ne vien teisinio reguliavimo pobūdis, o taip pat ir skirtinga Europos Sąjungos narių teisinė, ekonominė ir socialinė aplinka, kurioje yra plėtojamas darbuotojų dalyvavimas priimant sprendimus. Pavyzdžiui, net ir esant tokiam imperatyviam reguliavimui, kuris įtvirtina neprivalomą darbuotojų dalyvavimą priimant sprendimus uždaroje akcinėse bendrovėse, investuotojai gali pasirinkti kitą juridinio asmens teisinę formą, kuriai toks reikalavimas yra netaikomas (tam tikra apimtimi, reorganizuojant juridinius asmenis į Europos bendroves, tai pasireiškia Vokietijoje). Tačiau tokia praktika yra reta, todėl akivaizdu, kad darbuotojų dalyvavimas priimant sprendimus yra naudingas.

Prieš pradėdant nagrinėti konkrečius pavyzdžius, atkreiptinas dėmesys į ekonominių darbuotojų dalyvavimo priimant sprendimus poveikį. Pažymėtina, kad vieningo atsakymo, ar toks reguliavimas būtų ekonomiškai pagrįstas nėra. Literatūroje (ypač naujesnėje) dominuoja pozicija, kad šio instituto taikymas yra ekonomiškai naudingas.<sup>181</sup> Pavyzdžiui, Vokietijoje atlikti ekonominiai empiriniai tyrimai dažniau rodo teigiamus rezultatus, nors pasitaiko ir priešingų pozicijų. Pastebėtina ir tai, kad daugelyje Europos Sąjungos narių trūksta ekonominės analizės, kuri pagrįstų tokio instituto taikymą iš finansinės pusės. Šiame magistro darbe minėta, kad negalima įrodyti, jog darbuotojų dalyvavimas priimant sprendimus turi neigiamą ekonominį poveikį. Lietuvos atveju tokia pozicija galėtų būti aiškesnė, nebent tik atlikus ekonominius empirinius tyrimus, kaip šis institutas pasireiškia praktikoje. Vertinant socialinį poveikį Vokietijoje, Airijoje ir Švedijoje, galima pastebėti kritišką darbdavių poziciją. Tuo tarpu patys darbuotojai darbuotojų dalyvavimą priimant sprendimus dažniausiai vertina teigiamai. Ankstesnėje magistro darbo dalyje 2.2. *Darbuotojų dalyvavimo priimant sprendimus ekonominis poveikis* buvo minėta, kad Lietuvos darbuotojų dalyvavimo priimant sprendimus ekonominis poveikis pasireiškė teigiamai. Taigi, nėra abejonių, kad šis institutas darytų teigiamą įtaką darbuotojų teisėms.

Tačiau, atsižvelgtina į tai, kad pernelyg intensyvus darbuotojų dalyvavimo priimant sprendimus reguliavimas gali daryti neigiamą įtaką užsienio investicijoms. Pažymėtina, kad Europos Sąjungoje yra garantuojama įsisteigimo laisvė<sup>182</sup>, todėl investuotojas gali rinktis tokia teisinę aplinką, kuri labiausiai atitinka jo poreikius. Mokslininkai šį reiškinį vadina *forum - shopping*<sup>183</sup>. Sutinkama, kad tai yra vienas darbuotojų dalyvavimo valdant bendroves neigiamų bruožų<sup>184</sup>, nes gali lemti investuotojų pasirinkimą, kurioje Europos Sąjungos narėje steigti juridinį asmenį. Kadangi darbdaviai į darbuotojų dalyvavimą priimant sprendimus bendrovių valdyme žvelgia nevienpusiškai, Europos Sąjungos narės, siekdamos padidinti užsienio investicijas, gali pasirinkti: plėsti ar siaurinti darbuotojų dalyvavimo priimant sprendimus teisinį reglamentavimą. Taip pasireiškia konkuravimas reguliavimu (angl. *regulatory competition*)<sup>185</sup>, kuris dažniausiai iššaukia Delavero

---

<sup>181</sup> ROUSSEAU, D. M.; SHPERLING, Z. Pieces of the action: Ownership and the changing employment relationship. *Academy of management review*, 28, p. 553-570.

<sup>182</sup> *Cit. op.* 20, 43 straipsnis.

<sup>183</sup> Kalbant apie darbuotojų dalyvavimo priimant sprendimus institutą, tai būtų praktika, kai pasirenkama ta jurisdikcija, kurioje įtvirtintas teisinis reglamentavimas numato mažiausius suvaržymus.

<sup>184</sup> BAGDI, K. *The Future of Employees' Board-Level Representation in The European Union*. *Procedia Economics and Finance* 23, 2015, p. 1394 – 1400 [interaktyvus]. [Žiūrėta 2016-03-09] Prieiga per internetą: <http://www.sciencedirect.com/science/journal/22125671/23>.

<sup>185</sup> CONCHON, A. *Workers' Voice in Corporate Governance: A European perspective*. European Trade Union Institute, 2013, p. 9.

efektą<sup>186</sup>, o pranašumą įgyti gali tos Europos Sąjungos narės, kuriose darbuotojų dalyvavimas priimant sprendimus nėra nustatytas arba nustatytas maža apimtimi.

Manytina, kad siekiant įtvirtinti darbuotojų dalyvavimą privačiuose juridiniuose asmenyse, turėtų būti atsižvelgiama į Europos Sąjungos narių patirtį. Taigi, atsižvelgiant į identifikuosius teisinio reguliavimo skirtumus, toliau bus bandoma paaiškinti, kokie elementai yra labiausiai pagrįsti plėtojant privalomo darbuotojų dalyvavimo privačiuose juridiniuose asmenyse Lietuvoje reglamentavimą. Nors pagal Socialinį modelį darbuotojų dalyvavimas priimant sprendimus privačiuose juridiniuose asmenyse Lietuvoje ir toliau išliktų neprivalomas, tačiau į numatytus pakeitimus darbo teisės srityje (tikėtina ir bendrovių teisėje) turėtų būti atsižvelgiama (tokia apimtimi, kiek jie gali sąlygoti privalomo darbuotojų dalyvavimo priimant sprendimus įtvirtinimą). Vertinant Europos Sąjungos narėse įtvirtintų modelių skirtumus taip pat yra atsižvelgiama ir į dabartinį Lietuvos teisinį reglamentavimą.

### **3.4.1. Socialinio dialogo skatinimas**

Iš atlikto tyrimo matyti, kad darbuotojų dalyvavimo priimant sprendimus apimtį didžiaja dalimi lemia tai, kaip Europos Sąjungos narėse yra išplėtotas darbuotojų atstovavimas profesinėse sąjungose ir (ar) darbo tarybose. Pavyzdžiui, Vokietijoje ir Švedijoje, kur nustatytas privalomas darbuotojų dalyvavimas priimant sprendimus, darbuotojus atstovaujantys organai turi didelę įtaką. Kadangi, darbuotojų atstovavimas yra būtina sąlyga plėtoti netiesioginį darbuotojų dalyvavimą bendrovių valdyje, prieš įtvirtinant darbuotojų dalyvavimo priimant sprendimus teisinį reglamentavimą, Lietuvoje, pirmiausia, reikėtų skatinti socialinį dialogą. Akivaizdu, kad šiuo metu veikianti darbuotojų atstovavimo sistema nėra veiksminga, nes darbuotojai neturi suinteresuotumo stoti į profesines sąjungas ar rinkti darbo tarybas. Atsižvelgiant į Europos Sąjungos narėse dominuojančias darbuotojų atstovavimo sistemas, manytina, kad Socialiniame modelyje įtvirtintas dvinaris darbuotojų atstovavimo modelis (numatant privalomą darbo tarybos steigimą) yra pagrįstas. Pirma, toks modelis yra nukreiptas į socialinio dialogo plėtojimą. Antra, jis Lietuvos bendrovėse sukuria prielaidas įtvirtinti privalomas darbo tarybas, t. y. juridiniuose asmenyse nustato privalomą darbuotojų atstovavimo organą.

---

<sup>186</sup> Delavero efektas – teisės normų švelninimo politika.

### 3.4.2. Įvairių interesų turėtojų teorijos įtaka

Kitas elementas, į kurį reikėtų atkreipti dėmesį, – kaip bendrovių valdyme pasireiškia įvairių interesų turėtojų teorija. Sutinkamai su tuo, kad darbuotojai yra interesų turėtojai ir atsižvelgiant į tai, ar ši teorija dominuoja, galima spręsti, kokia apimtimi valstybėje narėje pasireiškia darbuotojų dalyvavimas priimant sprendimus (pvz.: Vokietijoje, Švedijoje). Pažymėtina, kad Lietuvoje vyraujant akcininkų interesų pirmumo teorijai, darbuotojų dalyvavimas sprendimų priėmimo yra sutinkamas kaip svetimas dalykas. Dėl to, Socialiniame modelyje įtvirtintas reglamentavimas, šiuo atveju, vertintinas teigiamai. Atkreiptinas dėmesys, kad nors Socialinio modelio pakeitimai ir neįtvirtintų privalomo darbuotojų dalyvavimo priimant sprendimus, tačiau leistų pasireikšti visų interesų turėtojų teorijos įtakai. Teigiamai vertintini ir kiti būdai, kuriais bendrovėms būtų priskiriama socialinė atsakomybė<sup>187</sup>. Tokiu būdu keistųsi Lietuvos akcininkų pozicija dominuojančios akcininkų interesų pirmumo teorijos atžvilgiu.

### 3.4.3. Juridinių asmenų atstovavimo sistemos kaita

Iš tyrimo matyti, kad darbuotojų dalyvavimas priimant sprendimus Europos Sąjungos narėse pasireiškia tiek esant monistiniam, tiek dualistiniam juridinių asmenų atstovavimo modeliui. Taigi, darbuotojų atstovai gali būti skiriami tiek į valdybą (pvz.: Švedijos, Airijos atvejais), tiek į stebėtojų tarybą (pvz.: Vokietijos atveju). Tuo tarpu, Socialiniame modelyje nustatyta, kad darbuotojų atstovus valstybinėse įmonėse, jeigu tai numato bendrovės įstatai, privaloma rinkti į valdybas. Manytina, kad tokia konstrukcija yra netinkama privačių juridinių asmenų atžvilgiu. Kadangi Lietuvoje galioja mišri juridinių asmenų atstovavimo sistema, todėl yra galimi atvejai, kai akcinėse bendrovėse ir uždaroje akcinėse bendrovėse apskritai nėra sudaromi kolegialūs juridinio asmens organai. Pažymėtina, kad Lietuvoje, pagal šiuo metu galiojančią teisinį reglamentavimą, kolegialius juridinio asmens valdymo organus privaloma rinkti tik akcinėse bendrovėse.<sup>188</sup> Tačiau Lietuvos teisės aktuose nėra numatyta, kuriais atvejais yra privaloma sudaryti stebėtojų tarybą. Galima teigti, kad dispozityvus reguliavimas juridiniame asmenyje skiriant tik vadovą, leistų išvengti pareigos įtvirtinti privalomą darbuotojų dalyvavimą priimant sprendimus. Tuo pačiu, įtvirtinant privalomą darbuotojų dalyvavimą priimant sprendimus

<sup>187</sup> Pavyzdžiui per aplinkosaugą ar kitas sritis.

<sup>188</sup> Čia neatsižvelgiama į Lietuvos Respublikos specialiuose įstatymuose (pvz.: Lietuvos Respublikos kolektyvinio investavimo subjektų įstatyme) nustatytas išimtis.

Lietuvoje, galėtų būti remiamasi Vokietijos praktika, kai pareiga sudaryti juridinių asmenų organus (Vokietijos atveju tai yra stebėtojų taryba) kyla tik tada, kai bendrovėse yra privaloma įgyvendinti netiesioginio darbuotojų dalyvavimo teises.

#### **3.4.4. Juridinio asmens organų narių ir bendrovėse dirbančių darbuotojų skaičiaus nustatymas**

Analizuojant Vokietijos praktiką, taip pat verta atkreipti dėmesį ir į tai, kad, esant dualistiniam modeliui, darbuotojų atstovai yra renkami tik į vieną juridinio asmens organą – stebėtojų tarybą, tuo tarpu pagal Švedijos ir Airijos juridinių asmenų atstovavimo modelį darbuotojų atstovai renkami į valdybą. Socialiniame modelyje ir šiuo metu galiojančiuose Lietuvos teisės aktuose nėra nustatyta, į kelis privataus juridinio asmens organus darbuotojai turėtų būti renkami<sup>189</sup>. Manytina, kad remiantis Europos Sąjungos narių praktika, turėtų būti pasirenkamas vienas juridinio asmens organas, į kurį būtų privaloma rinkti darbuotojų atstovus. Kadangi Lietuvoje stebėtojų tarybos sudaromos retai, tai galėtų būti valdyba. Kadangi valdybos teisių ir pareigų turinys yra platesnis nei stebėtojų tarybos, manytina, kad įtaka bendrovių valdymui labiausiai priklausytų nuo to, koks darbuotojų atstovų skaičius būtų skiriamas į valdymo organo narius. Nustatant privalomą darbuotojų dalyvimą priimant sprendimus, kitas svarbus rodiklis yra bendrovės darbuotojų skaičius, kurio amplitudė atskirose Europos Sąjungos narėse yra gana skirtinga. Nuo darbuotojų skaičiaus priklauso, kada dalyvimą priimant sprendimus Europos Sąjungos narėje įtvirtinti yra privaloma. Pavyzdžiui, Švedijoje tai sudaro 25 darbuotojai, o Vokietijoje – 500 darbuotojų. Pažymėtina, kad apie 60 proc. visų Vokietijos dirbančiųjų dirba bendrovėse, turinčiose iki 500 darbuotojų<sup>190</sup>. Taigi, Vokietijoje privalomas darbuotojų dalyvavimas priimant sprendimus gali būti taikomas ne daugiau kaip 40 proc. bendrovių. Tuo tarpu Švedijoje dominuoja smulkus ir vidutinis verslas, todėl darbuotojų dalyvavimo priimant sprendimus teisės yra platesnės ir pasireiškia tiek stambiose, tiek smulkiose bendrovėse. Palyginti Lietuvoje, tik 19,6 procento visų dirbančiųjų asmenų dirba bendrovėse, kuriose yra daugiau nei 500 darbuotojų (tai rodo, kiek mažai darbo rinkos yra sukonzentruota didelėse bendrovėse). Nėra abejonių, kad nustatyti darbuotojų dalyvimą priimant sprendimus visose bendrovėse yra per didelė finansinė našta. Manyta, jog tuo

---

<sup>189</sup> Pavyzdžiui, pagal Socialinį modelį valstybės ir savivaldybės įmonėse darbuotojai galėtų būti renkami į valdybą, jeigu pagal jų įstatus toks organas yra renkamas.

<sup>190</sup> Žr. plačiau: Factbook german mittelstand [interaktyvus]. [Žiūrėta 2016-03-09] Prieiga per internetą: <https://www.bmwi.de/English/Redaktion/Pdf/factbook-german-mittelstand,property=pdf,bereich=bmwi2012,sprache=en,rwb=true.pdf>

tikslu net ir Švedijoje yra nustatyta 25 darbuotojų riba. Iš to seka, kad ir Lietuvoje turėtų būti įtvirtinta riba, kada darbuotojų dalyvavimas priimant sprendimus taptų privalomas. Atkreiptinas dėmesys, jog konkretų skaičių galima būtų apibrėžti tik atlikus ekonominius tyrimus, tačiau yra pagrindo manyti, kad jis turėtų būti ne mažesnis kaip 50 darbuotojų, kadangi pagal Socialinį modelį tokiose bendrovėse yra privalomas darbuotojų atstovavimo organas darbo taryba.

## 4. TENDENCIJOS PLEČIANT AR SIAURINANT DARBUOTOJŲ DALYVAVIMO PRIIMANT SPRENDIMUS TEISINĮ REGULIAVIMĄ

Anksčiau šiame magistro darbe buvo analizuojama, kaip Lietuvoje galėtų veiksmingai pasireikšti darbuotojų dalyvavimas priimant sprendimus. Buvo koncentruojamasi į tas Europos Sąjungos nares, kurios turi darbuotojų dalyvavimo priimant sprendimus ilgametę praktiką ir tradicijas, o tai reiškia, kad ilgą laiką reglamentavimas nekito. Šioje darbo dalyje aktualu nustatyti, ar Europos Sąjungos narėse yra pavyzdžių, kai netiesioginis darbuotojų dalyvavimas bendrovių valdyme yra skatinamas arba siaurinamas. Taip pat paliečiamos priežastys, kurios lėmė tokio teisinio reguliavimo pasikeitimus.

### 4.1. Čekija

Iki 2014 m. sausio mėn. Čekija buvo priskiriama Europos Sąjungos narių grupei, kurių nacionalinėje teisėje buvo įtvirtintos plačios darbuotojų dalyvavimo priimant sprendimus teisės. Iki to laiko galiojęs teisinis reglamentavimas numatė pareigą skirti vieną trečdalį darbuotojų atstovų į valstybinėse įmonėse ir privačiuose juridiniuose asmenyse – akcinėse bendrovėse (kuriose dirba ne mažiau kaip 50 darbuotojų) sudaromas stebėtojų tarybas<sup>191</sup>. Priėmus Čekijos bendrovių įstatymo pakeitimus ir įtvirtinus mišrią juridinių asmenų atstovavimo sistemą<sup>192</sup>, akcininkams leista pasirinkti, kokių būdu organizuoti juridinio asmens valdymą. Darbuotojų dalyvavimo priimant sprendimus teisė Čekijoje įtvirtinta bendrovių teisėje, todėl subjektams, pasirenkantiems monistinę sistemą, pareiga, skirti darbuotojus į privačių juridinių asmenų priežiūros organų narius, panaikinta. Matyti, kad tokių pakeitimų mastas palietė apie 2 800 bendrovių<sup>193</sup>, kuriose ši darbuotojų teisė buvo įgyvendinama. Čekijoje veikiantiems juridiniams asmenims ir toliau nedraudžiama savo iniciatyva įgyvendinti darbuotojų dalyvavimą priimant sprendimus, tačiau pareiga įtvirtinti tokią darbuotojų teisę, kaip minėta aukščiau, buvo panaikinta.

Apibendrinant išdėstyta, galima daryti išvadą, kad Čekijoje darbuotojų dalyvavimo priimant sprendimus reguliavimas buvo susiaurintas. Po pakeitimų Čekija priskirtina

---

<sup>191</sup> Žr. plačiau: FULTON, L. *The varying patterns of workers' participation and the role of board level representation*. ETUI-ETUC Conference, 2014 [interaktyvus]. [Žiūrėta 2016-03-09] Prieiga per internetą: <<https://www.etui.org/>>.

<sup>192</sup> Žr. plačiau: CREMERS, J; STOLLT, J; VITOLS, S. *A decade of experience with the European Company*, ETUI, 2013, p. 299.

<sup>193</sup> Žr. plačiau: Employees lose the right to key an eye on the bosses Novinky.cz, 2013 [interaktyvus]. [Žiūrėta 2016-03-09] Prieiga per internetą: <<http://www.novinky.cz/ekonomika/318657-zamestnanci-prijdou-o-pravo-koukat-sefum-pod-prsty.html>>.

Europos Sąjungos narių grupei<sup>194</sup>, kuriose darbuotojų dalyvavimas priimant sprendimus nustatytas tik valstybinėse įmonėse. Tokį Čekijoje šiuo metu galiojantį teisinį reglamentavimą galima gretinti su numatytu Lietuvos Socialiniame modelyje: privalomas darbuotojų dalyvavimas yra nustatytas tik valstybės, savivaldybės įmonėse, o privačiuose juridiniuose asmenyse jis reguliuojamas savanoriškais iniciatyvomis.

Galima teigti, kad tokius teisinio reguliavimo pasikeitimus didžiaja dalimi lėmė šalies politinės aplinkybės. Reguliavimo, numatančio darbuotojų dalyvavimo priimant sprendimus pakeitimus, Čekijoje inicijavo dešinėsios politinės jėgos, kurios laimėjo 2010 m. vykusius parlamento rinkimus<sup>195</sup>. Remiantis A. Conchon išvalgomis, tokia situacija praktikoje pasitaiko gana dažnai, kadangi konservatyvios, liberaliosios politinės jėgos arba jų koalicija įprastai pasisako už darbuotojų dalyvavimo priimant sprendimus mažinimą, o kairiosios jėgos už tokio reguliavimo plėtimą.<sup>196</sup>

## 4.2. Prancūzija

Todėl galima teigti, kad tokius teisinio reguliavimo pasikeitimus didžiaja dalimi lėmė šalies politinės aplinkybės. Reguliavimo, numatančio darbuotojų dalyvavimo priimant sprendimus pakeitimus, Čekijoje inicijavo dešinėsios politinės jėgos, kurios laimėjo 2010 m. vykusius parlamento rinkimus<sup>197</sup>. Pagal naująjį reglamentavimą minėtuose juridiniuose asmenyse privaloma skirti darbuotojų atstovus į juridinio asmens organo narius: tais atvejais, kai juridinio asmens organas yra sudarytas iš daugiau nei 12 narių, į juridinio asmens organą skiriami 2 asmenys, o tais atvejais, kai juridinio asmens organas yra sudarytas iš mažiau nei 12 narių, 1 asmuo. Tuo tarpu iki minėtų pakeitimų darbuotojų dalyvavimo priimant sprendimus teisės Prancūzijoje buvo plėtojamoms daugiausiai valstybinėse įmonėse ir juridiniuose asmenyse, kurie buvo privatizuoti. Apibendrinant nurodytą, galima daryti išvadą, kad po teisės aktų Prancūzijoje pakeitimų darbuotojų dalyvavimo priimant sprendimus teisės buvo išplėstos.

Analizuojant priežastis, kurios lėmė minėtus pakeitimus, būtina paminėti 2012 metais vykusius Prancūzijos prezidento rinkimus, kuriuose 4 iš 10 kandidatų siūlė plėsti darbuotojų dalyvavimo priimant sprendimus teises. Be to, darbuotojų dalyvavimo priimant

---

<sup>194</sup> Apie Europos Sąjungos narių grupes pasisakoma magistro darbo dalyje : 3. DARBUOTOJŲ DALYVAVIMO PRIIMANT SPRENDIMUS SKIRTUMAI EUROPOS SĄJUNGOS NARĖSE: VOKIETIJOJE, ŠVEDIJOJE, AIRIJOJE.

<sup>195</sup> Žr. plačiau: WILLOUGHBY, Ian. *Czechs to go to polls in general elections on last weekend of May*. Radio Prague, 2010.

<sup>196</sup> *Cit. op.* 185.

<sup>197</sup> Žr. plačiau: WILLOUGHBY, Ian. *Czechs to go to polls in general elections on last weekend of May*. Radio Prague, 2010.

sprendimus plėtra buvo ir 2012 m. išrinkto Prancūzijos prezidento François Hollande kompanijos dalis<sup>198</sup>. Būtent jo iniciatyva, 2012 m. liepos 9 - 10 dienomis Prancūzijoje vykusioje tarptautinėje konferencijoje buvo pristatytas socialinis žemėlapis, kurio esmė stiprinti bendrovių valdymą suteikiant darbuotojams platesnes dalyvavimo priimant sprendimus teises.<sup>199</sup> Taigi, galima daryti išvadą, kad, kaip ir Čekijos atveju, viena iš priežasčių, dėl ko Prancūzijoje buvo priimti reguliavimo pakeitimai, yra politinė.

Įdomu ir tai, kad mokslininkai E. Ginglinger, W. Megginson ir T. Waxin pažymėjo, kad darbuotojų dalyvavimas priimant sprendimus Prancūzijoje laikotarpiu nuo 1998 m. iki 2008 m. nepadarė reikšmingo ekonominio poveikio.<sup>200</sup> Tuo tarpu savo 2010 m. rekomendacijose Centre d'Analyse Stratégique' (angl. Centre d'Analyse Stratégique) ir 'Institut Français des Administrateurs' (angl. The French Institute of Directors) pareiškė, kad darbuotojų dalyvavimo priimant sprendimus teisės turėtų būti plečiamos.

Beje, pažymėtina ir stipri profesinių sąjungų įtaka. 2008 m. Prancūzijoje profesinės sąjungos (CFE-CGC ir CFTC), pasisakiusios už darbuotojų dalyvavimo priimant sprendimus teisių plėtrą, susijungė į profesinę sąjungą CGT<sup>201</sup>, kuri tapo viena iš dviejų didžiausių šiuo metu Prancūzijoje veikiančių profesinių sąjungų.

---

<sup>198</sup> Idem.

<sup>199</sup> Žr. plačiau: CONCHON, A. Greater BLER rights in France? *National Debates*, 2012 [interaktyvus]. [Žiūrėta 2016-03-09] Prieiga per internetą: <[http://www.seeurope-network.org/cgi-bin/netkey\\_module/boerse/boerse.cgi?project\\_nr=6&Seite=58&art=.\\*&thema=\(2\)+National+Debates&verf=all=unlimited&neuerzettel=New+Contribution&bearbeiten=Change+Contribution](http://www.seeurope-network.org/cgi-bin/netkey_module/boerse/boerse.cgi?project_nr=6&Seite=58&art=.*&thema=(2)+National+Debates&verf=all=unlimited&neuerzettel=New+Contribution&bearbeiten=Change+Contribution)>.

<sup>200</sup> GINGLINGER, E; MEGGINSON, W; WAXIN, T. *Employee ownership, board representation, and corporate financial policies*. *Journal of Corporate Finance* 17, 2011, p. 868-887.

<sup>201</sup> Žr. plačiau: CONCHON, A. *National participation rights in an EU perspective: the SE rules as a key safeguard. A decade of experience with the European Company*. Brussels: ETUI, 2013.

## 5. ALTERNATYVŪS FINANSINIO DARBUOTOJŲ DALYVAVIMO BENDROVIŲ VALDYME BŪDAI

Literatūroje darbuotojų finansinis dalyvavimas, kaip ir netiesioginis dalyvavimas valdant bendroves gali būti laikomas viena iš darbuotojų dalyvavimo priimant sprendimus formų.<sup>202</sup> Iš esmės tai galėtų reikšti, kad darbuotojų teisė dalyvauti priimant sprendimus galėtų būti įgyvendinama per finansinio dalyvavimo institutą. Vis dėlto, pažymėtina, kad kaip ir netiesioginis darbuotojų dalyvavimas, taip ir finansinis darbuotojų dalyvavimas Europos Sąjungos narėse pasireiškia nevienodai<sup>203</sup>, todėl praktikoje gali būti įgyvendinamas skirtingai. Šioje magistro darbo dalyje, apžvelgiant Lietuvos teisinį reguliavimą siekiama nustatyti, kaip minėtas institutas taikomas Lietuvos teisinėje aplinkoje. Tuo pačiu įvertinami jų panašumai ir skirtumai darbuotojų dalyvavimo valdant bendroves aspektu.

Finansinis darbuotojų dalyvavimas yra plati sąvoka, apimanti:<sup>204</sup>

Pirma, dalijimasi pelnu, pasireiškiantį per pelno dalijimasi pinigais (angl. cash-based profit-sharing); atidėto pelno dalijimasi (angl. deferred profit-sharing); taip pat kaupimą bei taupymo planus (angl. asset accumulation and savings plans);

Antra, darbuotojų dalyvavimą bendrovės kapitale per darbuotojų, bendrovės akcijas (angl. employee share/stock ownership).

Paprastai darbuotojų finansinis dalyvavimas skirstomas pagal:<sup>205</sup>

- dalyvavimo formą (atsižvelgiant į tai, ar darbuotojas dalyvauja bendrovės kapitale ar skirstant pelną);
- formą, kuri pasireiškia darbuotojams įgyvendinant finansinį dalyvavimą (vienkartinės išmokos, akcijų kaupimas, pensijų planai);
- priežastis, dėl kurių darbuotojai įsitraukia į finansinį dalyvavimą.

Priežastys, dėl kurių bendrovėse įgyvendinamas darbuotojų finansinis dalyvavimas, gali būti įvairios – lojalumo didinimas, finansinės gerovės kūrimas, darbuotojų skatinimas, tačiau finansinis dalyvavimas gali būti priskiriamas ir vienam iš būdų, kuriuo darbuotojai

---

<sup>202</sup> Šiame magistro darbe jau buvo nagrinėjama, kad darbuotojų dalyvavimas priimant sprendimus pasireiškia: tiesiogiai, netiesiogiai, per kolektyvines derybas ir per finansinį dalyvavimą (žr. plačiau: magistro darbo dalyje *1. Darbuotojų dalyvavimo priimant sprendimus teisės dalykas*).

<sup>203</sup> KLUGE, N; WILKE, P. *Board-level participation and workers' financial participation in Europe. State of the art and development trends*. Brussels: 2007, p. 12.

<sup>204</sup> POUTSMA, E. *Recent trends in employee financial participation in the European Union*. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities, 2001, p. 11.

<sup>205</sup> KLUGE, N; WILKE, P. *Board-level participation and workers' financial participation in Europe. State of the art and development trends*. Brussels: 2007, p. 12.

gali būti įtraukiami į dalyvavimą bendrovių valdyme priimant sprendimus.<sup>206</sup> Taigi savo pobūdžiu darbuotojų finansinis dalyvavimas yra ne vien materialiai darbuotojų motyvavimo priemonė, bet turi ir nematerialų pobūdį – juo darbuotojai skatinami ne vien finansiškai, tačiau jiems taip pat suteikiama teisė dalyvauti bendrovės valdyme. Šioje magistro darbo dalyje atliekant tyrimą yra aktuali finansinio dalyvavimo forma, kai darbuotojas dalyvauja bendrovės kapitale, kuri pasireiškia akcijų kaupimu.

Analizuojant Lietuvos teisinį reguliavimą, reikėtų įvertinti, kad finansinis darbuotojų dalyvavimas pasireiškia dviem būdais:

Pirma, išleidžiant darbuotojų akcijų statusą turinčias paprastas akcijas (Akcinių bendrovių įstatymo 43 str.);

Antra, skiriant dalį bendrovės pelno darbuotojų premijoms (Akcinių bendrovių įstatymo 59 str.).

Profesorius Ignas Vėgėlė pažymi, kad darbuotojas gali dalyvauti įmonės valdyme, priimdamas sprendimus tada, kai pagal Akcinių bendrovių įstatymo 43 straipsnį yra įgijęs darbuotojų akcijų ir dalyvauja akcininkų susirinkime.<sup>207</sup> Darbuotojų akcijų suteikiamų turtinių teisių apimtis yra tokia pati kaip ir paprastųjų akcijų, todėl įgijęs darbuotojų akcijų, darbuotojas gali dalyvauti visuotiniame akcininkų susirinkime ir įgyvendinti akcininkų teises (pvz.: skirti valdymo organų narius). Šiuo atveju, darbuotojai, įgydami akcijų, verslo rizika dalijasi su kitais akcininkais. Atsižvelgiant į tai, šioje darbo dalyje koncentruojamasi tik į darbuotojų finansinio dalyvavimo formą, kuri kartu suteikia teisę darbuotojams dalyvauti bendrovės valdyme priimant sprendimus. Taip darbuotojui kartu suteikiama galimybė dalyvauti bendrovės kapitale. Pažymėtina, kad Lietuvoje išleidžiant darbuotojų akcijų statusą turinčias paprastas akcijas susiduriama su apribojimais. Šiuo metu, įgyvendinant Akcinių bendrovių įstatymo 43 straipsnį, susiduriama su problema, kai bendrovės darbuotojų akcijų negali įsigyti tie darbuotojai, kurie yra stebėtojų tarybos, valdybos nariais, o taip pat bendrovės vadovas. Esant tokiai situacijai, kai darbuotojai įgyvendina dalyvavimo priimant sprendimus teisę, darbuotojų finansinis dalyvavimas negali būti plėtojamas. Kitaip tariant, darbuotojų atstovus paskyrus į juridinio asmens organų narius, jie negalėtų įsigyti darbuotojų akcijų. Todėl N. Kluge, nagrinėdamas darbuotojų finansinio dalyvavimo ir dalyvavimo priimant sprendimus santykį, pažymi, kad finansinis dalyvavimas neturėtų prieštarauti privalomo darbuotojų dalyvavimo priimant

---

<sup>206</sup> VAUGHAN, D. *Workers' Financial Participation – East-West Experiences*. Geneva: International Labour Office, 1995, p. 23.

<sup>207</sup> *Cit. op.* 8, 113 p.

sprendimus formoms.<sup>208</sup> Tačiau vertinant teisinį reguliavimą Lietuvoje, tokį prieštaravimą galima įžvelgti.

Pastebėtina, kad tokia situacija galėtų pasikeisti, priėmus Akcinių bendrovių įstatymo projekte įtvirtintus pakeitimus<sup>209</sup>, pagal kuriuos darbuotojų akcijos galėtų būti suteikiamos patronuojančios ar dukterinės bendrovės darbuotojams, įskaitant tokių bendrovių vadovą, stebėtojų tarybos bei valdybos narius, kurie šias akcijas įgytų iš dalies arba visiškai neatlygintinai. Įtvirtintus minėtus pakeitimus, finansinis darbuotojų dalyvavimas galėtų būti taikomas papildomai šalia darbuotojų dalyvavimo priimant sprendimus.

Be to, darbuotojų akcijoms šiuo metu yra taikomi disponavimo turtinėmis teisėmis apribojimai (darbuotojas privalo apmokėti visą pasirašytų akcijų emisijos kainą), kurie apsunkina tokio instituto taikymą praktikoje. Taigi, nėra galimybės suteikti akcijas darbuotojams neatlygintinai. Priėmus pakeitimus, akcijos darbuotojams galėtų būti suteikiamos dviem būdais: visiškai neatlygintinai (kai bendrovė iš savo lėšų apmoka visą akcijų emisiją) arba iš dalies (kai bendrovė iš savo lėšų apmoka akcijų emisijos vertės dalį). Taip būtų išplečiamas sąrašas priemonių, kuriomis šis institutas galėtų būti įgyvendinamas.

Atsižvelgtina ir į tai, kad pagal ketinamą įtvirtinti reguliavimą, darbuotojų akcijų suteikimo tvarka būtų reglamentuojama akcijų suteikimo bendrovės darbuotojams ir (ar) bendrovės organų nariams taisyklėse. Įdomu, kad tokių taisyklių projekto rengimo iniciatyvos teisė priklausytų ir bendrovės darbuotojų grupei, kurią sudarytų ne mažiau kaip 1/3 visų bendrovės darbuotojų.<sup>210</sup> Tokiu būdu darbuotojų finansinio dalyvavimo taikymą skatinti galėtų ir patys darbuotojai.

Taigi, išanalizavus Lietuvos teisinėje aplinkoje egzistuojantį darbuotojų finansinio dalyvavimo teisinį reguliavimą, galima teigti, kad šio instituto taikymas Lietuvoje turi palyginti daug apribojimų. Siekiant platesnio minėto instituto įgyvendinimo, įtvirtinant didesnes galimybes suteikiant darbuotojams akcijas; išplečiant subjektų, kurie galėtų būti įtraukti į finansinį dalyvavimą ratą, jo plėtra Lietuvoje vertintina teigiamai.

Analizuojant, ar darbuotojų dalyvavimas priimant sprendimus ir finansinis dalyvavimas galėtų būti taikomi kartu ar keičiant vienas kitą, svarbu pažymėti literatūroje išsakomą poziciją, kad minėti institutai gali būti derinami<sup>211</sup>. Pavyzdžiui, vertinant jų ekonominį

---

<sup>208</sup> *Cit. op.* 13.

<sup>209</sup> Akcinių bendrovių įstatymo Nr. VIII-1835 2, 15, 20, 28, 32, 34, 37, 38, 45, 46, 47, 51, 52, 54, 57 ir 59 straipsnių pakeitimo ir įstatymo papildymo 47(1) ir 47(2) straipsniais įstatymo projektas [interaktyvus] [žiūrėta 2016-03-01], prieiga per internetą: <https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAK/3cccb940bf6511e5ac22dba8705b325b?jfwid=182fryd1qw>.

<sup>210</sup> *Idem.*

<sup>211</sup> *Cit. op.* 13, p. 12-15.

poveikį, atsižvelgtina, kad plėtojant darbuotojų dalyvavimą priimant sprendimus, patiriamos išlaidos. Finansiniai ištekliai būtini taip pat ir darbuotojų finansiniame dalyvavime. Ypač tai pasireiškia suteikiant darbuotojų akcijas neatlygintinai. Be to, abu institutai yra nukreipti į bendrovės veiklos gerinimą, didinant darbuotojų prierašumą bendrovei, gerinant jų našumą. Tačiau galima pastebėti ir ryškius skirtumus. Remiantis 2002 metais Europos profesinių sąjungų instituto išdėstyta pozicija<sup>212</sup>, kurioje apibrėžti darbuotojų finansinio dalyvavimo apribojimai, darbuotojų finansinis dalyvavimas turi būti siejamas su bendrovės rezultatais bei taikomas kaip papildoma ir savanoriška materialinio darbuotojų skatinimo priemonė; darbuotojų finansinis dalyvavimas turi būti savanoriškas (skirtingai nuo darbuotojų dalyvavimo priimant sprendimus, teisės aktai nenumato privalomos darbuotojų finansinio dalyvavimo formos).

Be to, skiriasi ir suteikiamų teisių apimtis. Pavyzdžiui, darbuotojas įgijęs darbuotojų akcijų, turi teisę balsuoti visuotiniame akcininkų susirinkime ir rinkti juridinio asmens organų narius (turi ir kitas akcininkų teises). Tuo tarpu, asmenis į bendrovės valdymo ir priežiūros organus skiria patys darbuotojai. Kaip minėta anksčiau šiame magistro darbe,<sup>213</sup> yra pavyzdžių, kai darbuotojai skiriami dalyvauti visuotiniame akcininkų susirinkime konsultaciniais tikslais, bet, net ir tokiais atvejais, balsavimo teisių visuotiniame akcininkų susirinkime jie neįgyja. Taigi, darbuotojų dalyvavimas priimant sprendimus, pasireiškia darbuotojus skiriant į bendrovės valdymo ir priežiūros organus (šioms organuose priimant sprendimą), o per finansinį darbuotojų dalyvavimą patys darbuotojai tampa bendrovės akcininkais. Taigi, darbuotojų dalyvavimas priimant sprendimus per finansinį dalyvavimą gali būti suprantamas, kaip tiesioginė darbuotojų įtraukimo į bendrovių valdymą forma<sup>214</sup>. Dar daugiau, šie darbuotojai kartu su kitais akcininkais dalijasi bendrovės veiklos rizika, todėl įgyja aukščiausią sprendimų priėmimo galią. Žinoma, atsižvelgiant į empirinius tyrimus galima teigti, kad tam tikrais atvejais darbuotojų finansinis dalyvavimas, darbuotojams dalijantis bendrovės kapitalu, skirtingai nei dalijimasis pelnu ar rezultatais yra taikomas ne visiems darbuotojams, o specialioms darbuotojų grupėms<sup>215</sup> (kas lemia tam tikrą darbuotojų kolektyviškumą), tačiau tai nepaneigia fakto, kad darbuotojas, įgijęs darbuotojų akcijų, neturi pareigos atstovauti kitų bendrovės darbuotojų.

---

<sup>212</sup> *Cit. op.* 13, p. 21.

<sup>213</sup> Žr. plačiau: magistro darbo dalį 1. Darbuotojų dalyvavimo priimant sprendimus teisės dalykas.

<sup>214</sup> KAARSEMAKER, E; PADLETON, A; POUTSMA, E. Employee share ownership. The Oxford Handbook of Corporate Governance. Oxford: Oxford University Press, p. 642.

<sup>215</sup> *Cit. op.* 13, p. 21-23.

Apibendrinant, tai, kas išdėstyta šioje magistro darbo dalyje, galima daryti išvadą, kad darbuotojų finansinis dalyvavimas per darbuotojų akcijų statusą turinčias paprastąsias akcijas yra materialinė motyvavimo priemonė, kuri gali pasireikšti įtraukiant darbuotojus į bendrovės valdymą. Vis dėlto finansinio darbuotojų dalyvavimo požymiai: neprivalomas pobūdis, tiesioginis darbuotojų dalyvavimas priimant sprendimus, skirtingas suteikiamų teisių turinys, leidžia teigti, kad minėti institutai gali būti derinami ir taikomi vienas šalia kito, tačiau tikrai nėra alternatyviosios motyvavimo priemonės. Įvertinus tai, galima teigti, kad finansinis dalyvavimas negalėtų būti substitutu privalomam darbuotojų dalyvavimui priimant sprendimus.

## IŠVADOS

1. Darbuotojų dalyvavimas priimant sprendimus Europos socialiniuose modeliuose įvardijamas pagrindiniu instrumentu priimant sprendimus bendrovės lygmenyje, kuris didina verslo našumą, užtikrina darbo rinkos konkurencingumą. Tačiau Europos Sąjungos dokumentuose akcentuojama, jog valstybėse narėse egzistuojant labai skirtingiems gerovės modeliams, sukurti bendrą normatyvinį socialinį modelį nėra įmanoma. Iš to darytina išvada, kad kiekviena valstybė narė turi teisę pati pasirinkti, kokia apimtimi įgyvendins darbuotojų dalyvavimą priimant sprendimus jos plėtojamame socialiniame modelyje.
2. Atlikus šiuo metu Lietuvoje galiojančio darbuotojų dalyvavimo bendrovių valdyme priimant sprendimus teisinio reguliavimo analizę, darytina išvada, kad dabartinėje teisinėje aplinkoje minėto instituto taikymas yra dispozityvus. Darbuotojų teisė dalyvauti bendrovės valdyme priimant sprendimus gali būti nustatoma uždarosiose akcinėse bendrovėse ir akcinėse bendrovėse (įtvirtinant tai bendrovės įstatuose, kolektyvinėje sutartyje) skiriant darbuotojus į tų juridinių asmenų organų narius.
3. Lietuvos Respublikos Seimo 2016 m. planuojamu priimti Socialiniu modeliu siekiama įgyvendinti reformą, kuri darbuotojų dalyvavimo bendrovės valdyme priimant sprendimus teisės atžvilgiu pasireikštų taip: (i) darbo teisėje *de jure* įtvirtinama darbuotojų teisė dalyvauti priimant sprendimus įvairių teisinių formų juridiniuose asmenyse, kai tai reglamentuoja įstatymai; (ii) paliktų galioti iki šiol egzistavusį teisinį reglamentavimą, pagal kurį darbuotojų dalyvavimo bendrovės valdyme priimant sprendimus teisės buvo galima įgyvendinti savanoriškai; (iii) nustatytą privalomą darbuotojų dalyvavimą priimant sprendimus valstybės ir savivaldybės įmonėse, kuriose veikia valdyba. Iš to seka, kad priėmus Socialinį modelį, kitus su juo susijusių teisės aktų, tame tarpe Darbo kodekso pakeitimus, darbuotojų dalyvavimo bendrovių valdyme priimant sprendimus teisės įgyvendinimas uždarosiose akcinėse bendrovėse ir akcinėse bendrovėse Lietuvoje ir toliau išliktų dispozityvus, o iš praktinės pusės būtų išlaikytas status quo. Minėtuose juridiniuose asmenyse įtvirtinant privalomą darbuotojų dalyvavimą, specialiuose įstatymuose galėtų būti nustatytas atitinkamas reglamentavimas, (pavyzdžiui, keičiant galiojančią Akcinių bendrovių įstatymą).
4. Įvertinant darbuotojų dalyvavimo priimant sprendimus ekonominę ir socialinę reikšmę bei jo poveikį bendrovių valdymui, galima daryti tokias išvadas:

- Bendrovių darbuotojai teigiamai vertina darbuotojų dalyvavimo priimant sprendimus socialinį poveikį, kuris pasireiškia didėjančiu darbo našumu ir darbuotojų motyvacija, todėl manytina, kad panašų efektą jis turėtų ir Lietuvoje;
  - Ekonominė prasme šis institutas vertinamas nevienareikšmiškai, nes sukelia ir teigiamų (didėja bendrovės konkurencingumas, be to, pasireiškia kaip nemateriali motyvavimo priemonė), ir neigiamų padarinių (didėja bendrovės kaštai), tačiau pagrįsti jo ekonominę naudą Lietuvoje trūksta empirinių tyrimų;
  - Įgyvendinant privalomą darbuotojų dalyvavimą priimant sprendimus būtų plėtojama įvairių interesų turėtojų teorija. Kadangi darbuotojas yra vienas iš interesų turėtojų, jis įgytų didesnę vaidmenį bendrovės veikloje. Tokiu būdu bendrovėms būtų priskiriama socialinė atsakomybė. Vertinant ar išplėtus darbuotojų teises nebūtų pažeidžiama akcininkų nuosavybės teisė, manytina, kad tai priklausytų nuo to, kiek balsų darbuotojai turėtų dalyvaudami juridinių asmens organų veikloje.
5. Išanalizavus Europos Sąjungos narių: Vokietijos, Švedijos, Airijos praktiką, galima teigti, kad Lietuvoje plėtojant darbuotojų dalyvavimą priimant sprendimus, reikėtų atsižvelgti į šiuos elementus:
- Turėtų būti plėtojamas socialinis dialogas, su kuo yra neatsiejamai susijęs, kaip įmanoma greitesnis Socialinio modelio bei naujojo Darbo kodekso priėmimas; įteisinamas dvinario darbuotojų atstovavimo modelis, numatant privalomą darbo tarybų institutą, kas atitinka vokiškąją praktiką ir skatina darbuotojų atstovavimą bendrovės lygmenyje;
  - Atsižvelgiant į nevienodą Lietuvos bendrovėse dirbančių darbuotojų skaičių, manytina, kad įvertinus ekonominius kaštus turėtų būti nustatyta, kokiam darbuotojų skaičiui esant, darbuotojų dalyvavimas priimant sprendimus yra privalomas. Pagal Socialinio modelio projektą, ne mažiau kaip 50 darbuotojų turinčiose bendrovėse būtų privaloma steigti darbo tarybas, todėl veikiant privalomam darbuotojų atstovaujajam organui tokiose bendrovėse atsirastų daugiau sąlygų plėtoti darbuotojų dalyvavimą priimant sprendimus;
  - Pagal dabartinį reglamentavimą Lietuvoje dominuoja mišri juridinių asmenų atstovavimo sistema, todėl darbuotojų dalyvavimo priimant sprendimus būtų galima išvengti juridinio asmens valdymą organizuojant per vienasmenį organą. Remiantis Vokietijos praktika, tada, kai bendrovės valdyme yra

nustatytas privalomas darbuotojų dalyvavimas bendrovės valdyme priimant sprendimus, turėtų būti sudarytas ir kolegialus juridinio asmens organas.

6. Atsižvelgiant į darbuotojų dalyvavimo bendrovių valdyme priimant sprendimus teisinio reguliavimo pakeitimus Čekijoje ir Prancūzijoje, galima daryti išvadą, kad šiose valstybėse narėse minėto instituto kitimą lemia politinės aplinkybės. Tai yra vienas iš pavyzdžių, kada darbuotojų dalyvavimas priimant sprendimus siejamas ne vien su ekonominiais veiksniais.
7. Darbuotojų dalyvavimas bendrovės valdyme priimant sprendimus Lietuvoje gali būti plėtojamas ir per vieną finansinio dalyvavimo formų, suteikiant darbuotojams bendrovės akcijų. Tokia dalyvavimo bendrovės valdyme forma, kuri turėtų būti derinama ir taikoma savanoriškai, savyje apima materialų ir nematerialų darbuotojų skatinimą, todėl Lietuvoje, manytina, turėtų būti vertinama ypač teigiamai. Vis dėlto, atsižvelgiant į skirtingą teisių apimtį, finansinis dalyvavimas negalėtų būti substitutu darbuotojų dalyvavimui priimant sprendimus.
8. Pastebėtina, kad dabartinis teisinis reglamentavimas Lietuvoje nesudaro galimybės derinti minėtos finansinio dalyvavimo formos su darbuotojų dalyvavimu bendrovės valdyme priimant sprendimus, todėl iniciatyva jį keisti, numatant daugiau priemonių šio instituto įgyvendinimui ir leidžiant suteikti akcijas juridinio asmens organo nariuose veikiantiems darbuotojams, turi teigiamą atspalvį.

## LITERATŪROS SĄRAŠAS

### Teisės norminiai aktai:

#### Lietuvos Respublikos teisės norminiai aktai:

- 1) Lietuvos Respublikos akcinių bendrovių įstatymas (su pakeitimais ir papildymais). Valstybės žinios. 2003, Nr. 123-5574;
- 2) Lietuvos Respublikos darbo kodeksas (su pakeitimais ir papildymais). Valstybės žinios, 2002.06.26, Nr. 64;
- 3) Lietuvos Respublikos civilinis kodeksas (su pakeitimais ir papildymais). Valstybės žinios, 2000, Nr. 74-2262;
- 4) Lietuvos Respublikos darbo tarybų įstatymas (su pakeitimais ir papildymais). Valstybės žinios, 2004, Nr. 164-5972;
- 5) Žr. plačiau: Lietuvos Respublikos įstatymas dėl darbuotojų dalyvavimo priimant sprendimus Europos bendrovėse. Valstybės žinios, 2005, Nr. 67-2407;
- 6) Lietuvos Respublikos įstatymas dėl darbuotojų dalyvavimo priimant sprendimus Europos kooperatinėse bendrovėse. Valstybės žinios, 2006, Nr. 141-5387;
- 7) Lietuvos Respublikos įmonių bankroto įstatymas (su pakeitimais ir papildymais). Valstybės žinios, 2001, Nr. 31-1010.

#### Užsienio teisės aktai:

- 8) 2003 m. liepos 22 d. Tarybos direktyva 2003/72/EB, papildanti Europos kooperatinės bendrovės statutą dėl darbuotojų dalyvavimo. OL, 2004 5 4;
- 9) 2001 m. spalio 8 d. Tarybos direktyva 2001/86/EB, papildanti Europos bendrovės įstatus dėl darbuotojų dalyvavimo priimant sprendimus. OL L 294, 2001 10 11;
- 10) 2005 m. spalio 26 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyva 2005/56/EB dėl ribotos atsakomybės bendrovių jungimūsi, peržengiančių vienos valstybės ribas. OL 2005 L 310;
- 11) Europos Sąjungos sutarties ir Sutarties dėl Europos Sąjungos veikimo suvestinės redakcijos OL C 326, 2012 10 26, p. 1;
- 12) 1989 m. lapkričio 22 d. Europos Bendrijos darbuotojų pagrindinių socialinių teisių chartija. OL, 1989 C 323, p. 44;
- 13) Act concerning One-Third Employee Representation on the Supervisory Board (One-Third Participation Act). Bundesgesetzblatt Teil I, 2004-05-27, vol. 25, Federal Ministry of Justice - Bundesministerium der Justiz, Germany;
- 14) Board Representation (Private Sector Employees) Act (SFS 1987:1245), Sweden.
- 15) Government Bill Prop 1987/88:10, Sweden;
- 16) Worker Participation (State Enterprises) Act, 1977 (No. 6 of 1977), Irish Statute Book, Ireland.

#### Specialioji literatūra:

- 17) VĖGĖLĖ, I *Darbuotojų dalyvavimas įmonės valdyme Europos Sąjungos teisėje* Jurisprudencija, 2004, t. 58(50), p. 105–117.
- 18) GUOBAITĖ-KIRSLIENĖ, R. *Kolektyvinė darbo teisė*. Vilnius: Mykolo Riomerio universitetas, 2013, p. 212.
- 19) ARMSTRONG, M. *A Handbook of Human Resource Management Practise*. 10th edn. London: Kogan Page.
- 20) LAURAITYTĖ, E; MILIAUSKAS, P. *Sustainable Companies under the Lithuanian Company Law*. (April 11, 2013). University of Oslo Faculty of Law Research Paper

- No. 2013-10, 2013.
- 21) GUOGIS, A. *Kai kurie socialiniai-politiniai gerovės valstybių kūrimo Europoje ir Lietuvoje aspektai*. Filosofija. Sociologija. 2014. T. 25. Nr. 2, Lietuvos mokslų akademija, 2014, p. 74.
  - 22) O'LEARY, K. *Partnership at Enterprise Level in Ireland. Irish Business and Society– Governing, Participating and Transforming*. Dublin: Gill & Macmillan, 2010, CHAPTER IV.
  - 23) DAVULIS, T. *Worker board-level representation in the new EU Member States: country reports on the national system and practices*. Brussels: 2005, p. 67-72.
  - 24) WADDINGTON, J ir CONCHON, A. *Board Level Employee Representation in Europe* New York and London. 2015, xiii par.
  - 25) CONCHON, A. *Regulating company law: the need for a holistic approach*. ETUI , 2012, p. 74.
  - 26) GREIČIUS, R. *Įmonių valdymas Europos bendrovių teisės reformos kontekste. Teisės problemos*. 2003, nr. 4, p. 24.
  - 27) HODGE, T. *The Treatment of Employees as Stakeholders in the European Union: Current and Future Trends*. Syracuse Journal of International Law and Commerce, 2010.
  - 28) GORTON, G; SCHMID, F. *Capital, Labor, and the Firm: A Study of German Codetermination*. Journal of the European Economic Association, 2004, p. 863-905.
  - 29) TAMAŠAUSKIENĖ, Z; STANKAITYTE, A. *Evaluating of the Relationship between Wages and Labour Productivity in Lithuania: Territorial and Sectoral Approaches* Socialiniai tyrimai, Nr. 1 (30), 2013, p. 35.
  - 30) SEILIUS, A. *Darbuotojų dalyvavimo valdyje formos: JAV patirtis*. Organizacijų vadyba: sisteminiai tyrimai. 1997, p. 223.
  - 31) AOKI, M. *The Co-operative Game Theory of the Firm*, Oxford, 1984.
  - 32) ANG, J. *An eclectic review of the multidimensional perspectives of employee involvement*. The TQM Magazine, 14(3), 2002, p. 192-200.
  - 33) BLANPAIN, R. *Involvement of Employees in the European Union*. Hague: Kluwer Law International, 2002, p. XVI.
  - 34) WEISS, M; SCHMIDT, M. *Labour Law and Industrial Relations in Germany*. London: Kluwer Law International, 2008, p. 256.
  - 35) ANDREW, K. *The Corporate Objective: Corporations, Globalisation and the Law*. Cheltenham: Edward Elgar Publishing, 2011, p. 53.
  - 36) FRIEDMAN, M. *The Social Responsibility of Business is to Increase Its Profits*. New York Times Magazine 32, 1970.
  - 37) VITOLS, S; KLUGE, N. *The Sustainable Company: a new approach to corporate governance*. Brussels: European Trade Union Institute, 2011, p. 24.
  - 38) ADDISON, J. *The Economics of Codetermination. Lessons from the German Experience*. New York: Palgrave Macmillan, 2009.
  - 39) CROWTHER, A; GÜLER, A. *A Handbook of Corporate Governance and Social Responsibility*. United Kingdom: De Montfort University, 2010, p. 158.
  - 40) REICHERT, J. *Experience with the SE in Germany*. *Utrecht Law Review*. 4(1), 2008, p. 22–33.
  - 41) FITZROY, F. *Economic Effects of Codetermination*. *Scandinavian Journal of Economics*. 1993, vol. 95, issue 3, p. 365-75.
  - 42) BRUUN, N. et al, *The Nordic Labour Relations Model. Labour Law and Trade Unions in the Nordic Countries Today and Tomorrow*. Dartmouth: Aldershot, 1992.
  - 43) VOTINIUS, J. J. *Employment Representation at the Enterprise Sweden*. Alphen aan den Rijn: Kluwer Law International, p. 52.
  - 44) BIAGI, M.; TIRABOSCHI, M. *Forms of Employee Representational Participation. Comparative Labour Law and Industrial Relations in Industrialized Market*

- Economies*. Alphen aan den Rijn: Kluwer Law International, 2010.
- 45) LEVINSON, K. *Employee representatives on company boards in Sweden*. Blackwell publishers, 2001, p. 267.
  - 46) FULTON, L. *The forgotten Resource: Corporate Governance and Employee Board-Level Representation. The Situation in France, the Netherlands, Sweden and the UK*. Düsseldorf: Setzkasten GmbH, 2007, p. 10.
  - 47) LEVINSONS, K. *Codetermination in Sweden: Myth and Reality. Economic and Industrial democracy National Institute for Working Life*, 2000.
  - 48) HARVEY, N. *The Challenge of Supervisory Management*. Dublin: Oak Tree Press, 1997, p. 303.
  - 49) *The Effects on Labour Relations of New Forms of Organisation of Work in Firms*. Steering Committee for Employment and Labour, Council of Europe Press, 1994, p. 42.
  - 50) O'MAHONY, N. *German-Irish Corporate Relationships: The Cultural Dimension: 15*. Oxford: German Linguistic and Cultural Studies, 2004, p. 91.
  - 51) STOLLT, M; WOLTERS, E. *Worker involvement in the European Company (SE)– A handbook for practitioners*, EWPC Conference 'SEs in stormy weather' Warsaw: ETUI, 2011, p. 74.
  - 52) CONCHON, A. *Workers' Voice in Corporate Governance: A European perspective*. European Trade Union Institute, 2013, p. 9.
  - 53) CREMERS, J; STOLLT, J; VITOLS, S. *A decade of experience with the European Company*, ETUI, 2013, p. 299.
  - 54) CONCHON, A. *Board-level employee representation rights in Europe: facts and trends*. Brussels: ETUI, 2011, p. 9, 49.
  - 55) GINGLINGER, E; MEGGINSON, W; WAXIN, T. *Employee ownership, board representation, and corporate financial policies*. Journal of Corporate Finance 17, 2011, p. 868-887.
  - 56) CONCHON, A. *National participation rights in an EU perspective: the SE rules as a key safeguard. A decade of experience with the European Company*. Brussels: ETUI, 2013.
  - 57) VAUGHAN, D. *Workers' Financial Participation– East-West Experiences*. Geneva: International Labour Office, 1995, p. 23;
  - 58) KLUGE, N; WILKE, P. *Board-level participation and workers' financial participation in Europe. State of the art and development trends*. Brussels: 2007, p. 23.

#### **Elektroniniai dokumentai:**

- 59) LEONARDI, S. *Employee participation and involvement: the Italian case and trade union issues* [interaktyvus]. 2015, [žiūrėta 2016-03-09], p. 4. Prieiga per internetą: <<http://www.mitbestimmung.it/wp-content/uploads/2016/01/Allegato-Employee-participation-and-involvement.pdf>>.
- 60) COLLECTIVE BARGAINING [interaktyvus]. [Žiūrėta 2016-03-09]. Prieiga per internetą: <<http://www.worker-participation.eu/National-Industrial-Relations/Across-Europe/Collective-Bargaining2>>.
- 61) Matching economic migration with labour market needs in Europe [interaktyvus] 2014 [žiūrėta 2016-03-10], p. 3. Prieiga per internetą: [http://www.oecd-ilibrary.org/social-issues-migration-health/matching-economic-migration-with-labour-market-needs\\_9789264216501-en](http://www.oecd-ilibrary.org/social-issues-migration-health/matching-economic-migration-with-labour-market-needs_9789264216501-en).
- 62) SCHWAB, K. *The Global Competitiveness Report 2015–2016*, [interaktyvus]. 2015, [žiūrėta 2016-03-09], p. 7. Prieiga per internetą:

- [http://www3.weforum.org/docs/gcr/2015-2016/Global Competitiveness Report 2015-2016.pdf](http://www3.weforum.org/docs/gcr/2015-2016/Global%20Competitiveness%20Report%202015-2016.pdf), World Economic Forum.
- 63) Lietuvos laisvosios rinkos instituto 2015-04-10 ekspertizė [interaktyvus]. [Žiūrėta 2016-03-09]. Prieiga per internetą: <<http://www.llri.lt/naujienos/ekonomine-politika/ekspertize-naujame-darbo-kodekse-yra-neproduktyviu-nerekalingu-ir-nesuderinamu-su-partneryste-gristais-darbuotojo-ir-darbdavio-santykiais/lrinka>>.
- 64) DONALDSON, T; PRESTON, L. E. *The Stakeholder Theory of the Corporation: Concepts, Evidence, and Implications*. The Academy of Management Review Vol. 20, No. 1, [interaktyvus]. 1995, [žiūrėta 2016-03-09], p. 65-91. Prieiga per internetą: <[http://www.jstor.org/stable/258887?seq=1#page\\_scan\\_tab\\_contents](http://www.jstor.org/stable/258887?seq=1#page_scan_tab_contents)>.
- 65) BÖCKLER, H *Representing the workers' interest in the German industry Co-determination at establishment and board level* [interaktyvus]. [Žiūrėta 2016-03-09], p. 53. Prieiga per internetą: <[http://www.boeckler.de/pdf/hbs\\_f\\_e.pdf](http://www.boeckler.de/pdf/hbs_f_e.pdf)>.
- 66) Short Summary – Germany: Social Dialogue in Times of the Crises [interaktyvus]. [Žiūrėta 2016-03-09]. Prieiga per internetą: <[http://responsible-restructuring.eu/wp-content/uploads/2013/05/Social-Dialogue\\_Abstract\\_Germany.pdf](http://responsible-restructuring.eu/wp-content/uploads/2013/05/Social-Dialogue_Abstract_Germany.pdf)>.
- 67) REBECCA, P. *Co-determination in Germany – A Beginner's Guide*. Düsseldorf, [interaktyvus]. 2011, [žiūrėta 2016-03-09]. Prieiga per internetą: <[http://www.boeckler.de/pdf/p\\_arbp\\_033.pdf](http://www.boeckler.de/pdf/p_arbp_033.pdf)>
- 68) O'KELLY, K; COMPTON, P. Workers' participation at board level in the EU-15 countries European Trade Union Institute (ed.) Brussels, [interaktyvus]. 2004 [žiūrėta 2016-03-09], p. 57. Prieiga per internetą: <[http://www.seeurope-network.org/homepages/seeurope/file\\_uploads/eu\\_15\\_reports\\_blr.pdf](http://www.seeurope-network.org/homepages/seeurope/file_uploads/eu_15_reports_blr.pdf)>.
- 69) *Learning for Life: White Paper on Adult Education*. Dublin: Government Stationary Office (GSO) *Programme for Prosperity and Fairness*, [interaktyvus]. 2000, [žiūrėta 2016-03-09]. Prieiga per internetą: <[https://www.education.ie/en/Publications/Policy-Reports/fe\\_aduled\\_wp.pdf](https://www.education.ie/en/Publications/Policy-Reports/fe_aduled_wp.pdf)>.
- 70) BAGDI, K. *The Future of Employees' Board-Level Representation in The European Union*. Procedia Economics and Finance 23, [interaktyvus]. 2015, [žiūrėta 2016-03-09], p. 1394 – 1400. Prieiga per internetą: <<http://www.sciencedirect.com/science/journal/22125671/23>>.
- 71) FULTON, L. *The varying patterns of workers' participation and the role of board level representation*. ETUI-ETUC Conference, [interaktyvus]. 2014, [žiūrėta 2016-03-09]. Prieiga per internetą: <<https://www.etui.org/>>.
- 72) *Benchmarking Working Europe. Chipping away at workers' participation rights*. Brussels: ETUI, [interaktyvus]. 2014, [žiūrėta 2016-03-09] p. 104. Prieiga per internetą: <<https://www.etui.org/Publications2/Books/Benchmarking-Working-Europe-2014>>.
- 73) REHFELDT, U. Social partners' agreement on. National Debates [interaktyvus]. 2013, [žiūrėta 2016-03-09]. Prieiga per internetą: <[http://www.seeurope-network.org/cgi-bin/netkey\\_module/boerse/boerse.cgi?project\\_nr=6&Seite=58&art=.\\*&thema=\(2\)+National+Debates&verfall=unlimited&neuerzettel=New+Contribution&bearbeiten=Change+Contribution](http://www.seeurope-network.org/cgi-bin/netkey_module/boerse/boerse.cgi?project_nr=6&Seite=58&art=.*&thema=(2)+National+Debates&verfall=unlimited&neuerzettel=New+Contribution&bearbeiten=Change+Contribution)>.
- 74) CONCHON, A Greater BLER rights in France? *National Debates*, 2012 [interaktyvus]. 2012, [žiūrėta 2016-03-09]. Prieiga per internetą: <[http://www.seeurope-network.org/cgi-bin/netkey\\_module/boerse/boerse.cgi?project\\_nr=6&Seite=58&art=.\\*&thema=\(2\)+National+Debates&verfall=unlimited&neuerzettel=New+Contribution&bearbeiten=Change+Contribution](http://www.seeurope-network.org/cgi-bin/netkey_module/boerse/boerse.cgi?project_nr=6&Seite=58&art=.*&thema=(2)+National+Debates&verfall=unlimited&neuerzettel=New+Contribution&bearbeiten=Change+Contribution)>.

### Praktinė medžiaga:

- 75) Lietuvos banko Ekonomikos ir finansinio stabilumo tarnybos Statistikos departamentas, *TIESIOGINĖS INVESTICIJOS 2014 M.*, [interaktyvus]. [Žiūrėta 2016-03-09]. Prieiga per internetą: <[https://www.lb.lt/tiesiogines\\_investicijos\\_2014\\_m](https://www.lb.lt/tiesiogines_investicijos_2014_m)>.
- 76) VŠĮ PROFESINIŲ SAJUNGŲ NAUJIENOS 2010-11-12 pranešimas [interaktyvus]. [Žiūrėta 2016-03-09]. Prieiga per internetą: <<http://lprofsajungos.lt/?lang=lt&mID=1&id=3658>>.
- 77) COMMUNICATION FROM THE COMMISSION EUROPE 2020: A strategy for smart, sustainable and inclusive growth Brussels, 3.3.2010, COM(2010), Brussels 2010, p. 8.
- 78) NASDAQ OMX Vilnius listinguojamų bendrovių valdymo kodeksas, patvirtintas AB NASDAQ OMX Vilnius valdybos posėdyje 2009 m. gruodžio 14 d., Protokolo Nr. 09-106 [interaktyvus]. [Žiūrėta 2016-03-09]. Prieiga per internetą: <[http://www.nasdaqbaltic.com/files/vilnius/teisesaktai/Bendroviu%20valdymo%20kodeksas%20\(galioja%20nuo%202010-01-01\).pdf](http://www.nasdaqbaltic.com/files/vilnius/teisesaktai/Bendroviu%20valdymo%20kodeksas%20(galioja%20nuo%202010-01-01).pdf)>.
- 79) Ekspertizė. Darbuotojų ištraukimas į įmonės valdymą turi likti savanorišku susitarimu tarp darbuotojų ir įmonės [interaktyvus]. [Žiūrėta 2016-03-09]. Prieiga per internetą: <<http://www.llri.lt/naujienos/ekonomine-politika/ekspertize-darbuotoju-isitruukimas-i-imones-valdyma-turi-likti-savanorisku-susitarimu-tarp-darbuotoju-ir-imones/lrinka>>.

### Travaux preparetores:

- 80) 2015-06-12 Darbo kodekso patvirtinimo, įsigaliojimo ir įgyvendinimo Įstatymo projektas Nr. XIIP-3234.
- 81) Lietuvos Respublikos akcinių bendrovių įstatymo 21 straipsnio pakeitimo įstatymo projektas Nr. XIIP-1147.
- 82) Lietuvos socialinio modelio, apimančio užimtumo didinimą, darbo santykių reglamentavimo tobulinimą ir socialinio draudimo tvarumą, sukūrimas, 2015, p. 7 [interaktyvus]. [Žiūrėta 2016-03-09]. Prieiga per internetą: <<http://www.socmodelis.lt/wp-content/uploads/Modelis.pdf>>.
- 83) 2015-06-12 Valstybės ir savivaldybės įmonių įstatymo Nr. I-722 10 straipsnio pakeitimo Įstatymo projektas Nr. XIIP-3247.
- 84) Akcinių bendrovių įstatymo Nr. VIII-1835 2, 15, 20, 28, 32, 34, 37, 38, 45, 46, 47, 51, 52, 54, 57 ir 59 straipsnių pakeitimo ir įstatymo papildymo 47(1) ir 47(2) straipsniais įstatymo projektas Nr. 15-14618 [interaktyvus] 2016-01-20. [Žiūrėta 2016-03-01]. Prieiga per internetą: <<https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAK/3cccb940bf6511e5ac22dba8705b325b?jfwid=182fryd1qw>>.
- 85) 2015 m. lapkričio 18 d. Lietuvos Respublikos Teisės ir teisėtvarkos komiteto išvada Darbo kodekso patvirtinimo, įsigaliojimo ir įgyvendinimo įstatymo projektui Nr. XIIP-3234, 118 p.

## SANTRAUKA

### **DARBUOTOJŲ DALYVAVIMAS VALDANT BENDROVES. AR TAI TINKAMAS KELIAS LIETUVAI?**

Darbuotojų dalyvavimas valdant bendroves yra institutas, į kurį Europos Sąjungos narės žvelgia nevienpusiškai. Lietuva priklauso tai valstybių narių grupei, kurioje darbuotojų dalyvavimas valdant bendroves nėra išplėtotas. Kadangi svarstant Socialinių modelių yra vertinami ir darbuotojų įtraukimo į bendrovių valdymą klausimai, todėl reikšminga išanalizuoti, koku būdu darbuotojų dalyvavimas priimant sprendimus galėtų pasireikšti Lietuvos teisinėje aplinkoje.

Šio magistro darbo tyrimo objektas – darbuotojų dalyvavimas priimant sprendimus – viena iš darbuotojų dalyvavimo valdant bendroves formų. Todėl didžiausias dėmesys skiriamas būtent minėto instituto įgyvendinimui. Magistro darbe analizuojama, kaip ši darbuotojų teisė Lietuvoje pasireiškia šiuo metu, nustatoma, koks yra Socialiniame modelyje įtvirtintas darbuotojų dalyvavimo priimant sprendimus teisinis reglamentavimas. Atsižvelgiant į Vokietijos, Švedijos ir Airijos praktiką bei instituto reglamentavimo Prancūzijoje ir Čekijoje kaitos tendencijas, siekiama paaiškinti, koks teisinis reglamentavimas būtų veiksmingas Lietuvoje. Be to, darbuotojų dalyvavimo priimant sprendimus teisė vertinama ir ekonominiu bei socialiniu aspektu, akcentuojamas jos poveikis akcininkų interesams. Kadangi darbuotojų dalyvavimas bendrovės valdyme galėtų būti įgyvendinamas ir per finansinį dalyvavimą, todėl apžvelgiamos ir finansinio darbuotojų dalyvavimo bendrovių valdyme alternatyvos.

## **SUMMARY** **(anglų kalba)**

### **EMPLOYEE PARTICIPATION IN THE MANAGEMENT OF COMPANIES. IS THIS THE RIGHT WAY FOR LITHUANIA TO GO?**

Involvement of employee is the legal institute which is interpreted inconclusively by European Union member states. Lithuania belongs to the group of member states wherein the involvement of employee is not developed. When considering social model, issues affecting employee involvement are being evaluated, so it is important to analyse the ways in which the employee involvement can be implemented in the legal environment in Lithuania.

The objective of this master's thesis is the participation of employees that is one of the forms of employee involvement. Therefore, main focus is given on the implementation of such institute. In master thesis, it is analysed how the rights of employees are exercised in Lithuania and determined the legislation set forth in social model for the employee participation. With respect to the German, Swedish and Irish practice, as well as the legislative trends in France and Czech Republic, it is aiming to clarify the effective legislation in Lithuania. Further, social and economic impact on participation rights of employees are being evaluated, focusing on its effects on shareholder's interests. Whereas involvement of employees may be implemented through the financial participation in decision making, therefore the alternatives of financial participation in decision making are reviewed.