

**Vilniaus universiteto Teisės fakulteto
Privatinės teisės katedra**

Indrės Vaicekauskaitės,
V kurso, darbo teisės
studijų šakos studentės

Magistro darbas

Profesinių sąjungų ir darbo tarybų santykis

Vadovė: lekt. dr. Eglė Tamošiūnaitė-Samaitienė

Recenzentas: lekt. dr. Nerijus Kasiliauskas

Vilnius
2019

TURINYS

ĮVADAS	3
1. DARBUOTOJŲ ATSTOVAVIMO SISTEMA	6
1.1. Darbuotojų atstovavimo sistemos samprata.....	6
1.2. Profesinė sąjunga – profesinės sąjungos narių atstovas.....	9
1.3. Darbo taryba – įmonės darbuotojų atstovas	14
1.4. Darbuotojų patikėtinis, kaip darbo tarybos funkcijas įgyvendinantis subjektas	17
2. DARBUOTOJŲ ATSTOVŲ REIKŠMĖ ĮGYVENDINANT SOCIALINĘ PARTNERYSTĘ	20
2.1. Darbuotojų atstovų vaidmuo vedant darbdavio lygmens kolektyvines derybas	27
2.2. Darbo tarybų ir profesinių sąjungų kompetencijų konkurencija įgyvendinant darbuotojų informavimo ir konsultavimo procedūras	31
3. DARBUOTOJŲ ATSTOVŲ KOMPETENCIJA DARBO GINČUOSE	37
3.1. Darbuotojų atstovų kompetencijos darbo ginčiuose dėl teisės.....	38
3.2. Darbuotojų atstovų vaidmuo darbo ginčiuose dėl interesų	43
IŠVADOS	47
ŠALTINIŲ SĄRAŠAS	49
SANTRAUKA	53
SUMMARY	54

IVADAS

Temos aktualumas. 2002 metais Lietuvoje priėmus Darbo kodeksą¹, įmonėse, kuriose profesinių sąjungų nebuvo, buvo sudaryta papildoma galimybė rinktis iš dviejų naujų alternatyvų – visų darbuotojų susirinkimas (konferencija) galėjo pavesti šakos profesinei sąjungai atstovauti konkrečios įmonės darbuotojams arba slaptu balsavimu galėjo būti renkama darbo taryba.² Nors darbo tarybai buvo suteikta teisė veikti tik įmonės lygiu ir tik tuo atveju jeigu įmonėje nėra veikiančios profesinės sąjungos, tačiau darbuotojų atstovų sąvoka tapo universali, nes jų kompetencijos apėmė visus kolektyvinių darbo santykių aspektus – kolektyvines derybas, streikų skelbimą, darbo tvarkos taisyklių derinimą, dalyvavimą informavimo ir konsultavimo procedūrose.³ Toks darbuotojų atstovavimo sureguliuojimas visuomenėje buvo labai kritikuojamas, nes daugelio teigimu buvo sukurta galimybė pažeisti Tarptautinės darbo organizacijos konvencijos Nr. 135 nuostatas⁴, kuriose įtvirtinta, kad valstybėse narėse neturi būti sudaromos sąlygos konkurencijai tarp darbuotojų atstovų.⁵

Remiantis daugelio Europos valstybių patirtimi, sureguliuojant darbuotojų atstovavimo sistemą taip, kad darbuotojų atstovai įmonėje, įstaigoje ar organizacijoje veiktų kartu, tačiau neperžengtų įstatymo leidėjo joms suteiktų kompetencijų ribų,⁶ 2016 metais Lietuvoje buvo priimtas naujasis Lietuvos Respublikos darbo kodeksas⁷. Juo buvo siekta išgryninti profesinių sąjungų ir darbo tarybų kaip darbuotojų atstovų veikimo ribas. Šie reguliaciniai pokyčiai lėmė pasikeitusį profesinių sąjungų ir darbo tarybų kompetencijų santykį, todėl kyla poreikis šį santykį tyrinėti bei įvertinti, tokio darbuotojų atstovų kompetencijų atribojimo efektyvumą.

Taigi **tyrimo objektu** pasirinktas dėl naujojo darbo kodekso priėmimo pakitęs darbuotojų atstovų veiklos reguliavimas, sąlygojęs darbuotojų atstovų santykio pokytį.

¹ Lietuvos Respublikos darbo kodeksas. *Valstybės žinios*, 2002, Nr. 64-2569 (su pakeitimais ir papildymais).

² DAVULIS, T. Darbo teisės rekodifikavimas Lietuvoje 2016-2017 m. *Teisė*, 2017, t. 104, p. 21.

³ *Ibidem*. p. 21.

⁴ Tarptautinės darbo organizacijos konvencija Nr. 135 „Dėl darbuotojų atstovų gynimo ir jiems teikiamų galimybių įmonėje“. *Valstybės žinios*, 1996, Nr. 30-737.

⁵ KASILIAUSKAS, N. *Profesinės sąjungos Lietuvoje. Teisinio statuso problemos*. Monografija. Vilnius: VšĮ Teisės namai, 2008, p. 139.

⁶ *Ibidem*. p. 138.

⁷ Lietuvos Respublikos darbo kodeksas. *TAR*, 2016, Nr. 23709 (su pakeitimais ir papildymais).

Šio **darbo tikslas** - išanalizuoti, darbuotojų atstovų kompetencijų reguliacinius pokyčius, įvertinant, ar šie pokyčiai įgalino aiškesnį darbuotojų atstovų kompetencijų atskyrimą, geresnį darbuotojų atstovavimą, atsižvelgiant į praktinius profesinių sąjungų ir darbo tarybų veikimo ypatumus, sąlygotus reguliacinių naujovių.

Siekiant tyrimo tikslo keliami tokie **uždaviniai**:

1. aptarti darbuotojų atstovavimo sistemos sampratą;
2. išnagrinėti profesinių sąjungų ir darbo tarybų kompetencijas, jų galimą konkurenciją ir bendradarbiavimo galimybes įgyvendinant socialinę partnerystę;
3. įvertinti profesinių sąjungų ir darbo tarybų vaidmenį sprendžiant darbo ginčus.

Tyrimo metodai. Siekiant įgyvendinti išsikeltą tyrimo tikslą ir apsibrėžtus darbo uždavinius, buvo naudojami šie mokslinio tyrimo metodai:

1. *dokumentų mokslinės analizės metodas* naudotas analizuojant darbuotojų atstovų normatyvinę apibrėžimą, norminį socialinės partnerystės ir darbo ginčų reguliavimą;
2. *literatūros mokslinės analizės metodas* pasitelktas analizuojant skirtingų autorių požiūrį į darbuotojų atstovus, jų kompetencijas socialinės partnerystės ir darbo ginčų srityse bei jų tarpusavio ryšį įgyvendinant šias funkcijas;
3. *sisteminis metodas* naudotas aiškinant darbuotojų atstovų sąvokas ir jų veiklos ribas, siekiant apibrėžti jų atstovaujamų asmenų ratą;
4. *lyginamasis metodas* pasitelktas analizuojant tarptautinių ir Europos Sąjungos teisės aktų, reguliuojančių darbuotojų atstovavimą, turinį ir jų įgyvendinimą Lietuvoje;
5. *istorinis lyginamasis metodas* naudotas, siekiant atskleisti darbuotojų atstovų reglamentavimo raidą.

Darbo originalumas. Šiuo tyrimu darbuotojų atstovų santykį siekta atskleisti per bendradarbiavimo principo prizmę, ieškant šio principo įgyvendinimo galimybių tiek skirtingose socialinės partnerystės formose, tiek ir darbo ginčų atveju.

Svarbu pabrėžti, kad nuo naujojo darbo kodekso priėmimo 2016 metais šia tema išsamių mokslinių tyrimų nebuvo atlikta, tačiau anksčiau profesinių sąjungų ir darbo tarybų kompetencijų santykis analizuotas nedidelės apimties moksliniuose tyrimuose straipsnių pavidalu. Vienas svarbiausių mokslinių straipsnių šia tema yra 2008 metais Nerijaus Kasiliausko žurnale „Teisė“ publikuotas straipsnis „Profesinių sąjungų ir darbo

tarybų veiklos santykis Lietuvoje ir Europos Sąjungoje“, kuriame autorius pateikia išvalgas apie darbuotojų atstovų teisinę padėtį, jų tarpusavio santykį bei pateikia siūlymą atriboti darbuotojų atstovų kompetencijas, tam, kad būtų išvengta jų veiklos konkurencijos. Profesinių sąjungų ir darbo tarybų kompetencijų atribojimą bei pasikeitusį jų tarpusavio santykį fragmentiškai analizuoja ir Tomas Davulis 2017 metais žurnale „Teisė“ publikuotame straipsnyje „Darbo teisės rekodifikavimas Lietuvoje 2016-2017 m.“.

Svarbiausi tyrimo šaltiniai. Pagrindiniu tyrimo šaltiniu, analizuojant darbuotojų atstovavimo modelius ir jų kaitą Lietuvoje, yra 2016 m. Lietuvos Respublikos darbo kodeksas bei jį aiškinantis, darbo kodekso komentaras. Siekiant atskleisti darbuotojų atstovavimo sistemos sampratą tyrime buvo analizuojamos Tarptautinės darbo organizacijos konvencijos, kuriose įtvirtinta laisvė jungtis į asociacijas bei bendrieji darbuotojų atstovavimo principai. Nagrinėjant profesinių sąjungų, darbo tarybų ir darbuotojų patikėtinio teisinę padėtį Lietuvoje, buvo remtasi Lietuvos Respublikos Konstitucija bei ją aiškinančia Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo jurisprudencija, taip pat Nerijaus Kasiliausko išvalgomis monografijoje „*Profesinės sąjungos Lietuvoje. Teisinio statuso problemos*“. Analizuojant socialinės partnerystės reikšmę darbo teisėje, remtasi Daivos Petrylaitės monografija „*Profesinių sąjungų veikla ir socialinės partnerystės plėtra Lietuvoje*“ bei Ryčio Krasausko monografija „*Darbo santykių reguliavimas kolektyvinėmis sutartimis*“. Nagrinėjant darbuotojų atstovų veiklos ribas darbo ginčiuose, plačiai naudotasi Daivos Petrylaitės išvalgomis monografijoje „*Kolektyviniai darbo ginčai*“.

1. DARBUOTOJŲ ATSTOVAVIMO SISTEMA

1.1. Darbuotojų atstovavimo sistemos samprata

Darbuotojų teisė jungtis į asociacijas ar kitas organizacijas bei turėti savo atstovus kolektyviniuose darbo santykiuose su darbdaviu yra įtvirtinta daugelyje tarptautinių teisės aktų, kurie taikomi ir Lietuvoje bei tiesiogiai yra įtvirtinta Lietuvos Respublikos Konstitucijoje⁸ (toliau – Konstitucija). Tarptautinės darbo organizacijos priimtoje konvencijoje Nr. 135 „Dėl darbuotojų atstovų gynimo ir jiems teikiamų galimybių įmonėje“⁹ yra paaiškinta darbuotojų atstovų sąvoka. Konvencijos 3 straipsnyje teigiama, kad darbuotojų atstovais laikomi profesinių sąjungų atstovai, tai yra profesinių sąjungų narių paskirti arba išrinkti atstovai ir renkami atstovai, tai yra įmonės darbuotojų pagal nacionalinių įstatymų ar kitų norminių aktų arba kolektyvinių susitarimų nuostatas laisvai išrinkti atstovai, į kurių funkcijas neįeina veikla, kuri atitinkamose šalyse pripažinta kaip profesinių sąjungų išimtinė prerogatyva.

Bendrajai prasme teisė jungtis į asociacijas Lietuvoje įtvirtinama Visuotinės žmogaus teisių deklaracijos¹⁰ 20 str. ir 23 str. 4 d. bei Konstitucijos 35 str., kuriuose teigiama, kad asmenys turi teisę laisvai burtis į asociacijas, bet tuo pačiu negali būti verčiami priklausyti kokiai nors asociacijai, taip pat kiekvienas asmuo turi teisę steigti profesines sąjungas ir stoti į jas, kad būtų ginami savi interesai. Atitinkamas principas įtvirtintas ir Europos žmogaus teisių ir pagrindinių laisvių apsaugos konvencijos¹¹ 11 str. 1 d., kuriame pabrėžiama, kad kiekvienas asmuo turi teisę laisvai jungtis į asociacijas kartu su kitais, taip pat teisę steigti ir stoti į profesines sąjungas savo interesams ginti. Bendrąjį laisvės jungtis į asociacijas principą sukonkretina ir pritaiko darbo teisės santykiams Europos socialinės chartijos (pataisytos)¹² I dalies 5 punktą, kuriame numatyta, kad visi darbuotojai ir darbdaviai, siekdami apsaugoti savo ekonominius ir socialinius interesus, turi teisę laisvai jungtis į nacionalines ir tarptautines organizacijas, taigi tiek darbuotojai, tiek darbdaviai gali turėti savo atstovavimo sistemą. Kiti tarptautiniai teisės aktai, reguliuojantys darbuotojų ir darbdavių organizacijų steigimą, reguliuoja ne tik darbuotojų teisę turėti atstovus, bet ir numato tam tikrą apsaugą.

⁸ Lietuvos Respublikos Konstitucija. *Lietuvos aidas*, 1992, Nr. 220-0.

⁹ Tarptautinės darbo organizacijos konvencija Nr. 135 „Dėl darbuotojų atstovų gynimo ir jiems teikiamų galimybių įmonėje“. *Valstybės žinios*, 1996, Nr. 30-737.

¹⁰ Visuotinė žmogaus teisių deklaracija. *Valstybės žinios*, 2006, Nr. 68-2497.

¹¹ Europos žmogaus teisių ir pagrindinių laisvių apsaugos konvencija. *Valstybės žinios*, 1995, Nr. 40-987.

¹² Europos socialinė chartija (pataisyta). *Valstybės žinios*, 2001, Nr. 49-1704.

Vienas iš pirmųjų Lietuvoje įsigaliojusių tarptautinių teisės aktų, užtikrinančių darbuotojų teisę jungtis į asociacijas ir organizacijas bei numatančių tokių organizacijų apsaugą, buvo Tarptautinės darbo organizacijos konvencija Nr. 87 „Dėl asociacijų laisvės ir teisės jungtis į organizacijas gynimo“¹³. Ši konvencija buvo priimta siekiant progreso darbo santykiuose bei siekiant užtikrinti darbo santykių šalių teisę steigti ir jungtis į darbuotojų ar darbdavių organizacijas, kurios užtikrintų tinkamą narių teisių apsaugą. Taip pat svarbu paminėti, kad šios konvencijos 3 str. 2 d. buvo įtvirtinta valstybės valdžios institucijų pareiga susilaikyti nuo bet kokio kišimosi, galinčio apriboti darbuotojų ir darbdavių organizacijų vidaus veiklą ar suvaržyti jų galimybę veikti laisvai ir nepriklausomai. Taigi tokiu būdu buvo įtvirtinta darbuotojų ir darbdavių organizacijų nepriklausomybė, o tai leido joms sąžiningai atstovauti darbo santykių šalių interesus. Ne mažiau svarbi ir tais pačiais 1996 metais Lietuvoje įsigaliojusi Tarptautinės darbo organizacijos konvencija Nr. 98 „Dėl teisės jungtis į organizacijas ir vesti kolektyvines derybas principų taikymo“¹⁴, ja buvo išplėstos darbo santykių šalių organizacijų nepriklausomumo ribos. Šios konvencijos 1 str. 1 d. ir 2 str. 1 dalimi buvo įtvirtinti organizacijų narių nediskriminavimo, bei organizacijos nepriklausomumo principai, juose sureguliuota, kad darbuotojai yra ginami nuo bet kokių darbdavo veiksmų trukdančių jiems jungtis į organizacijas, taip pat pakartotinai įtvirtinta norma užtikrinanti darbuotojų ir darbdavių organizacijų apsaugą nuo bet kokio kišimosi į jų steigimo, veiklos bei valdymo reikalus. Be to konvencijos Nr. 98 3 str. teisė nustatyti darbo santykių šalių organizacijų steigimo taisykles buvo perleista valstybėms narėms, kuriose veikia tokios organizacijos. Taigi, manytina, kad taip atsirado potencialas visoms valstybėms narėms turėti skirtingas steigimo procedūras, o tai gali reikšti tam tikrų skirtumų atsiradimą valstybėse steigiant darbo santykių šalių organizacijas, o tuo pačiu ir skirtingą darbuotojų atstovavimo sistemos modelį.

Valstybėse vyrauja skirtingi darbuotojų atstovavimo modeliai. R. Krasauskas išskiria¹⁵ keturis darbuotojų atstovavimo modelius, pagal tai, kokie subjektai gali atstovauti darbuotojams informavimo ir konsultavimo procese, kolektyvinėse derybose, taip pat kaip nacionaliniuose teisės aktuose sureguliuoti jų tarpusavio santykiai:

¹³ Tarptautinės darbo organizacijos konvencija Nr. 87 „Dėl asociacijų laisvės ir teisės jungtis į organizacijas gynimo“. *Valstybės žinios*, 1996, Nr. 27-653.

¹⁴ Tarptautinės darbo organizacijos konvencija Nr. 98 „Dėl teisės jungtis į organizacijas ir vesti kolektyvines derybas principų taikymo“. *Valstybės žinios*, 1996, Nr. 28-674.

¹⁵ KRASAUSKAS, R. *et. al. Kolektyvinė darbo teisė: vadovėlis*. Vilnius: Mykolo Romerio universitetas, 2013, p. 251.

1. pirmuoju atveju darbuotojai yra atstovaujami tik profesinės sąjungos. Tai reiškia, kad informavimo, konsultavimo ir kolektyvinių derybų atvejais darbuotojus atstovauja tik profesinė sąjunga;
2. antruoju atveju pagrindinį darbuotojų atstovų vaidmenį atlieka profesinės sąjungos, tačiau jeigu įmonėje yra darbuotojų, kurie nepriklauso profesinei sąjungai, jie gali rinkti savo atstovus (pvz. darbo tarybas ar darbuotojų patikėtinį), kurie veikia kartu su profesinėmis sąjungomis. Tokio modelio valstybėse informavimo ir konsultavimo procedūros yra leidžiamos įgyvendinti abiems darbuotojų atstovams, tačiau kolektyvinių derybų teisė dažniausiai yra paliekama, kaip išimtinė profesinių sąjungų teisė;
3. trečiuoju atveju darbuotojus atstovauja tiek profesinės sąjungos, tiek papildomi darbuotojų atstovai (pvz. darbo tarybos, darbuotojų patikėtinis), tačiau papildomi darbuotojų atstovai veikia tik tuo atveju jeigu įmonėje nėra veikiančios profesinės sąjungos. Taigi šiuo atveju prioritetą yra teikiamas profesinei sąjungai, bet jeigu įmonėje ji nėra įsteigta, tuomet jos funkcijas gali įgyvendinti papildomi darbuotojų atstovai;
4. ketvirtuoju atveju profesinės sąjungos ir papildomi darbuotojų atstovai (pvz. darbo tarybos ir darbuotojų patikėtinis) veikia kartu, tačiau jiems yra suteikiamos skirtingos funkcijos, pvz. profesinėms sąjungoms paliekama išimtinė teisė vesti kolektyvines derybas ir sudaryti kolektyvines sutartis, o darbo taryboms paliekama teisė į informavimą ir konsultavimą.¹⁶

Lietuvoje nuo 2002 metų buvo įtvirtintas trečiasis darbuotojų atstovavimo modelis. 2002 metų Lietuvos Respublikos darbo kodekso (toliau – senasis Darbo kodeksas) 19 str. 1 d. buvo numatyta, kad atstovauti darbuotojų teisėms bei juos ginti esant darbo santykiams gali profesinės sąjungos. Tais atvejais, jeigu įmonėje, įstaigoje ar organizacijoje nėra veikiančios profesinės sąjungos ir jeigu darbuotojų kolektyvo susirinkimas darbuotojų atstovavimo ir gynimo funkcijos neperdavė atitinkamos ekonominės veiklos šakos profesinei sąjungai, darbuotojams atstovauja darbo taryba, išrinkta slaptu balsavimu visuotiniame darbuotojų kolektyvo susirinkime. 2016 metais priėmus naująjį Lietuvos Respublikos darbo kodeksą (toliau – Darbo kodeksas) ši sistema buvo pakeista ir Lietuvoje buvo įtvirtintas ketvirtasis darbuotojų atstovavimo modelis. Šiame kodekse buvo numatyta, kad darbuotojų atstovai - profesinės sąjungos, darbo tarybos ir darbuotojų patikėtinis, gali veikti kartu ir netgi privalo bendradarbiauti, tačiau

¹⁶ KRASAUSKAS, R. *et. al. Kolektyvinė darbo teisė: vadovėlis*. Vilnius: Mykolo Romerio universitetas, 2013, p. 251.

jų funkcijos buvo paskirstytos. Profesinėms sąjungoms, kaip išimtinė teisė buvo palikta kolektyvinių derybų ir kolektyvinių sutarčių sudarymo teisė, o darbo taryboms ir darbuotojų patikėtiniui suteikta teisė vykdyti informavimą ir konsultavimą.¹⁷

Apibendrinant svarbu pabrėžti, kad darbuotojų atstovavimas kyla iš bendrosios teisės laisvai jungtis į asociacijas. Darbuotojai šią teisę įgyvendina jungdamiesi prie profesinių sąjungų arba įmonėse rinkdami savo atstovus – darbo tarybas arba darbuotojų patikėtinių. Pagal Lietuvoje galiojantį darbuotojų atstovavimo modelį šie atstovai veikia kartu, neperžengdami savo įgaliojimų ribų.

1.2. Profesinė sąjunga – profesinės sąjungos narių atstovas

Mokslinėje literatūroje teigiama, kad Lietuvoje pirmosios darbininkų organizacijos, vadinamos „kovos kasos“, atsirado 1888 m. Vilniuje, nuo 1895 m. jos ėmė transformuotis į profesines sąjungas.¹⁸ Pirmoji (kurpių) profesinė sąjunga įkurta 1892 metais, tačiau tik 1906 m. kovo 4 d. profesinės sąjungos Lietuvoje buvo legalizuotos.¹⁹ Tarpukario laikotarpiu Lietuvoje vyravo smulkus verslas ir ūkis, todėl darbuotojams buvo pakankamai sunku vienytis į profesines sąjungas. Tačiau jau 1929 m. priimtame Žemės ūkio darbininkų samdos įstatyme buvo numatyta galimybė darbuotojų atstovams – profesinėms sąjungoms, sudaryti kolektyvines sutartis, kurių nuostatos buvo privalomos bendros sutarties dalyviams sudarant atskiras samdos sutartis.²⁰ Taigi manytina, kad jau tarpukario laikotarpiu Lietuvoje profesinėms sąjungoms buvo suteikta teisė derėtis dėl savo narių ir visų dirbančiųjų geresnių darbo sąlygų užtikrinimo. Pirmojo pasaulinio karo metu Lietuvoje veikusios profesinės sąjungos laikytos valstybės politinės sistemos dalimi, jų veiklai vadovavo komunistų partija.²¹ Lietuvos Respublikos Konstitucinis Teismas (toliau – Konstitucinis Teismas) 2003 m. rugsėjo 30 d. nutarime yra konstatavęs, kad iki Lietuvos nepriklausomos valstybės atkūrimo Lietuvoje veikusios profesinės sąjungos buvo Sovietų Socialistinių Respublikų Sąjungos (toliau – SSRS) profesinių sąjungų sistemos dalis, jos iš esmės buvo SSRS valstybės mechanizmo dalis, per kurias SSRS vykdė tam tikras socialines ir kitas funkcijas.²² Taigi galvotina, kad Lietuvai būnant SSRS

¹⁷ Lietuvos Respublikos darbo kodeksas. TAR, 2016, Nr. 23709 (su pakeitimais ir papildymais). 165 str.

¹⁸ KRASAUSKAS, R. *Darbo santykių reguliavimas kolektyvinėmis sutartimis*. Monografija. Vilnius: VĮ Registrų centras, 2009, p. 48.

¹⁹ KASILIAUSKAS, N. *Profesinės sąjungos Lietuvoje. Teisinio statuso problemos*. Monografija. Vilnius: VšĮ Teisės namai, 2008, p. 18.

²⁰ KRASAUSKAS, R., *Op. cit.*, p. 49.

²¹ KASILIAUSKAS, N., *Op. cit.*, p. 23.

sudėtyje profesinės sąjungos neįgyvendino savo tikrosios funkcijos – ginti darbuotojų interesus, o veikė, kaip institucijos, užtikrinančios valstybės vykdomos politikos įgyvendinimą darbo santykiuose. Tame pačiame nutarime Konstitucinis Teismas yra pasakęs, kad tik atkūrus Lietuvos nepriklausomybę atsirado politinės ir teisinės prielaidos formuoti pilietinei visuomenei, plėtoti žmonių visuomeniniam aktyvumui, taigi ir kurtis laisvoms profesinėms sąjungoms – vienam iš pilietinės visuomenės elementų, o laisvos profesinės sąjungos gali kurtis ir veikti tik nepriklausomoje demokratinėje valstybėje. Atkūrus Lietuvos nepriklausomybę buvo priimti teisės aktai, kuriais siekta sudaryti prielaidas nepriklausomoms profesinėms sąjungoms kurtis ir veikti.²³ Vienas iš tokių aktų buvo Lietuvos Respublikos profesinių sąjungų įstatymas²⁴ priimtas 1991 m. lapkričio 21 d., su pakeitimais galiojantis iki šiol. Taip pat 2002 metais, Lietuvai siekiant įgyvendinti stojimo į Europos Sąjungą sutartį, buvo priimtas senasis Darbo kodeksas, pakeitęs tuo metu dar galiojusį Lietuvos Respublikos darbo įstatymų kodeksą.²⁵ Šie nepriklausomoje Lietuvos Respublikoje priimti teisės aktai įtvirtino profesinių sąjungų nepriklausomumą²⁶ bei numatė pagrindinę jų funkciją - atstovauti ir ginti darbuotojų interesus.²⁷ Profesinių sąjungų įstatymo preambulėje buvo įtvirtinta, kad profesinės sąjungos yra savanoriškos ir savaveiksmės organizacijos, atstovaujančios darbuotojų profesinėms darbo, ekonominėms, socialinėms teisėms ir interesams, juos ginančios. Senojo Darbo kodekso 19 str. 1 d. buvo įtvirtinta, kad atstovauti darbuotojų teisėms ir interesams bei juos ginti esant darbo santykiams gali profesinės sąjungos. Šio kodekso 60 str. profesinėms sąjungoms buvo suteikta teisė sudaryti kolektyvines sutartis, o 59 str. 2 d. apibrėžta, kad įmonės sudaryta kolektyvinė sutartis yra taikoma visiems tos įmonės darbuotojams. Taigi šie nepriklausomoje Lietuvos Respublikoje priimti darbo santykius reguliuojantys teisės aktai įtvirtino profesinių sąjungų nepriklausomumą ir savarankiškumą, o taip pat numatė profesinių sąjungų galimybę atstovauti visiems darbuotojams, nepriklausomai nuo to ar jie yra profesinių sąjungų nariais, sudarant kolektyvines sutartis.

2016 metais rugsėjo 14 dieną buvo priimtas naujasis Darbo kodeksas, kuriuo buvo įtvirtintas naujas požiūris į profesinių sąjungų atstovaujamų darbuotojų ratą. Šio kodekso

²² Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 2003 m. rugsėjo 30 d. nutarimas „Dėl teisės aktų, kuriais buvo sprendžiami iki Lietuvos nepriklausomos valstybės atkūrimo Lietuvoje veikusių valstybinių profesinių sąjungų valdyto turto klausimai, atitikties Lietuvos Respublikos Konstitucijai“. *Valstybės žinios*, Nr. 93-4223. III d. 3 p.

²³ *Ibidem*. VIII d. 2 p.

²⁴ Lietuvos Respublikos profesinių sąjungų įstatymas. *Lietuvos aidas*, 1991, Nr. 240-0 (su pakeitimais ir papildymais).

²⁵ Lietuvos Respublikos darbo įstatymų kodeksas. *Valstybės žinios*, 1972, Nr. 18-137 (su pakeitimais ir papildymais).

²⁶ Lietuvos Respublikos profesinių sąjungų įstatymas. *Op. cit.*, 3 str.

²⁷ Lietuvos Respublikos darbo kodeksas. *Valstybės žinios*, 2002, Nr. 64-2569 (su pakeitimais ir papildymais), 20 str.

165 str. 3 d. buvo įtvirtinta, kad profesinės sąjungos darbo kodekso ir kitų įstatymų nustatytais atvejais kolektyviai atstovauja savo nariams – darbuotojams ir asmenims, dirbantiems Lietuvos Respublikos užimtumo įstatyme nurodytais darbo santykiams prilygintų teisinių santykių pagrindais kolektyviniuose darbo santykiuose. Tas pats numatyta ir Profesinių sąjungų įstatymo 11 ir 15 straipsniuose. Juose pabrėžiama, kad profesinės sąjungos atstovauja savo nariams sudarydamos su darbdaviu kolektyvines ar kitokias sutartis, taip pat įstatymų nustatyta tvarka gina savo ir savo narių teises ir teisėtus interesus valstybės ir savivaldybių institucijose bei įstaigose, gindamos savo narių teises ir teisėtus interesus, jos gali sudaryti susitarimus su valstybės ir savivaldybių institucijomis bei įstaigomis. Taigi šios nuostatos suponuoja, kad profesinė sąjunga turi atstovavimo pareigą tik savo nariams, tačiau analizuojant Darbo kodeksą galima išvelgti, kad tam tikrais atvejais profesinės sąjungos vis tik atstovauja visų darbuotojų interesus (Plačiau žiūrėti tyrimo 11 - 14 puslapiuose).

R. Krasauskas profesines sąjungas skirsto pagal jų veiklos lygį. Žemiausio lygmens (darbovietės) profesinė sąjunga yra veikianti įmonės filialo ar kito jos struktūrinio padalinio lygiu. Antro lygmens (darbdavio) profesinė sąjunga yra veikianti įmonės lygiu. Trečiojo lygmens profesinė sąjunga yra šakinė, veikianti vienos ūkio šakos lygiu, pvz. pareigūnų, medikų, pedagogų. Ketvirtojo lygmens yra tarpšakinė profesinė sąjunga, kuri veikia kelių ūkio šakų lygiu. Tuomet teritorinė profesinė sąjunga, kuri veikia tam tikroje valstybės teritorijoje, pvz. apskrityje. Aukščiausio lygmens yra centrinė profesinė sąjunga veikianti nacionaliniu lygiu.²⁸ Pagal tai kokio lygmens yra profesinė sąjunga, jai yra priskirtinos tam tikros funkcijos.

Darbo kodekso 165 str. 3 d. įtvirtinta, kad visos profesinės sąjungos įstatymų nustatyta tvarka teisminėse arba administracinėse procedūrose gali atstovauti ir trečiųjų šalių piliečiams. Ši profesinių sąjungų teisė numatyta 2009 metų birželio 18 dieną Europos Parlamento ir Tarybos priimtoje direktyvoje 2009/52. Jos 13 str. 1 d. įtvirtinta, kad valstybės narės turi užtikrinti, jog būtų nustatyta veiksminga tvarka, pagal kurią nelegaliai dirbantys trečiųjų šalių piliečiai galėtų tiesiogiai arba pasitelkdami valstybių narių paskirtas trečiąsias šalis, pavyzdžiui, profesines sąjungas ar kitas asociacijas arba valstybės narės kompetentingą instituciją, kai tai numatyta nacionalinės teisės aktuose, pateikti skundus savo darbdavių atžvilgiu.²⁹ Lietuva įgyvendindama šią direktyvą

²⁸ KRASAUSKAS. R. *et. al.*. *Kolektyvinė darbo teisė*: vadovėlis. Mykolo Romerio universitetas, 2013, p. 257.

²⁹ Europos Parlamento ir Tarybos direktyva 2009/52/EB. *kuria numatomi sankcijų ir priemonių nelegaliai esančių trečiųjų šalių piliečių darbdaviams būtiniausi standartai*. 13 str. 1d. [interaktyvus] [Žiūrėta 2019 m. sausio 5 d.] Prieiga per internetą < <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/LT/TXT/?uri=CELEX%3A32009L0052>>.

pasirinko profesines sąjungas, kaip nelegaliai dirbančių trečiųjų šalių piliečių atstovus, ginčiuose su darbdaviu atstovauti. Tuo pačiu svarbu pabrėžti, kad nors ir trečiųjų šalių piliečiai negali būti profesinių sąjungų nariais, nes jie nėra oficialiai dirbantys asmenys, juos vis tiek atstovauja profesinės sąjungos ir šios direktyvos įgyvendinimui nėra pasitelkiama kita institucija. Taigi tokiu reguliavimu išplečiamos profesinių sąjungų atstovavimo teisės, kadangi jos gali atstovauti ne tik savo narius, bet ir nelegaliai Lietuvoje dirbančius trečiųjų šalių piliečius.

Kitas pavyzdys, kuomet profesinė sąjunga atstovauja ne tik savo narius, kai profesinė sąjunga Darbo kodekso numatytais atvejais perima darbo tarybos įgaliojimus. Darbo kodekso 169 str. 3 d. yra numatyta, kad jeigu darbdavio įmonėje, įstaigoje ar organizacijoje yra viso darbdavio lygmeniu veikianti profesinė sąjunga, kurios nariais yra daugiau kaip 1/3 visų darbdavio darbuotojų, tai darbo taryba nėra sudaroma. Ta pati nuostata galioja tada, kai įmonėje veikia kelios profesinės sąjungos ir joms kartu priklauso daugiau kaip 1/3 darbuotojų. T. Davulio teigimu, pirmuoju atveju darbdavio lygmeniu veikianti profesinė sąjunga įgyja visus darbo tarybos įgaliojimus ir atlieka visas Darbo kodekse darbo tarybai prikirtas funkcijas. Antruoju atveju įstatymų leidėjas leidžia profesinėms sąjungoms susitarti dėl jungtinės profesinių sąjungų atstovybės šiai funkcijai įgyvendinti.³⁰ Lietuvos Aukščiausiasis Teismas 2017 metais yra pasisakęs, kad profesinės sąjungos savo narius atstovauja ir juos gina *ex officio* (pagal pareigas), o visiems kitiems darbuotojams gali atstovauti ir juos ginti, jei darbuotojų kolektyvas tokias teises įmonėje, įstaigoje ar organizacijoje veikiančiai profesinei sąjungai yra perdavęs arba jei profesinė sąjunga atstovauja darbuotojų daugumos valiai.³¹ Taigi susiklosto situacija, kai profesinė sąjunga, įgyvendindama darbo tarybos funkcijas ir Darbo kodekso 165 str. 4 d. pagrindu, įgyja įstatymine teisę atstovauti visiems įmonės darbuotojams.

Nacionaliniu lygmeniu veikianti profesinė sąjunga įgyja teisę atstovauti visus darbuotojus, t.y. ne tik jos narius, kai remiantis Darbo kodekso 185 str. veikia Lietuvos Respublikos Trišalėje taryboje ir įgyvendina Trišalės tarybos nuostatuose apibrėžtas funkcijas. Trišalės tarybos nuostatuose yra apibrėžta, kad Trišalė taryba vykdo nuolatinę socialinių, ekonominių ir darbo klausimų stebėseną, jų analizę bei teikia siūlymus dėl šių klausimų sprendimo. Taip pat svarsto pasiūlymus ir rengia išvadas ar rekomendacijas dėl nacionalinių, teritorinių ir šakinių kolektyvinių sutarčių ir pagal savo kompetenciją prižiūri, kaip šalys jų laikosi. Be to teikia Vyriausybei išvadas dėl minimalaus darbo

³⁰ DAVULIS, T. *Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras*. Vilnius: VĮ Registrų centras, 2018, p. 500.

³¹ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2017 m. sausio 20 d. nutartis civilinėje byloje Lietuvos profesinė sąjunga „Sandrauga“ v. „Diena media news“, Nr. E3K-3-96-690/2017. IV d. 13 p.

užmokesčio dydžio nustatymo.³² Nors, T. Davulio nuomone³³, Trišalės tarybos sprendimai ir sudaryti susitarimai neturi privalomosios galios, nes nesukuria teisės normos ir jų įgyvendinimas negali būti užtikrinamas teismine tvarka, tačiau jos rekomendacijos daro didelę įtaką kitų institucijų sprendimams, kurie nulemia visų Lietuvos darbuotojų darbo sąlygas.³⁴ Apžvelgus Trišalės tarybos nuostatuose įtvirtintus įgaliojimus galima apibendrinti, kad profesinės sąjungos, būdamos Trišalės tarybos sudėtyje, atstovauja visų Lietuvos darbuotojų interesus.

Svarbu paminėti ir tai, kad viena svarbiausių profesinių sąjungų funkcijų yra kolektyvinės derybos. T. Davulio teigimu pavienis darbuotojas, kaip ir darbuotojų grupė ar visų darbdavio darbuotojų kolektyvas, nėra laikomas kolektyvinių derybų šalimi, o teisė vesti kolektyvines derybas yra suteikiama profesinei sąjungai, kaip darbuotojus atstovaujančiai institucijai.³⁵ Taigi iš to seka, kad kolektyvines derybas darbuotojai gali vesti ir sudaryti kolektyvines sutartis tik per profesines sąjungas, kurios atstovauja jų interesams ir veikia savo narių vardu. Tokiu atveju kyla problema, nes Darbo kodekso 197 str. 1 d. yra numatyta, kad kolektyvinių derybų rezultatas - sudaryta kolektyvinė sutartis, yra taikoma tik ją sudariusių profesinių sąjungų nariams. Visgi tame pačiame straipsnyje ši problema yra išsprendžiama įtvirtinant nuostatą, kad darbdavio arba darbovietės lygmens kolektyvinė sutartis vis tik gali būti taikoma visiems darbuotojams, jeigu profesinė sąjunga ir darbdavys susitaria dėl kolektyvinės sutarties taikymo visiems darbuotojams ir tai patvirtina visuotinis darbdavio darbuotojų susirinkimas.³⁶ Taip pat kolektyvinė sutartis yra taikoma visiems darbuotojams, jeigu nesant darbdavio lygmeniu veikiančios profesinės sąjungos kolektyvinę sutartį sudaro šakos profesinė sąjunga, kuri nustatyta tvarka buvo įgaliota vesti derybas dėl darbdavio lygmens kolektyvinės sutarties, ir darbdavys, su sąlyga, kad ją patvirtina visuotinis darbdavio darbuotojų susirinkimas.

Iš to seka, kad profesinės sąjungos sudarydamos kolektyvines sutartis pirmiausia atstovauja savo narius, tačiau esant kolektyvinių derybų šalių sutikimui jos gali derėtis dėl visų darbuotojų interesų ir taip juos atstovauti. Tai patvirtina T. Davulio Darbo kodekso komentare išsakyta nuomonė dėl streiko skelbimo. Jo teigimu, Darbo kodekso 244 str. yra įtvirtinta, kad jeigu darbuotojai, kurie nėra profesinės sąjungos nariai, turi reikalavimų darbdaviui ir nori dėl to kelti streiką, jie turi kreiptis į profesinę sąjungą, kad ji pateiktų

³² Lietuvos Respublikos Trišalės tarybos nuostatai. *TAR*, 2018, Nr. 883.

³³ DAVULIS, T. *Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras*. Vilnius: VĮ Registrų centras, 2018, p. 534.

³⁴ *Ibidem*. p. 534.

³⁵ *Ibidem*. p. 537.

³⁶ *Ibidem*. p. 556.

reikalavimus darbdaviui.³⁷ Tik tada, jeigu darbdavys nesidera ir nesutinka tenkinti darbuotojų reikalavimų, darbuotojai gali reikalauti profesinės sąjungos pradėti organizuoti darbuotojų streiką. Taigi manytina, kad tais atvejais, kai atsiranda poreikis vesti derybas su darbdaviu dėl pareikštų darbuotojų reikalavimų, tai įgyvendinti, atstovaudama visus įmonėje ar įstaigoje dirbančius darbuotojus, gali tik profesinė sąjunga.

Apibendrinant svarbu pabrėžti, kad nors Darbo kodeksas ir Profesinių sąjungų įstatymas įvardina, jog profesinės sąjungos atstovauja tik savo narius, toks jų paskirties apibrėžimas neturėtų būti suabsoliutinamas, kadangi aptarti pavyzdžiai leidžia teigti, kad išimtiniais atvejais jos atstovauja visus darbuotojus.

1.3. Darbo taryba – įmonės darbuotojų atstovas

Darbo tarybos lyginant su profesinėmis sąjungomis yra santykinai naujas institutas Lietuvos darbo teisėje. Šio instituto poreikis kolektyvinėje darbo teisėje ypač išryškėjo 2004 metais Lietuvai įstojus į Europos Sąjungą. Prisijungdama prie Europos Sąjungos Lietuva kaip ir visos valstybės narės įsipareigojo perkelti Europos Sąjungos direktyvų nuostatas į nacionalinę teisę ir užtikrinti tinkamą jų įgyvendinimą, o būtent Europos Sąjungos direktyvų dėl darbuotojų informavimo ir konsultavimo perkėlimas paskatino institucinį darbo teisinių santykių sistemų pakeitimą, to pasekoje buvo institucionalizuotas alternatyvus darbuotojų atstovavimo subjektas – darbo tarybos.³⁸ Kuriant darbo tarybų institutą Lietuvoje 2004 metais buvo priimtas Lietuvos Respublikos darbo tarybų įstatymas, kurio 3 str. buvo įtvirtinta, jog darbo tarybos yra sudaromos tais atvejais, kai įmonėje nėra veikiančios profesinės sąjungos ir jeigu darbuotojų kolektyvo susirinkimas darbuotojų atstovavimo ir gynimo funkcijos nepervedė atitinkamos ekonominės veiklos šakos profesinei sąjungai ir tik tuo atveju jeigu įmonėje dirba daugiau nei 20 darbuotojų.³⁹

2016 metais priėmus naująjį Darbo kodeksą Lietuvos Respublikos darbo tarybų įstatymas neteko galios, to pasekoje darbo tarybos tapo privalomos visose įmonėse, kuriose dirba vidutiniškai daugiau nei 20 darbuotojų, o įmonėse, kuriose dirba mažiau nei 20 darbuotojų išliko galimybė darbuotojams išsirinkti juos atstovaujantį asmenį -

³⁷ DAVULIS, T. *Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras*. Vilnius: VĮ Registrų centras, 2018, p. 645.

³⁸ KASILIAUSKAS, N. *Profesinės sąjungos Lietuvoje. Teisinio statuso problemos*. Monografija. Vilnius: VšĮ Teisės namai, 2008, p. 12.

³⁹ Lietuvos Respublikos darbo tarybų įstatymas. *Valstybės žinios*, 2004, Nr. 164-5972 (su pakeitimais ir papildymais).

darbuotojų patikėtini⁴⁰. Taigi susiklostė situacija kuomet darbdavys, turintis daugiau nei vidutiniškai 20 darbuotojų savo įmonėje, yra priverstas organizuoti darbo tarybų rinkimus ir turėti darbo tarybą. Tokia nuostata suponuoja, kad darbo tarybos yra privalomos visose įmonėse, kuriose vidutiniškai dirba daugiau nei 20 darbuotojų. Tačiau Darbo kodekso 169 str. 1d. įtvirtinta nuostata, jog darbo taryba turi būti sudaryta darbdavio iniciatyva, nereiškia, kad darbo taryba vis tik veiks toje įmonėje. Šia norma darbdaviui yra sukuriama prievolė inicijuoti darbo tarybos sudarymą (t.y. sudaryti darbo tarybos rinkimų komisiją, informuoti darbuotojus apie darbo tarybos rinkimus bei suteikti darbuotojams tinkamas sąlygas darbo metu dalyvauti darbo tarybų rinkimuose), tačiau, ar vis tik darbo taryba bus sudaryta, priklauso jau ne nuo darbdavio, o nuo pačių darbuotojų aktyvumo.

T. Davulio nuomone, Darbo kodeksas nenumato individualaus darbuotojo prievolės dalyvauti rinkimuose, todėl gali būti, kad pakankamam jų skaičiui tiesiog nedalyvaujant rinkimai būtų laikomi neįvykusiais ir darbo taryba nebūtų sudaroma.⁴¹ Svarbu paminėti, kad Darbo kodeksas numato, jog darbo tarybų rinkimai yra laikytini įvykusiais, jei juose dalyvauja daugiau kaip pusė darbuotojų, turinčių balsavimo teisę. Taip pat svarbu paminėti, kad darbo taryba nebūtų sudaroma jeigu darbovietėje būtų darbdavio lygmeniu veikianti profesinė sąjunga, kurios nariais būtų daugiau kaip 1/3 visų darbdavio darbuotojų.⁴² Tokiu atveju darbo tarybos funkcijas įgyvendintu darbdavio lygmeniu veikianti profesinė sąjunga⁴³.

Darbo kodekso 165 str. 4 d. yra numatyta, kad darbo taryba yra nepriklausomas darbuotojams atstovaujantis organas, Darbo kodekso nustatytais atvejais ir tvarka atstovaujantis visiems darbuotojams darbdavio ar, jeigu tai nustatyta Darbo kodekso ar socialinių partnerių susitarimuose, - ir darbovietės lygmeniu, informavimo, konsultavimo ir kitose dalyvavimo procedūrose, kuriomis darbuotojai ir jų atstovai įtraukiami į darbdavio sprendimų priėmimą. Ši įstatymo nuostata suponuoja, kad darbo taryba atstovauja visus su darbdaviu darbo santykiais susijusius darbuotojus, nepriklausomai nuo to ar jie yra profesinių sąjungų nariai⁴⁴, taip pat nepriklausomai nuo to ar tie darbuotojai dalyvavo renkant darbo tarybas. Taigi darbo tarybos paskirtis yra nediskriminuojant nei vieno darbuotojo atstovauti juos informavimo, konsultavimo procedūrose bei ginti jų interesus. Taip pat svarbu paminėti, kad priešingai nei prie profesinių sąjungų, prie darbo tarybų darbuotojams nereikia prisijungti. Tokį atstovavimą lemia tai, kad visi darbuotojai

⁴⁰ Plačiau aptarta - 1.4. poskyryje.

⁴¹ DAVULIS, T. *Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras*. Vilnius: VĮ Registrų centras, 2018, p. 499.

⁴² Lietuvos Respublikos darbo kodeksas. TAR, 2016, Nr. 23709 (su pakeitimais ir papildymais), 169 str. 3 d.

⁴³ Plačiau aptarta – 1.2. poskyryje.

⁴⁴ DAVULIS, T. *Op. cit.*, p. 488 .

galintys dalyvauti darbo tarybos rinkimuose, balsuoja ir renka savo atstovus kontaktui su darbdaviu palaikyti bei užtikrinti visų darbuotojų interesų apsaugą, todėl jie visi, be jokios narystės, išrinktų atstovų yra atstovaujami vienodai. Analizuojant darbo tarybos atstovavimo apimtį reikšminga yra tai, kad darbo taryba yra laikoma darbuotojų atstovu, todėl asmenys, kurie neturi darbo santykių su darbdaviu arba kurių santykiai kyla iš valstybės tarnybos ar civilinių sutarčių, nėra atstovaujami darbo tarybos ir jos nerenka⁴⁵, tokie asmenys yra atstovaujami profesinės sąjungos⁴⁶.

Aptariant darbo tarybų pareigą be išlygų atstovauti visiems darbdavio lygmens darbuotojams informavimo ir konsultavimo procedūrose, ne mažiau svarbi yra ir pareiga informuoti darbuotojus apie savo veiklą kiekvienais metais viešai pateikiant darbo tarybos veiklos ataskaitą.⁴⁷ Ši pareiga suponuoja, kad darbo taryba atstovauja visiems darbuotojams ir yra jiems atskaitinga, ataskaitos dėka darbuotojai gali prižiūrėti savo išrinktus atstovus, įvertinti jų veiklą, tačiau manytina, kad ši nuostata nėra visiškai išbaigta. Deja, bet Darbo kodeksas nenumato jokių sankcijų darbo tarybos nariams už netinkamą narių atstovavimą. Taigi susiklosto situacija, kai darbuotojų atstovai turi pareigą informuoti darbuotojus apie savo veiklą ir tarsi tai turėtų juos skatinti veikti sąžiningai ir atsakingai, tačiau neesant jokių sankcijų už piktnaudžiavimą savo padėtimi, tai tampa tik geros valios išraiška, o ne tam tikra atsakomybe ar prievole.

Kalbant apie darbo tarybos pareigą nešališkai atstovauti darbdavio lygmens darbuotojų interesus, manytina, kad šios pareigos įgyvendinimui gali trukdyti Darbo kodekso 175 str. įtvirtintas darbdavio ir darbo tarybos susitarimas. Šio straipsnio 1 d. yra įtvirtinta, kad darbdavys ir darbo taryba gali sudaryti rašytinį susitarimą, kuriame būtų aptarti svarbiausi darbo tarybos kompetencijos įgyvendinimo, veiklos organizavimo, finansavimo, papildomų garantijų darbo tarybos nariams jų veiklos vykdymo laikotarpiu nustatymo ir kiti susiję klausimai, skatinantys darbo tarybos ir darbdavio bendradarbiavimą. Iš vienos pusės ši norma atrodytų yra tinkamas žingsnis darbuotojų ir darbdavio bendradarbiavimo link, nes ji lyg ir turėtų padėti darbo tarybai lengviau organizuoti darbą bei lengviau vesti dialogą su darbdaviu, tačiau joje yra numatyta ir galimybė darbo tarybos nariams derėtis su darbdaviu dėl papildomų garantijų ne visiems darbuotojams, o būtent darbo tarybos nariams, ir, manytina, kad čia atsiranda nemažas potencialas darbdaviui manipuliuoti darbo tarybos nariais.

⁴⁵ DAVULIS, T. *Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras*. Vilnius: VĮ Registrų centras, 2018, p. 499.

⁴⁶ Plačiau aptarta – 1.2. poskyryje.

⁴⁷ Lietuvos Respublikos darbo kodeksas. *TAR*, 2016, Nr. 23709 (su pakeitimais ir papildymais), 174 str. 2 d. 3 p.

Žinoma, tokią galimybę galima bandyti paneigti to paties straipsnio 2 dalies nuostatomis, kuriose numatyta, kad tokia sutartimi negalima nustatyti teisės normų, reglamentuojančių darbuotojų darbo sąlygas, darbo užmokestį, darbo ir poilsio laiką ir kitus klausimus, kurie reglamentuoti darbdavio darbuotojams taikomoje kolektyvinėje sutartyje.⁴⁸ Tačiau svarbu pabrėžti, kad ne visose įmonėse yra taikomos kolektyvinės sutartys, taip pat ši nuostata netrukdo darbo tarybos nariams susitarti su darbdaviu dėl tam tikrų kitokių privilegijų. Taigi manytina, kad ši nuostata sukuria galimybę darbdaviui palenkti darbo tarybą į savo pusę ir išvengti nesutarimų informavimo ir konsultavimo procedūrose bei kolektyviniuose darbo santykiuose su darbuotojais.

Tai patvirtinti gali ir tai, kad Darbo kodekso 175 str. 3 d. yra numatyta, kad darbdavio ir darbo tarybos susitarimas sudaromas terminuotam laikui. Jo galiojimo trukmė negali būti ilgesnė negu vieni metai po jį sudariusios darbo tarybos kadencijos pabaigos. Galima manyti, kad tai taip pat gali prisidėti prie darbo tarybos pastūmėjimo veikti darbdavio naudai, nes sudarytas susitarimas galioja tik tiems individualiems darbo tarybos nariams ir išrinkus naują darbo tarybą bei pasikeitus jos sudėčiai, atsiranda poreikis tartis iš naujo ir palenkti naujus darbo tarybos narius darbdavio naudai, tačiau šią normą galima aiškinti ir tuo, kad sudarius naują darbo tarybą atsiranda poreikis tartis dėl jos veiklos organizavimo ir tinkamo dialogo su darbdaviu užtikrinimo.

Apibendrinant svarbu apibrėžti, kad darbo taryba atstovauja visus darbdavio lygmens darbuotojus toje įstaigoje dirbančius darbo sutarties pagrindu. Toks darbuotojų atstovavimas pasireiškia informavimo, konsultavimo ir kitose dalyvavimo procedūrose, kuriomis darbuotojai ir jų atstovai yra įtraukiami į darbdavio sprendimų priėmimą bei toks atstovavimas turi būti nešališkas ir užtikrinantis darbuotojų interesų apsaugą.

1.4. Darbuotojų patikėtinis, kaip darbo tarybos funkcijas įgyvendinantis subjektas

Darbuotojų patikėtinio institutas, kaip ir darbo tarybų, Lietuvoje buvo įsteigtas siekiant įgyvendinti Europos Sąjungos direktyvų, kurios numato informavimo ir konsultavimo pareigą valstybių narių darbo teisėje, nuostatas⁴⁹. Šio instituto paskirtis buvo mažose įmonėse, kuriose dirba vidutiniškai mažiau nei 20 darbuotojų, įgyvendinti darbuotojų atstovavimo funkciją informavimo, konsultavimo ir kitose atstovavimo procedūrose, kuriomis darbuotojai įtraukiami į sprendimų priėmimą. Lietuvoje buvo nuspręsta, kad net

⁴⁸ DAVULIS, T. *Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras*. Vilnius: VĮ Registrų centras, 2018, p. 516.

⁴⁹ Plačiau aptarta – 1.3. poskyryje.

ir tokiose mažose įmonėse tam, kad darbuotojams būtų galima lengviau vesti dialogą su darbdaviu, kaip alternatyva darbo tarybai yra galimas darbuotojo patikėtinio institutas. Todėl svarbu pažymėti, kad skirtingai nuo darbo tarybos sudarymo iniciatyvos, darbuotojų patikėtinio rinkimų inicijavimas darbdaviui nėra privalomas. Darbuotojai patys sprendžia, ar jiems naudotis teise į atstovavimą per darbuotojų patikėtinį.⁵⁰ Manytina, kad tokia darbuotojų pasirinkimo laisvė kodekse yra numatyta todėl, kad darbdaviui tiesiogiai tartis su mažiau nei 20 darbuotojų (pavyzdžiui sušaukiant visuotinį darbuotojų susirinkimą ir organizuojant darbuotojų balsavimą tam tikrais klausimais) ar juos informuoti tam tikrais svarbiais įmonėje klausimais iš dalies yra net teisingiau, nes tuomet visi darbuotojai tiesiogiai gali išreikšti savo nuomonę bei išgirsti informaciją iš darbdavio. To pasekoje atsiranda glaudesnis darbuotojų ir darbdavio tarpusavio ryšys, taip pat gerėja darbo atmosfera. Tačiau tam tikrais atvejais toks darbuotojų ir darbdavio bendradarbiavimas gali sukelti ir sunkumų, nes vykdant konsultavimą, pavyzdžiui su 19 darbuotojų, jų visų nuomonės gali išsiskirti ir tai galėtų sukelti ilgai trunkanti konfliktą. Todėl darbuotojų atstovas tokioje situacijoje pagelbėtų bendradarbiaudamas su abiem šalimis ir darbas įmonėje vyktų sklandžiau bei informavimo ir konsultavimo procedūros būtų atliekamos lengviau.

Darbo kodekso 177 str. 2 d. yra numatyta, kad darbuotojų patikėtinui, jeigu nenustatyta kitaip, *mutatis mutandis* taikomos visos Darbo kodekso ir kitų įstatymų, kitų darbo teisės normų nuostatos, nustatančios darbo tarybos ir jos narių teises, pareigas ir garantijas. Vadinasi darbuotojų patikėtinis, kaip ir darbo tarybos atstovauja tik darbuotojus dirbančius darbo sutarties pagrindu⁵¹. Ši kodekso nuostata taip pat reiškia, kad darbuotojų patikėtinis atlieka tokias pačias funkcijas kaip ir darbo taryba, vadinasi darbuotojų patikėtinis, kaip ir darbo taryba, negali sudaryti kolektyvinių sutarčių ar inicijuoti kolektyvinių darbo ginčų dėl interesų⁵², tačiau gali inicijuoti kolektyvinį darbo ginčą dėl teisės, taip pat gali atlikti informavimą ir konsultavimą bei kitas dalyvavimo procedūras, kuriomis darbuotojai įtraukiami į darbdavio sprendimų priėmimą darbovietės lygiu. Taip pat svarbu paminėti, kad remiantis šia nuostata manytina, jog darbuotojų patikėtinis, kaip ir darbo taryba, galėtų sudaryti susitarimą su darbdaviu dėl papildomų garantijų sau ir tai galėtų sukelti tam tikrų abejonių dėl darbuotojų patikėtinio nešališkumo atstovaujant darbuotojus informavimo ir konsultavimo procedūrose⁵³.

⁵⁰ DAVULIS, T. *Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras*. Vilnius: VĮ Registrų centras, 2018, p. 520.

⁵¹ Plačiau aptarta – 1.3. poskyryje.

⁵² DAVULIS, T. *Op. cit.*, p. 520.

⁵³ Plačiau aptarta – 1.3. poskyryje.

Apibendrinant, darbuotojų patikėtinis yra darbovietės, kurioje vidutiniškai dirba mažiau nei 20 darbuotojų, pačių darbuotojų iniciatyva išrinktas, vienasmenis asmenų dirbančių toje įmonėje darbo sutarties pagrindu atstovas, įgyvendinantis visas darbo tarybos funkcijas, ir jeigu nenumatyta kitaip, turintis visas darbo tarybos ir jos narių teises, pareigas ir garantijas.

Apžvelgiant tyrimo pirmąją dalį, galima apibendrinti, kad naujasis Darbo kodeksas pakeitė iki tol galiojusį darbuotojų atstovavimo modelį. Vietoje anksčiau galiojusio alternatyvaus darbuotojų atstovų veikimo, buvo įtvirtintas darbuotojų atstovų bendradarbiavimas darbdavio, sutartiniais atvejais ir darbovietės, lygiu, o galima tarpusavio konkurencija eliminuota įtvirtinant jų išimtinės funkcijas, profesinėms sąjungoms, kaip išimtinę teisę paliekant kolektyvines derybas ir kolektyvinių sutarčių sudarymą, o darbo taryboms – priskiriant informavimo ir konsultavimo pareigą.

Su naujojo Darbo kodekso įsigaliojimu iš dalies pasikeitė ir darbuotojų atstovų atstovaujamųjų ratas. Remiantis Darbo kodekso 165 str., profesinės sąjungos gali atstovauti tik savo narius, o darbo tarybos ir darbuotojų patikėtinis visus darbdavio darbuotojus. Svarbu pabrėžti, kad nors Darbo kodeksas įvardijo, kad profesinės sąjungos atstovauja tik savo narius, tačiau platesnė profesinių sąjungų veiklos analizė rodo, kad tais atvejais, kai profesinė sąjunga atstovauja trečiųjų šalių piliečius, veikia Trišalėje taryboje, perima darbo tarybos funkcijas, ar kai yra išplečiamos kolektyvinės sutarties taikymo ribos, ji atstovauja ne tik savo narius, tačiau visus darbuotojus. Todėl Darbo kodekse ir Profesinių sąjungų įstatyme įvardinta profesinių sąjungų pareiga atstovauti tik savo narius neturėtų būti suabsoliutinama.

2. DARBUOTOJŲ ATSTOVŲ REIKŠMĖ ĮGYVENDINANT SOCIALINĘ PARTNERYSTĘ

Teisės teorijoje išskiriamos socialinės partnerystės sąvokos plačiąja ir siaurąja prasmėmis. Plačiąja prasme socialinė partnerystė suvokiama kaip visuomeninis, organizuotas ir tikslingas socialinių grupių bendradarbiavimas siekiant kompromiso, konsensuso socialinėje, ekonominėje ir politinėje srityje.⁵⁴ Siaurąja prasme socialinė partnerystė suvokiama kaip darbuotojų ir darbdavių atstovų bei jų organizacijų ir kitų socialinių partnerių tarpusavio santykių sistema, kuria siekiama suderinti darbo santykių subjektų interesus.⁵⁵ Taigi, socialinė partnerystė gali vykti įvairiose valstybės ir visuomenės veiklos srityse, bet pati didžiausia jos įtaka yra darbo rinkai.⁵⁶ Todėl siekiant tyrimo tikslo, toliau bus analizuojama socialinės partnerystės samprata tik siaurąją prasme.

Analizuojant socialinės partnerystės sąvoką, būtina aptarti socialinės partnerystės šalis. Remiantis Darbo kodekso 162 str., socialinėje partnerystėje gali dalyvauti darbuotojų atstovai, darbdavys, darbdavių atstovai ir kiti socialiniai partneriai, taip pat kodekso ir kitų darbo teisės normų nustatytais atvejais darbuotojai tiesiogiai. Plačiau šios socialinių partnerių sąvokos apibrėžiamos Darbo kodekse. Remiantis Darbo kodekso 165 str. 2 d., darbuotojų atstovais įgyvendinant socialinę partnerystę gali būti: profesinės sąjungos, darbo tarybos ir darbuotojų patikėtinis⁵⁷.

Darbdavių atstovai gali būti grupuojami pagal tai, koku lygiu įgyvendinama socialinė partnerystė. Remiantis Darbo kodekso 180 str. įgyvendinant socialinę partnerystę darbdavio lygmeniu, darbdavį atstovauja juridinio asmens vienasmenis valdymo organas arba jo įgalioti asmenys (o jei darbdavys – fizinis asmuo, pats fizinis asmuo). Įgyvendinant socialinę partnerystę šakos, teritoriniu ar nacionaliniu lygmenimis darbdavį socialinėje partnerystėje gali atstovauti darbdavių organizacijos: asociacijos, federacijos, konfederacijos, susivienijimai ir kita,⁵⁸ darbdavys tiesiogiai šiuose socialinės partnerystės lygiuose nedalyvauja.

Daivos Petrylaitės išskirtoje socialinės partnerystės sąvokoje,⁵⁹ bendrai įvardinti ir kiti galimi socialiniai partneriai Lietuvoje yra Lietuvos Respublikos Vyriausybė ar jos įgaliotos institucijos bei savivaldybės institucijos. Jos socialinės partnerystės šalimis

⁵⁴ KRASAUSKAS, R. *et. al.* Kolektyvinė darbo teisė: *vadovėlis*. Vilnius: Mykolo Romerio universitetas, 2013, p. 116.

⁵⁵ PETRYLAITĖ, D. *Profesinių sąjungų veikla ir socialinės partnerystės plėtra Lietuvoje*. Monografija. Jonava: AB „Achema“ darbuotojų profesinė sąjunga, 2008, p. 5.

⁵⁶ NEKROŠIUS, I., *et. al.* Darbo teisė: *vadovėlis*. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2008, p. 78.

⁵⁷ Plačiau apie kiekvieną žiūrėti pirmame skyriuje.

⁵⁸ Lietuvos Respublikos darbo kodeksas. TAR, 2016, Nr. 23709 (su pakeitimais ir papildymais), 181 str.

⁵⁹ PETRYLAITĖ, D. *Op. cit.*, p. 5.

laikomos tik tada, kai veikia kaip darbdaviai ir jų atstovai, taip pat, kai veikia Trišalės tarybos sudėtyje. Vyriausybės ar jos įgaliotos institucijos atstovai, veikdami Trišalėje taryboje, veikia valstybės vardu. Tomo Davulio teigimu, tokie deleguoti atstovai turi atstovauti tokias valdymo sritis, kaip socialinė politika, ūkio politika ir ekonomika, finansų valdymas.⁶⁰ Manytina, kad tuomet yra įgyvendinamas tinkamas dialogas tarp Trišalės tarybos narių, nes yra įvertinamos visos aplinkybės svarbios valstybės mastu sprendžiamų darbo teisės klausimų išsprendimui.

Apibendrinant svarbu pabrėžti, kad analizuojant darbdavių atstovavimą bei Vyriausybės ar jos įgaliotų institucijų veikimą įgyvendinant socialinę partnerystę, nekyla klausimų dėl atstovavimo subjektų veiklos kolizijos, konkurencijos ar santykio, nes šie subjektai įgyvendinant socialinę partnerystę veikia tiesiogiai, arba per pasirinktą atstovą. Tuo tarpu darbuotojų atstovavimo atveju įgyvendinant socialinę partnerystę veikia keli atstovai, kurie veikia skirtingų kompetencijų lauke ir todėl atsiranda potencialas jų veiklos kolizijai, konkurencijai atsirasti.

Analizuojant darbuotojų atstovų santykį labai svarbūs yra socialinės partnerystės principai. Svarbu pažymėti, kad nei nacionaliniai, nei tarptautiniai teisės aktai nepateikia bendro galutinio socialinės partnerystės principų sąrašo.⁶¹ Mokslinėje literatūroje^{62;63} ir Darbo kodekso 161 str. 2 d. yra išskiriami šie pagrindiniai socialinės partnerystės principai:

1. *demokratijos atnaujinimas ir skatinimas*. Šis principas reiškia, kad į socialinės partnerystės procesą yra įtraukiami visi suinteresuoti asmenys⁶⁴ ir jie yra lygiaverčiai partneriai, kuriuos sieja partnerystė ir bendradarbiavimas;
2. *asociacijos laisvė ir profesinių sąjungų bei kitų darbuotojų atstovų teisių apsauga*. Šis principas suponuoja, kad visi asmenys gali laisvai jungtis į asociacijas ir priklausyti darbuotojų organizacijoms ir dėl to jie negali būti diskriminuojami bei jų veikla negali būti varžoma;
3. *dvišalis ir trišalis bei daugialypis bendradarbiavimas*. Šis principas reiškia, kad socialinės partnerystės šalys įgyvendindamos socialinį dialogą bendradarbiauja ir viena kitai geranoriškai teikia visą reikiamą informaciją. Svarbu pažymėti, kad šis principas nereiškia, kad bendradarbiauti turi tik skirtingų šalių atstovai,

⁶⁰ DAVULIS, T. *Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras*. Vilnius: VĮ Registrų centras, 2018, p. 534.

⁶¹ NEKROŠIUS, I. *et. al.* Darbo teisė: vadovėlis. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2008, p. 82.

⁶² *Ibidem*. p. 82.

⁶³ PETRYLAITĖ, D. *Profesinių sąjungų veikla ir socialinės partnerystės plėtra Lietuvoje*. Monografija. Jonava: AB „Achema“ darbuotojų profesinė sąjunga, 2008, p. 40.

⁶⁴ *Ibidem*. p. 40.

pavyzdžiui profesinė sąjunga ir darbdavys sudarant darbdavio lygmens kolektyvinę sutartį. Jis suponuoja, kad įgyvendinant socialinę partnerystę tarpusavyje bendradarbiauti turi ir darbuotojų atstovai, t.y. profesinė sąjunga ir darbo taryba;

4. *socialinių partnerių įgaliojimų principas*. Jis reiškia, kad socialiniai partneriai privalo turėti atstovavimo įgaliojimus, taip pat jiems yra priskiriamos atitinkamos funkcijos tam, kad išvengti veiklos kolizijos įgyvendinant socialinę partnerystę;
5. *šalių lygiateisiškumo principas* reiškia, kad nė viena iš socialinės partnerystės šalių neturi daugiau teisių ir privilegijų už kitą;⁶⁵
6. *geranoriškumo ir pagarbos teisėtiems savitarpio interesams principas* suponuoja, kad šalys nei pradėdamos bendradarbiavimą, nei jį įgyvendindamos nesiekia ignoruoti, menkinti kitos šalies interesų, dominuoti ir pasinaudoti kita šalimi savo tikslams, supranta kitos šalies teisėtus interesus ir juos vertina;⁶⁶
7. *savanoriškumo ir savarankiškumo priimant šalis saistančius įsipareigojimus principas* reiškia, kad šalys įgyvendindamos socialinę partnerystę veikia laisva valia ir nėra verčiamos prisiimti jokių įsipareigojimų;
8. *įsipareigojimų realaus įvykdymo principas* reiškia, kad šalys sudarydamos sutartis turi veikti sąžiningai ir turėti įgaliojimus reikalingus tokios sutarties sudarymui bei norėtų ją sudaryti, vykdyti ir nepažeisti.

Analizuojant profesinių sąjungų ir darbo tarybų santykį, manytina, svarbiausi yra bendradarbiavimo, socialinių partnerių įgaliojimų, šalių lygiateisiškumo, geranoriškumo ir pagarbos teisėtiems interesams principai. Jie suponuoja, kad profesinės sąjungos ir darbo tarybos įgyvendindamos socialinę partnerystę veikia savo įgaliojimų srityje, bet tuo pačiu tarpusavyje bendradarbiauja ir padeda viena kitai teikdamos reikiamą informaciją ir pagalbą.

Siekiant atskleisti darbuotojų atstovų santykį taip pat labai svarbūs yra socialinės partnerystės lygiai ir formos, nes juos analizuojant išgryninamos darbuotojų atstovų veiklos ribos ir jų tarpusavio santykis, atsirandantis įgyvendinant jiems priskirtas funkcijas.

Mokslinėje literatūroje^{67:68} ir Darbo kodekso 163 str. yra išskiriami šie socialinės partnerystės lygiai:

⁶⁵ DAVULIS, T. *Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras*. Vilnius: VĮ Registrų centras, 2018, p. 481.

⁶⁶ *Ibidem*. p. 481.

⁶⁷ KRASAUSKAS, R. Teisinės prielaidos Lietuvos Respublikos trišalės tarybos veiklai Lietuvoje. *Jurisprudencija*, 2005, t. 74(66), p. 40.

1. *Tarptautinis lygis*. Šiuo lygiu veikia Tarptautinė darbo organizacija, kuri vienodomis proporcijomis ir atstovavimo teisėmis sudaryta iš darbuotojų, darbdavių ir vyriausybių atstovų.⁶⁹ Lietuvą Tarptautinėje darbo organizacijoje atstovauja Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministerija.
2. *Europos Sąjungos lygis*. Šiuo lygiu socialinę partnerystę padeda įgyvendinti Europos Komisija, kuri skatina socialinių partnerių konsultavimąsi Europos Sąjungos lygmeniu ir imasi visų tinkamų priemonių jų dialogui palengvinti, užtikrinant šalims lygiavertę paramą.⁷⁰ Daiva Petrylaitė išskiria dvi šio lygmens formas: pirma, socialinių partnerių dalyvavimą kuriant Europos Sąjungos teisės normas; antra, socialinių partnerių dalyvavimą įgyvendinant Europos Sąjungos teisės normas.⁷¹ Šiuo lygiu veikia ir Europos darbo tarybos, kurios yra steigiamos, kai įmonė veikia ir turi darbuotojų keliose Europos Sąjungos šalyse. Remiantis Europos Parlamento ir Tarybos direktyvos 2009/38/EB 1 str. 2 d., galima teigti, kad Europos darbo tarybų dėka yra išplečiamos Europos Sąjungos įmonių ir jų grupių darbuotojų teisių į informavimą ir konsultavimą įgyvendinimo ribos, įgalinant darbuotojus kartu su darbdaviais dalyvauti sprendimų priėmimo procese netgi tais atvejais, kuomet sprendimas priimamas užsienyje tarptautinių Europos įmonių lygmenyje.⁷²
3. *Nacionalinis lygis*. Tai yra socialinės partnerystės įgyvendinimas vienos valstybės mastu. Lietuvos Respublikoje nacionaliniu lygiu socialinę partnerystę įgyvendina Lietuvos Respublikos Trišalė taryba. Taip pat nacionalinio lygmens profesinių sąjungų organizacija, vesdama nacionalines kolektyvines derybas bei sudarydama nacionalines kolektyvines sutartis, pvz. nacionalinė kolektyvinė sutartis dėl pareiginės algos bazinio dydžio.⁷³ Svarbu pabrėžti, kad darbuotojams Trišalėje taryboje gali atstovauti tik profesinė sąjunga atitinkanti

⁶⁸ PETRYLAITĖ, D. *Profesinių sąjungų veikla ir socialinės partnerystės plėtra Lietuvoje*. Monografija. Jonava: AB „Achema“ darbuotojų profesinė sąjunga, 2008, p. 44.

⁶⁹ NEKROŠIUS, I. *et. al.* Darbo teisė: vadovėlis. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2008, p. 86.

⁷⁰ Sutartis dėl Europos Sąjungos veikimo (suvestinė redakcija). 154; 156 str. [interaktyvus] [Žiūrėta 2019 kovo 3 d.] Prieiga per internetą <<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/LT/TXT/PDF/?uri=CELEX:12012E/TXT&from=LT>>.

⁷¹ PETRYLAITĖ, D. *Op. cit.*, p. 44.

⁷² Europos Parlamento ir Tarybos direktyva 2009/38/EB dėl Europos darbo tarybos steigimo arba Bendrijos mastu veikiančių įmonių ir Bendrijos mastu veikiančių įmonių grupių darbuotojų informavimo bei konsultavimosi su jais tvarkos nustatymo (nauja redakcija). 13 p.; 1 str. 2 d. [interaktyvus] [Žiūrėta 2019 kovo 5 d.] Prieiga per internetą <<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/LT/TXT/?uri=CELEX%3A32009L0038>>.

⁷³ Nacionalinė kolektyvinė sutartis dėl pareiginės algos bazinio dydžio. Nr. PV3-144. [interaktyvus] [Žiūrėta 2019 m. sausio 11 d.] Prieiga per internetą <[https://socmin.lrv.lt/uploads/socmin/documents/files/veikla/paslaugos/sutartys/kolektyvines/Nacionaline%20kolektyvine%20sutartis%20del%20pareigines%20algos%20bazinio%20dydžio\(1\).pdf](https://socmin.lrv.lt/uploads/socmin/documents/files/veikla/paslaugos/sutartys/kolektyvines/Nacionaline%20kolektyvine%20sutartis%20del%20pareigines%20algos%20bazinio%20dydžio(1).pdf)>.

Darbo kodekse numatytus kriterijus, o kolektyvines derybas vesti taip pat gali tik profesinės sąjungos, todėl galima teigti, kad šiame socialinės partnerystės lygyje tarp profesinės sąjungos ir darbo tarybos santykis neatsiranda.

4. *Šakos lygis*. Šiuo lygiu yra įgyvendinamas tam tikros ūkinės veiklos šakoje veikiančių socialinių partnerių dialogas. Lietuvoje šis socialinės partnerystės lygis gali būti įgyvendinamas sudarant šakos darbo ir socialinių reikalų tarybas bei vedant kolektyvines derybas ir sudarant kolektyvines sutartis tam tikroje šakoje, pvz. sudarant Lietuvos kultūros šakos kolektyvinę sutartį.⁷⁴ Svarbu pabrėžti, kad šiame socialinės partnerystės lygyje santykio tarp profesinių sąjungų ir darbo tarybų taip pat nėra, nes darbo tarybos šiame lygyje neįgyvendina jokių funkcijų.
5. *Teritorinis lygis*. Situacija, kai socialinis dialogas vyksta tam tikrose valstybės administracinio suskirstymo ribose.⁷⁵ Lietuvoje teritoriniu lygiu socialinė partnerystė įgyvendinama sudarant teritorines darbo ir socialinių reikalų tarybas bei sudarant teritorines kolektyvines sutartis ir vedant teritorines kolektyvines derybas. Svarbu pabrėžti, kad Lietuvoje teritorinės kolektyvinės derybos nėra populiarios, kolektyvinių sutarčių registre šiuo metu nėra įregistruota jokių teritorinių kolektyvinių sutarčių, o 2017 m. galiojo tik Kretingos rajono savivaldybės administracijos ir Lietuvos švietimo įstaigų profesinės sąjungos Kretingos rajono susivienijimo teritorinė švietimo kolektyvinė sutartis⁷⁶. Šiame socialinės partnerystės lygyje santykio tarp profesinių sąjungų ir darbo tarybų taip pat neatsiranda, nes darbo tarybos šiame lygyje nefunkcionuoja.
6. *Darbdavio lygis*. Tai socialinės partnerystės įgyvendinimas įmonės lygiu. Šiame lygyje Lietuvoje veikia tiek profesinės sąjungos, įgyvendindamos kolektyvines derybas ir sudarydamos kolektyvines sutartis, tiek ir darbo tarybos įgyvendindamos informavimą ir konsultavimą. Svarbu pabrėžti, kad tai yra vienintelis socialinės partnerystės lygis, kuriame atsiranda tam tikras profesinės sąjungos ir darbo tarybos santykis, todėl šiame darbe plačiau bus analizuojamas tik socialinės partnerystės formų įgyvendinimas šiame lygmenyje.

⁷⁴ Lietuvos kultūros šakos kolektyvinė sutartis. TAR, 2019, Nr. VSR-18.

⁷⁵ NEKROŠIUS, I. *et. al.* Darbo teisė: vadovėlis. Teisinės informacijos centras, 2008, p. 86.

⁷⁶ Kretingos rajono savivaldybės administracijos ir Lietuvos švietimo įstaigų profesinės sąjungos Kretingos rajono susivienijimo teritorinė švietimo kolektyvinė sutartis. 2017 m. balandžio 6 d. Nr. AS-1/S1-277. [interaktyvus] [Žiūrėta 2019 m. sausio 11 d.] Priega per internetą <https://www.kretinga.lt/files/file/20170406_sutartis_AS-1_S1-277.pdf>.

7. *Darbovietės lygis*. Šis socialinės partnerystės lygis Lietuvoje yra naujas ir detalai nereglamentuojamas. Tomo Davulio teigimu jis yra leidžiamas, bet jo turinį kol kas visiškai lemia socialinių partnerių susitarimai.⁷⁷ Atkreiptinas dėmesys, kad pagal Lietuvoje galiojančius teisės aktus, darbo tarybos atskiruose filialuose ar atstovybėse nėra steigiamos, nebent tik Lietuvoje veikiančiuose užsienio jurisdikcijos darbdavių filialuose arba atstovybėse, todėl šiame socialinės partnerystės lygyje bendradarbiavimas tarp profesinių sąjungų ir darbo tarybų įgyvendinamas labai retai, o dažniausiai visai neįgyvendinamas.

Socialiniai partneriai įgyvendindami socialinį dialogą tam tikruose socialinės partnerystės lygiuose yra saistomi socialinės partnerystės formų. Remiantis Darbo kodekso 165 straipsniu, socialinė partnerystė gali būti įgyvendinama šiomis formomis:

1. sudarant dvišales, trišales tarybas, dalyvaujant jų veikloje ir sudarant susitarimus dėl darbo, socialinių ir ekonominių klausimų. Tomo Davulio teigimu, tai yra mažiausiai šalis ir jų atstovus įpareigojanti socialinės partnerystės forma. Dažniausiai tai yra šakiniu, teritoriniu arba nacionaliniu lygmenimis veikiančios informaciniai arba socialiniai-politiniai forumai, kuriuose keičiamasi informacija ir nuomonėmis, bet nėra sudaromi atstovaujamosius darbdavius ir darbuotojus įpareigojantys susitarimai.⁷⁸ Svarbu pabrėžti, kad nacionaliniu, teritoriniu ir šakiniu socialinės partnerystės lygmeniu darbuotojus gali atstovauti tik profesinės sąjungos, taigi sudarant dvišales, trišales tarybas darbo tarybos neįgyvendina jokių funkcijų, ir santykio tarp jų ir profesinių sąjungų šioje socialinės partnerystės formoje negalime išžvelgti, todėl plačiau darbe ši socialinės partnerystės forma nebus analizuojama;
2. inicijuojant, vedant kolektyvines derybas ir sudarant kolektyvines sutartis. Ši socialinės partnerystės forma gali būti įgyvendinama visuose socialinės partnerystės lygiuose⁷⁹ Lietuvoje. Ją įgyvendindamos šalys laisva valia prisiima įsipareigojimus ir privalo jų laikytis. Darbo kodekso 187 str. yra numatyta, kad šios socialinės partnerystės formos dalyviais gali būti tik profesinės sąjungos, profesinių sąjungų organizacijos bei darbdaviai ir darbdavių organizacijos. Tai suponuoja, kad įgyvendinant kolektyvinių derybų institutą darbo tarybos neturi jokių kompetencijų ir santykis tarp profesinių

⁷⁷ DAVULIS, T. *Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras*. Vilnius: VĮ Registrų centras, 2018, p. 484.

⁷⁸ *Ibidem*. p. 484.

⁷⁹ Nacionaliniu, šakos, teritoriniu, darbdavio ir darbovietės lygiuose.

sąjungų ir darbo tarybų neatsiranda. Tačiau viena iš kolektyvinių derybų rūšių yra darbdavio lygmens kolektyvinės derybos, kurios vyksta įmonės lygiu. Tuo pačiu lygiu veikia ir darbo tarybos, tik įgyvendindamos kitas funkcijas – informavimą ir konsultavimą. Įgyvendinant kolektyvinių derybų institutą įmonės lygiu yra matomas potencialas atsirasti santykiui tarp profesinių sąjungų ir darbo tarybų, todėl ši socialinės partnerystės forma yra svarbi tinkamam temos atskleidimuimams ir toliau bus analizuojama darbe;

3. informavimo, konsultavimo procedūromis ir dalyvavimu darbdavio juridinio asmens valdyme. Ši socialinės partnerystės forma dažniausiai įgyvendinama darbdavio lygmeniu, tačiau sutartiniais atvejais gali būti įgyvendinama ir darbovietės lygiu. Šių procedūrų tikslas, Tomo Davulio teigimu, yra sudaryti sąlygas darbuotojų atstovams dalyvauti priimant jų kasdienėms darbo sąlygoms įmonėje įtaką darančius darbdavio sprendimus tam, kad tie sprendimai būtų jų patikrinti, suprantami ir veiksmingai įgyvendinami.⁸⁰ Svarbu pabrėžti, kad dalyvauti juridinio asmens valdyme darbuotojai gali tik per atstovus, kurie pagal juridinio asmens veiklos įstatuose numatytą tvarką skiria dalį juridinio asmens kolegialaus valdymo ar priežiūros organo narių. Darbo kodekse nėra aiškiai įtvirtinta, kurie darbuotojų atstovai gali įgyvendinti šią funkciją, todėl atsiranda galimybė kilti probleminei situacijai – konkurencijai tarp darbuotojų atstovų, t.y. profesinių sąjungų ir darbo tarybų – įgyvendinant šią socialinės partnerystės formą. Tačiau Tomo Davulio teigimu, atsižvelgiant į principines darbuotojų atstovavimo modelio nuostatas, įtvirtintas Darbo kodekso 165 straipsnyje, atstovu, atliekančiu visų darbuotojų interesų užtikrinimo funkciją, yra laikoma darbo taryba, todėl profesinė sąjunga įgyvendinti tokią funkciją gali tik tuo atveju, jeigu ji remiantis Darbo kodekso 169 str. 3 d. perima darbo tarybos funkcijas.⁸¹ Galime daryti išvadą, kad santykis įgyvendinant šią socialinės partnerystės formą tarp darbo tarybų ir profesinių sąjungų neatsiranda, todėl ji darbe plačiau nėra analizuojama.

Darbo kodekso 203 str. 1 d. yra numatyta, kad kodekso, kolektyvinių sutarčių, darbdavio ir darbo tarybos susitarimų ir kitų darbo teisės normų nustatytais atvejais ir tvarka darbuotojai per darbo tarybas turi teisę būti informuojami ir dalyvauti konsultacijose. Darbo kodeksas aiškiai įtvirtina, kad informavimo ir konsultavimo procedūras įgyvendina darbo tarybos, tačiau tame pačiame

⁸⁰ DAVULIS, T. *Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras*. Vilnius: VĮ Registrų centras, 2018, p. 485.

⁸¹ *Ibidem*. p. 583-584.

straipsnyje numatyta, kad informavimą ir konsultavimą galima nustatyti kolektyvinėje sutartyje, taigi manytina, kad tokiu atveju informavimą ir konsultavimą vykdytų profesinė sąjunga, nes ji yra darbuotojų atstovas atsakingas už kolektyvinės sutarties vykdymą. Šioje situacijoje kyla klausimas ar tokiu atveju neatsiranda konkurencija tarp darbuotojų atstovų bei koks santykis juos sieja įgyvendinant informavimą ir konsultavimą, todėl ši socialinės partnerystės forma yra aptariama darbe išsamiau.

Apibendrinant svarbu pabrėžti, kad šiame darbe plačiau pasirinkta analizuoti tik socialinę partnerystę įgyvendinant kolektyvines derybas bei informavimą ir konsultavimą darbdavio lygiu, nes šiuo lygiu veikiančios profesinės sąjungos ir darbo tarybos gali įgyvendinti Darbo kodekso 165 str. 4 d. numatytą bendradarbiavimą ir taip užtikrinti geresnį darbuotojų atstovavimą.

2.1. Darbuotojų atstovų vaidmuo vedant darbdavio lygmens kolektyvines derybas

Mokslininkai kolektyvines derybas apibūdina kaip veiklą arba procesą rengiant kolektyvinę sutartį ir nagrinėjant iš to kylantį ginčą tarp darbuotojų atstovų.⁸² Svarbu pabrėžti, kad kolektyvinės derybos yra tęstinis procesas, kurio metu skirtingos kolektyvinės sutarties šalių nuomonės dėl sutartyje įtvirtinamų sąlygų gali būti derinamos taikant įvairias poveikio priemones.⁸³ Šiame darbe bus analizuojamas tik darbuotojų atstovų veikimas darbdavio lygmeniu vykstančiose kolektyvinėse derybose, nes vedant šio lygmens kolektyvines derybas, tam tikrais atvejais, darbuotojų atstovai gali bendradarbiauti, neperžengdami savo kompetencijų ribų.

Darbo kodekso 187 straipsnyje yra numatyta, kad Darbo kodekso nustatyta tvarka darbdaviai, darbdavių organizacijos, profesinės sąjungos ir profesinių sąjungų organizacijos turi teisę inicijuoti kolektyvines derybas dėl kolektyvinių sutarčių sudarymo ar pakeitimo, jose dalyvauti ir sudaryti kolektyvines sutartis. Tai reiškia, kad vedant kolektyvines derybas darbuotojus atstovauja tik profesinės sąjungos. Tomo Davulio teigimu, taip yra todėl, kad kolektyvinės derybos yra glaudžiai siejamos su kolektyvinių sutarčių sudarymu, todėl jos užtikrinamos tik kolektyvinę sutartį turintiems teisę sudaryti subjektams, kurie savo ruožtu kolektyvinėmis sutartimis kuria darbo teisės normas –

⁸² DAMBRAUSKIENĖ, G. Kolektyvinių derybų principai tarptautinėje ir Lietuvos darbo teisėje. *Jurisprudencija*, 2003, t. 40(32), p. 5-13.

⁸³ KRASAUSKAS, R. *Darbo santykių reguliavimas kolektyvinėmis sutartimis*. Monografija. Vilnius: VĮ Registrų centras, 2009, p. 142.

bendrojo pobūdžio privalomąsias taisykles.⁸⁴ Nors Lietuvos teisinėje sistemoje yra aiškiai įtvirtinta, kad iš darbuotojų pusės kolektyvines derybas inicijuoti, jose dalyvauti gali tik profesinės sąjungos, tačiau manytina, kad Darbo kodekso nustatytoje kolektyvinių derybų įgyvendinimo tvarkoje galime išvelgti galimybę darbo tarybai tam tikra prasme padėti profesinei sąjungai vesti kolektyvines derybas.

Darbo kodekso 188 str. 7 d. yra numatyta, kad kolektyvinių derybų šalys pirmajame kolektyvinių derybų darbo grupės posėdyje susitaria dėl kolektyvinių derybų eigos. Tai reiškia, kad įstatymų leidėjas suteikia derybų šalims visišką laisvę nusistatyti kolektyvinių derybų eigą, aptariamų klausimų pobūdį, susitikimų dažnumą, informacijos pateikimo terminus, taip pat jos gali susitarti dėl papildomų informavimo, ekspertizių, profesionalaus tarpininkavimo galimybių. Manytina, kad kolektyvinių derybų šalys gali susitarti, jog darbo tarybos bus kaip papildomas informacijos apie darbdavį teikėjas profesinėms sąjungoms ir perduos joms visą turimą informaciją, gautą įgyvendinant informavimo ir konsultavimo procedūras. Galima teigti, kad toks susitarimas profesinėms sąjungoms palengvintų kolektyvinių derybų vedimą, nes tokiu būdu jos gautų ne tik Darbo kodekso 189 str. 1 d. numatytą informaciją reikalingą sudaryti kolektyvinei sutarčiai, bet ir papildomą informaciją apie darbo sąlygas, darbo atmosferą ir darbuotojų padėtį įmonėje. Taigi tokiu būdu būtų įgyvendinamas socialinės partnerystės bendradarbiavimo principas ir būtų sudaromos sąlygos darbuotojų atstovams kolektyvine sutartimi įgyvendinti realius darbuotojų poreikius bei išspręsti realiai egzistuojančias darbuotojų problemas.

Svarbu paminėti ir tai, kad Darbo kodekse nėra numatytas joks draudimas profesinėms sąjungoms gauti informaciją apie darbdavį iš darbo tarybų net ir tada, kai dėl tokio informacijos gavimo nebuvo sutarta su darbdaviu. Tačiau tuomet gali susiklostyti situacija, kad darbo taryba atskleis tam tikrą informaciją, kurios darbdavys neprivalo atskleisti arba kuri yra konfidenciali. Žinoma, būtinos kolektyvinei sutarčiai sudaryti informacijos nesuteikimas pažeistų bendrąjį kolektyvinių derybų principą – elgtis sąžiningai ir nevengti teikti būtinos kolektyvinei sutarčiai sudaryti informacijos bei nevilkinti kolektyvinių derybų.

Darbo kodekse nėra aiškiai apibrėžiama kokia informacija yra būtina, taigi nors ir Darbo kodekso 189 str. 3 d. yra numatyta, kad kolektyvinių derybų metu gauta konfidenciali informacija turi būti saugoma kolektyvinių derybų šalių, tačiau jeigu ta informacija yra nebūtina ir darbdavio nenorima suteikti, o darbo taryba ją suteikia, galima

⁸⁴ DAVULIS, T. *Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras*. Vilnius: VĮ Registrų centras, 2018, p. 537.

teigti, kad tokiu atveju gali būti pažeidžiamas šalių lygybės principas ir profesinė sąjunga gali įgyti didesnes galimybes įgyvendinti savo reikalavimus. Jeigu kolektyvinių derybų šalys sutaria dėl galimybės darbo tarybai teikti informaciją apie darbdavį profesinei sąjungai, toks susitarimas yra laikytinas leistinu pagal Darbo kodekso numatytą reguliavimą ir nepažeidžia šalių lygybės principo, tačiau jeigu dėl tokio bendradarbiavimo nėra sutariama nusistatant kolektyvinių derybų procedūras, tuomet kyla grėsmė pažeisti šalių lygybės bei sąžiningumo principus ir toks darbuotojų atstovų bendradarbiavimas manytina būtų laikomas nesąžiningu.

Kita kolektyvinių derybų sritis, kurioje galime išvelgti potencialą atsirasti santykiui tarp profesinės sąjungos ir darbo tarybos yra kolektyvinių sutarčių taikymo apimtis. Darbo kodekso 197 str. 1 d. yra numatyta, kad kolektyvinės sutartys yra taikomos darbuotojams, kurie yra jas sudariusių profesinių sąjungų nariai, tačiau jeigu profesinė sąjunga ir darbdavys susitaria dėl darbdavio lygmens ar darbovietės lygmens kolektyvinės sutarties taikymo visiems darbuotojams, ji taikoma visiems darbuotojams, jeigu ją patvirtina visuotinis darbdavio darbuotojų susirinkimas (konferencija). Taigi susidaro situacija kuomet profesinės sąjungos ir darbdavio sudaryta kolektyvinė sutartis gali būti taikoma visiems darbuotojams, tik tokia sąlyga turi būti aiškiai numatoma pačioje kolektyvinėje sutartyje bei turi būti patvirtinama visuotiniame darbuotojų susirinkime, kuriame šiai sutarčiai turėtų pritarti daugiau nei pusė visų įmonės darbuotojų, arba kaip alternatyva ją turėtų patvirtinti darbuotojų konferencija, kurioje už šios sutarties taikymą turėtų balsuoti daugiau nei pusę atstovų, kurie atsovauja darbuotojus.⁸⁵

Darbo kodekse visuotinio darbdavio darbuotojų susirinkimo arba konferencijos sąvokos plačiau nėra aptariamoms, tik 197 str. 1 d. trumpai yra pasakyta, jog konferencija yra įmonės, įstaigos, organizacijos struktūriniuose organizaciniuose dariniuose išrinktų darbuotojų atstovų susirinkimas. Taigi kyla klausimas, kas yra darbuotojų konferencija ir ar ji nėra tapati darbo tarybai. Analizuojant šią sąvoką matyti, kad konferencijoje darbuotojus gali atstovauti išrinktų darbuotojų atstovų susirinkimas, svarbu pabrėžti, kad remiantis Darbo kodeksu darbuotojų atstovais laikomi profesinės sąjungos, darbo tarybos ir darbuotojų patikėtinis. Todėl, manytina, darbuotojų atstovu galėtų būti tik darbo taryba arba tuo atveju jeigu įmonėje, įstaigoje ar organizacijoje nėra veikiančios darbo tarybos, tuomet darbuotojus atstovautų specialiai šiam klausimui išspręsti išrinkti darbuotojų atstovai. Galvotina, kad šios funkcijos profesinė sąjunga arba darbuotojų patikėtinis negalėtų įgyvendinti, nes tokios kolektyvinės sutarties sudaryme profesinė sąjunga jau

⁸⁵ DAVULIS, T. *Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras*. Vilnius: VĮ Registrų centras, 2018, p. 556.

dalyvauja tiesiogiai atstovaudama savo narius, o darbuotojų patikėtinis nors ir atstovauja visus įmonės, įstaigos ar organizacijos darbuotojus, tačiau remiantis Darbo kodekso 177 str. 1 d. jis veikia tik įmonėse kuriose vidutiniškai dirba mažiau nei 20 darbuotojų, todėl manytina, kad tokiose įmonėse geriau būtų organizuoti visuotinį darbuotojų susirinkimą, kuriame dėl kolektyvinės sutarties patvirtinimo galėtų pasisakyti visi įmonės darbuotojai.

Tokių darbuotojų atstovavimą patvirtina ir mokslininkų bei Darbo kodekso pateikiama darbo tarybos samprata. Daivos Petrylaitės teigimu, darbo taryba yra darbuotojų atstovaujamas organas, ginantis darbuotojų profesines, darbo, ekonomines ir socialines teises bei atstovaujantis jų interesams.⁸⁶ Darbo kodekso 165 str. 4 d. taip pat yra numatyta, kad darbo taryba yra nepriklausomas darbuotojams atstovaujantis organas, Darbo kodekso nustatytais atvejais ir tvarka atstovaujantis visiems darbuotojams darbdavio ar, jeigu tai numatyta kodekse ar socialinių partnerių susitarimuose, - ir darbovietės lygmeniu, informavimo, konsultavimo ir kitose dalyvavimo procedūrose. Taigi galime teigti, jog šiuo atveju būtų įgyvendinamas darbo tarybos visų darbdavio darbuotojų interesų atstovavimas, kuris apimtų Darbo kodekse numatytą darbo tarybų galimybę dalyvauti ir kitose darbovietėje vykstančiose procedūrose, kuriose reikia atstovauti visus įmonės darbuotojus.

Svarbu pabrėžti, kad nors ir galime išvelgti darbo tarybos galimybę minimaliai dalyvauti kolektyvinėse derybose atliekant kolektyvinės sutarties patvirtinimą, tai nėra tiesiogiai Darbo kodekse numatomas reguliavimas. Analizuojant Darbo kodekso 197 str. 1 d. galime pasakyti, kad kolektyvinės sutarties išplėtimas taikant ją visiems įmonės darbuotojams gali įvykti tik tuo atveju jeigu su tuo sutinka darbuotojų dauguma visuotiniame darbuotojų susirinkime arba darbuotojų konferencija, t.y. darbuotojų atstovų dauguma. Vadinasi, ši nuostata gali būti įgyvendinama tik esant darbuotojų valiai ir sutikimui.

Taigi kyla problema dėl darbo tarybos galimybės atstovauti darbuotojus konferencijoje, nes pagal Darbo kodekso 165 str. 4 d. darbo taryboms yra suteikiama informavimo ir konsultavimo galimybė, taip pat ji gali dalyvauti ir kitose darbovietėje vykstančiose procedūrose, tačiau darbuotojai rinkdami darbo tarybą pirmiausia suteikia jai galias atstovauti juos informavimo ir konsultavimo procedūrose ir nenumato tiesioginės galimybės juos atstovauti išplečiant kolektyvinės sutarties taikymą visiems įmonės darbuotojams. Todėl manytina, kad tam jog darbo taryba galėtų atstovauti darbuotojus konferencijoje ir balsuoti dėl kolektyvinės sutarties išplėtimo visiems įmonės

⁸⁶ PETRYLAITĖ, D. *Profesinių sąjungų veikla ir socialinės partnerystės plėtra Lietuvoje*. Monografija. Jonava: AB „Achema“ darbuotojų profesinė sąjunga, 2008, p. 19.

darbuotojams, pirmiausia ji turėtų surengti vidinį darbuotojų balsavimą dėl tokios atstovavimo funkcijos suteikimo, tam, kad būtų įgyvendintas sąžiningo atstovavimo principas ir darbuotojams būtų aišku kas juos atstovauja įgyvendinant šią teisę.

Apibendrinant svarbu pabrėžti, kad kolektyvinės derybos ir kolektyvinių sutarčių sudarymas yra išimtinė profesinių sąjungų kompetencija ir darbo tarybos šios socialinės partnerystės formos įgyvendinime tiesiogiai nedalyvauja. Tačiau manytina, kad Darbo kodeksas numato tam tikrą teorinę galimybę darbo taryboms netiesiogiai dalyvauti kolektyvinių derybų procedūrose teikiant informavimo ir konsultavimo metu gautą informaciją profesinėms sąjungoms, jeigu tai yra numatoma kolektyvinių derybų vedimo tvarkoje bei įgyvendinant darbuotojų konferencijos funkcijas sprendžiant klausimą dėl darbdavio arba darbovietės lygmens kolektyvinės sutarties taikymo visiems darbuotojams.

2.2. Darbo tarybų ir profesinių sąjungų kompetencijų konkurencija įgyvendinant darbuotojų informavimo ir konsultavimo procedūras

Informavimo ir konsultavimo procedūros visos Europos Sąjungos mastu yra sureguliuotos Europos Parlamento ir Tarybos 2002 m. kovo 11 d. direktyva 2002/14/EB dėl bendros darbuotojų informavimo ir konsultavimosi su jais sistemos sukūrimo Europos Bendrijoje.⁸⁷ Šios direktyvos preambulėje numatoma, kad informavimo ir konsultavimo procedūromis stengiamasi pagerinti dialogą bei bandoma skatinti abipusį pasitikėjimą įmonėse, siekiant sumažinti rizikos tikimybę, darbo organizavimą padaryti lankstesnį ir sudaryti sąlygas darbuotojams mokytis įmonėje užtikrinant saugumą, supažindinti darbuotojus su prisitaikymo poreikiais, didinti darbuotojų galimybes imtis priemonių ir veiklos, kurios pagerintų jų gebėjimą įsidarbinti, skatinti darbuotojų dalyvavimą įmonės veikloje ir kuriant jos ateitį bei didinti jos konkurencingumą. Direktyvos preambulėje taip pat pabrėžiama, kad reikia skatinti darbuotojų informavimą ir konsultavimą apie įmonės padėtį ir galimą įdarbinimo įmonėje augimą, kai darbdavio vertinimu darbai įmonėje kyla grėsmė, suplanuoti galimas įspėjamąsias priemones, ypač darbuotojų mokymą ir įgūdžių lavinimą, siekiant atitolinti neigiamus reiškinius arba jų padarinius, didinti darbuotojų, kuriuos tie reiškiniai gali paliesti, galimybę įsidarbinti ir prisitaikyti.⁸⁸

⁸⁷ Europos parlamento ir Tarybos direktyva 2002/14/EB. Eur-lex. 2002 m. L 80/29. [interaktyvu] [Žiūrėta 2019 m. vasario 13 d.] Priega per internetą: <<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/LT/TXT/PDF/?uri=CELEX:32002L0014&from=LT>>.

⁸⁸ PETRYLAITĖ, D. et. al. *Europos Sąjungos teisės aktų įgyvendinimas Lietuvos darbo teisėje*. Kolektyvinė monografija. Vilnius: VĮ Registrų centras, 2008, p. 399.

Šios Direktyvos 2 str. f ir g punktuose yra trumpai apibrėžiamos informavimo ir konsultavimo sąvokos. Remiantis jais, informavimu yra laikomas darbdavių atliekamas duomenų perdavimas darbuotojų atstovams, kad jie galėtų susipažinti su dalyko esme ir jį išnagrinėti, o konsultavimas yra pasikeitimas nuomonėmis ir dialogo tarp darbuotojų atstovų ir darbdavio užmezgimas. Šios sąvokos plačiau išaiškinamos Direktyvos 4 str. 2 d., kurioje pabrėžiama, kad informavimas ir konsultavimas apima informavimą apie dabartinę ir galimą įmonės arba padalinių veiklos plėtrą ir ekonominę padėtį, taip pat informavimą ir konsultavimą, susijusį su įmonės situacija, struktūra ir galimu įmonės arba padalinių užimtumo augimu bei iš anksto numatytais taikytinomis priemonėmis, ypač iškilus grėsmei užimtumui. Taip pat informavimas ir konsultavimas apima informavimą ir konsultavimą dėl sprendimų, kurie gali daryti esminį poveikį darbo organizavimo pasikeitimams arba sutartiniams santykiams.

Svarbu pabrėžti, kad aptariamos direktyvos 1 str. 2 d. yra nustatyta, jog praktiniai susitarimai dėl informavimo ir konsultavimosi apibrėžiami ir įgyvendinami pagal konkrečios valstybės narės nacionalinės teisės aktus ir nusistovėjusią darbo santykių tvarką, kad būtų užtikrintas jų veiksmingumas. Taigi valstybės narės gali nuspręsti kokiu būdu jos įgyvendins informavimą ir konsultavimą nacionalinėje darbo teisėje, tačiau nekeisdamos pačios informavimo ir konsultavimo sampratos.

Darbo kodekso 203 str. 1 ir 2 dalyse yra numatyta, kad Darbo kodekso, kolektyvinių sutarčių, darbdavio ir darbo tarybos susitarimų ir kitų darbo teisės normų nustatytais atvejais ir tvarka darbuotojai per darbo tarybas, arba Darbo kodekso nustatytais atvejais ir tvarka darbuotojai tiesiogiai, turi teisę būti informuojami ir dalyvauti konsultacijose su darbdaviais ir jų atstovais su darbuotojų darbo, socialinių, ekonominių teisių bei interesų įgyvendinimu ir gynimu susijusiais klausimais. Taigi Darbo kodekse yra įtvirtinama, kad informavimo ir konsultavimo teisės yra įgyvendinamos per institucionalizuotą visų darbuotojų atstovą – darbo tarybą, tik išimtiniais atvejais tai gali daryti patys darbuotojai tiesiogiai arba profesinė sąjunga, jeigu Darbo kodekso numatytais atvejais ji įgyvendina darbo tarybos funkcijas.

Svarbu pabrėžti, kad informavimo ir konsultavimo lygiai gali būti keli. Tomo Davulio teigimu, dažniausiai informavimas ir konsultavimas yra siejamas su darbdavio sprendimų priėmimu, todėl šiuose santykiuose dalyvauja darbdavys ir darbo taryba, tačiau kolektyvinių sutarčių, darbdavio ir darbo tarybos susitarimų bei kitų darbo teisės normų nustatytais atvejais ir tvarka informavimas bei konsultavimas gali vykti ir darbovietės ar

kito struktūrinio padalinio (atstovybės, filialo) lygiu.⁸⁹ Taigi nors informavimas ir konsultavimas gali vykti keliuose socialinės partnerystės lygiuose, tačiau šiame darbe plačiau analizuojamas tik informavimas ir konsultavimas įmonės lygiu, nes, kaip jau buvo aptarta anksčiau, šiame lygyje yra matomas potencialas santykiui tarp profesinės sąjungos ir darbo tarybos atsirasti.

Pirmoji situacija, kuomet kyla klausimas ar neatsiranda santykis tarp profesinės sąjungos ir darbo tarybos, yra tada, kai remiantis Darbo kodekso 169 str. 3 d., profesinė sąjunga perima darbo tarybos funkcijas. Taip įvyksta, jeigu darbovietėje yra darbdavio lygmeniu veikianti profesinė sąjunga, kurios nariais yra daugiau kaip 1/3 visų darbdavio darbuotojų. Taip pat jeigu darbovietėje daugiau kaip 1/3 darbuotojų priklauso įmonėje veikiančioms profesinėms sąjungoms, tada darbo tarybos funkcijas vykdo profesinių sąjungų narių išrinkta profesinė sąjunga arba jungtinė profesinių sąjungų atstovybė. Tomo Davulio teigimu, pirmuoju atveju toks atstovavimo perėmimas yra teisingas ir nepažeidžia jokių atstovavimo principų, tačiau antruoju atveju mokslininkas išvelgia tam tikrą problematiką. Jo teigimu, įstatymų leidėjas nereguliuoja profesinių sąjungų narių rinkimų renkant atstovaujančiąją profesinę sąjungą, todėl kyla grėsmė, kad daugiausia narių turinti profesinė sąjunga tokiuose rinkimuose dominuos, dėl to pati demokratinė darbuotojų pasirinkimo procedūra taps iliuzinė bei bus pažeidžiami demokratijos ir teisėtumo principai.⁹⁰ Taigi manytina, kad toks darbo tarybos funkcijų perėmimas yra netinkamas ir turėtų būti keičiamas, sureguliuojant tokių rinkimų procedūrą arba naikinant darbo tarybos funkcijų perėmimo institutą, nes tuomet nebebūtų pažeidžiamas asociacijų laisvės principas. Svarbu pabrėžti, kad esant tokiai situacijai kada profesinė sąjunga perima visas darbo tarybos funkcijas, darbo taryba įmonėje, įstaigoje ar organizacijoje išvis nėra sudaroma, todėl tokiu atveju bendradarbiavimas tarp darbuotojų atstovų nėra įgyvendinamas.

Antroji situacija susiklosto tuomet kai pagal Darbo kodekso 193 str. 5 d. 5 ir 6 punktus profesinės sąjungos kolektyvinėje sutartyje susitaria dėl šalių tarpusavio informavimo sąlygų bei informavimo, konsultavimo ir kitokio darbuotojų atstovų dalyvavimo darbdaviui priimant sprendimus teisių įgyvendinimo tvarkos. Lietuvos vyriausiasis administracinis teismas 2018 m. administracinėje byloje yra pažymėjęs, kad pagal Europos Sąjungos Teisingumo Teismo praktiką profesinė sąjunga turi teisę, kad su ja būtų konsultuojamasi ir kad ji būtų informuojama, tačiau nesiekama susitarti klausimu,

⁸⁹ DAVULIS, T. *Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras*. Vilnius: VĮ Registrų centras, 2018, p. 566.

⁹⁰ *Ibidem.*, p. 500.

kuriam taikomos jos procesinės garantijos, o tik norima suteikti profesinei sąjungai progą daryti įtaką priimant sprendimą.⁹¹

Svarbu pabrėžti, kad įstatymų leidėjas numato, jog tokie profesinių sąjungų susitarimai negali mažinti įstatyme nustatytų darbo tarybos įgaliojimų. Taigi manytina, kad profesinės sąjungos kolektyvinėje sutartyje gali susitarti tik dėl papildomo informavimo ir konsultavimo savo nariams ir negali įgyvendinti būtinojo informavimo ir konsultavimo numatyto Darbo kodekse. Tai reiškia, jog kolektyvinėje sutartyje profesinės sąjungos negali susitarti dėl reguliaraus informavimo ir konsultavimo, numatyto Darbo kodekso 205 str., taip pat informavimo ir konsultavimo tvirtinant vietinius norminius teisės aktus, numatyto 206 str., informavimo ir konsultavimo, numatyto grupės darbuotojų atleidimo atveju (Darbo kodekso - 207 str.) bei verslo ir jo dalies perdavimo atveju numatyto 208 str. Tokį informavimą ir konsultavimą darbdavio lygmens profesinė sąjunga galėtų įgyvendinti tik tuo atveju, jeigu įmonėje, įstaigoje ar organizacijoje nebūtų veikiančios darbo tarybos ar darbuotojų patikėtinio, taigi tokiu atveju bendradarbiavimas tarp profesinės sąjungos ir darbo tarybos nebūtų įgyvendinamas.

Darbo kodekso 207 ir 208 str. yra numatyta, kad darbo tarybos, įgyvendindamos informavimo ir konsultavimo procedūras grupės darbuotojų atleidimo atveju bei verslo ir jo dalies perdavimo atveju, privalo informuoti darbdavio lygmeniu veikiančią profesinę sąjungą apie konsultacijų eigą ir tokiu atveju profesinė sąjunga turi teisę pareikšti savo nuomonę darbo tarybai ir darbdaviui. Taigi susidaro situacija, kuomet informavimo ir konsultavimo procedūrose dalyvauja abu darbuotojų atstovai, todėl kyla klausimas ar aptariamam atveju neatsiranda jų konkurencijos. Manytina, kad tokio santykio negalėtume laikyti konkurencija, nes tokio informavimo ir konsultavimo atvejais darbdaviui kyla pareiga informuoti darbo tarybas ir su jomis konsultuotis, o apie pareigą informuoti profesinę sąjungą Darbo kodekse neaptariama. Tokia pareiga kyla tik darbo tarybai, taigi galėtume teigti, jog tokiu atveju darbo taryba tarsi tampa pavaldi profesinei sąjungai, nes turi pareigą jai teikti informaciją.

Tačiau Darbo kodekse nėra numatomos jokios sankcijos už tokios informacijos nesuteikimą, taip pat nėra numatoma, kad darbo taryba turi atsižvelgti į profesinės sąjungos pateikiamą siūlymą. Tokios pareigos neturi ir darbdavys, vadinasi joks pavaldumas tarp darbo tarybų ir profesinių sąjungų neatsiranda, o ir negalėtų atsirasti, nes tai pažeistų lygaus atstovavimo principą. Bet šiuo atveju yra įgyvendinamas socialinės partnerystės bendradarbiavimo principas, nes darbo tarybos turi įstatymo suteikiamą

⁹¹ Lietuvos vyriausiojo administracinio teismo 2018 rugsėjo mėn. 17 d. sprendimas administracinėje byloje Nr. EA-4418-1062/2018. 51 punktas.

privilegiją konsultuotis su profesinėmis sąjungomis ir taip užtikrinti geresnį darbuotojų atstovavimą grupės darbuotojų atleidimo bei darbuotojų padėties verslo ar jo dalies perdavimo atveju. Taigi, galime teigti, kad tuo atveju jeigu šalys kolektyvinėje sutartyje susitaria dėl informavimo ir konsultavimo procedūrų, tai profesinė sąjunga jas atlikti gali tik savo nariams ir tik tais klausimais, kuriais šios funkcijos neįgyvendina darbo taryba. Todėl tokiu atveju bendradarbiavimas tarp darbuotojų atstovų nėra įgyvendinamas, tačiau jis išvelgiamas grupės darbuotojų atleidimo bei verslo ir jo dalies perdavimo atvejais įgyvendinant informavimą ir konsultavimą.

Tam tikrą profesinių sąjungų ir darbo tarybų konkurenciją galime išvelgti tuo atveju, kai profesinės sąjungos kolektyvinėje sutartyje nusistato papildomą informavimą ir konsultavimą tam tikrais klausimais, o remiantis Darbo kodekso 197 str. 1 d. kolektyvinė sutartis yra išplečiama ir pradedama taikyti visiems įmonės darbuotojams, taigi profesinė sąjunga įgauna pareigą vykdyti sutartinį informavimą ir konsultavimą visiems darbuotojams. Svarbu pabrėžti, kad nors ir kolektyvinė sutartis pradedama taikyti visiems darbuotojams, remiantis Darbo kodekso 165 str. 3 d. profesinė sąjunga nepradedą atstovauti visų darbuotojų, jai išlieka pareiga atstovauti tik savo narius.

Taigi susiklosto situacija, kai įmonėje, įstaigoje ar organizacijoje veikianti darbo taryba vykdo privalomąjį informavimą ir konsultavimą visiems darbdavio darbuotojams, o papildomąjį informavimą ir konsultavimą visiems darbuotojams įgyvendina profesinė sąjunga. Manytina, kad toks informavimas ir konsultavimas sukeltų keblumų, nes jis būtų išskaidomas abiem darbuotojų atstovams ir būtų sudėtinga išlaikyti nuoseklų informacijos dalinimąsi darbovietėje. Todėl galvotina, kad tokioje situacijoje profesinė sąjunga darbovietės lygyje turėtų perleisti papildomo informavimo ir konsultavimo įgyvendinimą darbo tarybai ir taip būtų išvengiama informavimo ir konsultavimo netolygumo bei konkurencijos.

Apibendrinant galima teigti, kad vykdant informavimo ir konsultavimo procedūras, Lietuvoje darbuotojus atstovauti gali darbo tarybos ir tik išimtiniais atvejais šią funkciją įgyvendina patys darbuotojai tiesiogiai arba per profesinę sąjungą. Analizuojant informavimo ir konsultavimo procedūrų įgyvendinimą Lietuvoje, tiesioginį santykį tarp darbuotojų atstovų galime išvelgti informavimo ir konsultavimo procedūrose grupės darbuotojų atleidimo bei verslo ar jo dalies perdavimo atvejais, o kitose situacijose darbuotojų atstovų veiklos ribos yra pakankamai atribotos.

Apžvelgiant tyrimo antrąją dalį, galima apibendrinti, kad Darbo kodekso 165 str. 4 d. numatytas darbuotojų atstovų bendradarbiavimas gali vykti tik įgyvendinant kolektyvines derybas bei informavimą ir konsultavimą darbdavio lygiu.

Nors Lietuvos teisinėje sistemoje yra aiškiai įtvirtinta, kad iš darbuotojų pusės kolektyvines derybas inicijuoti, jose dalyvauti gali tik profesinės sąjungos, tačiau manytina, kad kolektyvinių derybų šalims pirmajame kolektyvinių derybų grupės posėdyje susitarus, darbo tarybos galėtų prisidėti prie darbuotojų teisių užtikrinimo vedant kolektyvines derybas, teikdamos informavimo ir konsultavimo metu gautą informaciją profesinėms sąjungoms. Taip pat tam tikras darbo tarybų dalyvavimas kolektyvinės sutarties sudaryme išvelgiamas ir tuo atveju, kai darbuotojai jai suteikia teisę juos atstovauti konferencijoje ir balsuoti dėl kolektyvinės sutarties taikymo visiems darbuotojams. Svarbu pabrėžti, kad tokiu atveju darbo taryba nedalyvauja kolektyvinėse derybose ir neįtakoja kolektyvinės sutarties turinio, o tik tvirtina jau priimtą kolektyvinę sutartį, todėl šioje situacijoje darbuotojų atstovų bendradarbiavimas nėra įgyvendinamas.

Darbo kodekso 203 str. 1 d. yra įtvirtinta, kad informavimo ir konsultavimo teisės yra įgyvendinamos per institucionalizuotą visų darbuotojų atstovą – darbo tarybą ir tik išimtiniais atvejais tai gali daryti patys darbuotojai tiesiogiai arba profesinė sąjunga, jeigu Darbo kodekso nustatytais atvejais ji įgyvendina darbo tarybos funkcijas. Svarbu pabrėžti, kad remianti Darbo kodekso 193 str. 5 d. 5, 6 p. profesinė sąjunga kolektyvinėje sutartyje gali susitarti dėl papildomo informavimo ir konsultavimo savo nariams, tačiau tokie profesinių sąjungų susitarimai negali mažinti įstatyme nustatytų darbo tarybos įgaliojimų. Taigi, manytina, kad toks informavimo ir konsultavimo įgyvendinimas įmonėje, kurioje veikia profesinė sąjunga ir darbo taryba, nesukelia darbuotojų atstovų veiklos konkurencijos, nes kiekvienas subjektas veikia savo kompetencijų ribose.

Tačiau tiesioginis santykis tarp darbuotojų atstovų išvelgiamas įgyvendinant informavimą ir konsultavimą grupės darbuotojų atleidimo atveju bei verslo ar jo dalies perdavimo atveju. Įgyvendindamos šį informavimą ir konsultavimą darbo tarybos privalo informuoti darbdavio lygmeniu veikiančią profesinę sąjungą apie konsultacijų eigą ir tokiu atveju profesinė sąjunga turi teisę pareikšti savo nuomonę darbo tarybai ir darbdaviui. Taigi, įgyvendinant šį informavimą ir konsultavimą yra sudaromos sąlygos darbo tarybos ir profesinės sąjungos bendradarbiavimui bei geresnei darbuotojų interesų apsaugai.

3. DARBUOTOJŲ ATSTOVŲ KOMPETENCIJA DARBO GINČUOSE

Darbo teisėje nėra vienareikšmio požiūrio į darbo ginčų sąvoką. Tomo Davulio teigimu, nesutarimui kvalifikuoti darbo ginču būtinas ne tik subjektų – darbo santykių šalių, bet ir objekto – teisės pažeidimo, ar nesutarimo, buvimas.⁹² Darbo kodekso 213 str. 1 d. yra apibrėžta, kad darbo ginčais laikomi darbo santykių dalyvių nesutarimai, kylantys iš darbo ar su jais susijusių teisinių santykių. Daiva Petrylaitė, analizuodama skirtingus požiūrius į darbo ginčus, išskiria apibendrintą darbo ginčų apibrėžimą. Jos teigimu, darbo ginčai – tai darbo santykių šalių nesutarimai dėl darbo teisės norminiuose aktuose ir kolektyvinėse sutartyse įtvirtintų pareigų nevykdymo arba netinkamo vykdymo, taip pat nesutarimai dėl naujų darbo sąlygų nustatymo, kurie sprendžiami pasitelkus tam įgaliotus organus.⁹³

Remiantis subjektyviuoju kriterijumi darbo ginčai skirstomi į individualius ir kolektyvinius, o pagal objektyvųjį kriterijų į interesų ir teisės ginčus.⁹⁴ Darbo kodekse grupuojant darbo ginčus yra remiamasi mišriu kriterijumi, jame darbo ginčai yra skirstomi tiek į kolektyvinius ir individualius, tiek į teisės ir interesų darbo ginčus. Darbo kodekso 213 str. 2 d. yra numatyta, kad pagal ginčo objektą ir subjektus, dalyvaujančius darbo ginče, darbo ginčai yra skirstomi į dvi grupes:

1. darbo ginčus dėl teisės. Galimi tiek individualūs, tiek ir kolektyviniai ginčai dėl teisės. Individualūs darbo ginčai dėl teisės yra nesutarimai tarp darbuotojo ar kitų darbo santykių dalyvių, iš vienos pusės, ir darbdavio, iš kitos pusės, kylantis sudarant, keičiant, vykdant ar nutraukiant darbo sutartį, taip pat dėl darbo teisės normų nevykdymo ar netinkamo jų vykdymo darbo santykiuose tarp darbuotojo ir darbdavio. Kolektyvinis darbo ginčas dėl teisės – nesutarimas tarp darbuotojų atstovų, iš vienos pusės, ir darbdavio ar darbdavių organizacijų, iš kitos pusės, dėl darbo teisės normų ar abipusių susitarimų nevykdymo ar netinkamo vykdymo;
2. kolektyvinius darbo ginčus dėl interesų. Tai yra nesutarimai tarp darbuotojų atstovų ir darbdavio ar darbdavių organizacijų, dėl darbo teisės normų ar abipusių susitarimų nevykdymo ar netinkamo vykdymo.

⁹² DAVULIS, T. *Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras*. Vilnius: VĮ Registrų centras, 2018, p. 591.

⁹³ PETRYLAITĖ, D. Vientiso darbo ginčų instituto perspektyvos Lietuvos darbo teisėje. *Jurisprudencija*, 2008, (110), p. 52.

⁹⁴ PETRYLAITĖ, D. *Kolektyviniai darbo ginčai*. Monografija. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2005, p. 56.

Taigi, matome, kad darbuotojų atstovai gali veikti tiek kolektyviniuose darbo ginčiuose dėl interesų, tiek kolektyviniuose ir išimtiniais atvejais individualiuose ginčiuose dėl teisės, todėl toliau darbe ir yra remiamasi šiuo darbo ginčų skirstymu.

3.1. Darbuotojų atstovų kompetencijos darbo ginčiuose dėl teisės

Darbo kodekse yra numatyta, kad iš darbuotojų pusės individualius darbo ginčus dėl teisės gali inicijuoti darbuotojas, kurio teisės buvo pažeistos, o kolektyvinius darbo ginčus dėl teisės inicijuoja darbuotojų atstovai – profesinė sąjunga ar darbo taryba.

Darbo kodekso 165 str. 3 d. yra numatyta, kad profesinės sąjungos individualiai gina savo narius ir jiems atstovauja individualiuose darbo santykiuose. Tas pats numatyta ir Lietuvos Respublikos profesinių sąjungų įstatymo 20 ir 22 str., kuriuose įtvirtinta, kad profesinės sąjungos individualiuose ir kolektyviniuose darbo ginčiuose dalyvauja įstatymų nustatyta tvarka bei tai, kad profesinės sąjungos ir jų nariai įstatymų nustatyta tvarka turi teisę kreiptis į teismą dėl jų teisių ir teisėtų interesų pažeidimo. Taigi galima teigti, jog profesinės sąjungos gali tiek inicijuoti individualų darbo ginčą dėl savo nario teisių pažeidimo, tiek ir atstovauti jį individualiame darbo ginče bei ginti jo interesus.

Tai patvirtina ir Civilinio proceso kodekso 56 str. 1 d. 5 p., kuriame numatyta, jog profesinės sąjungos, gali būti fizinių asmenų atstovais pagal pavedimą teisme, jeigu jos atstovauja profesinės sąjungos narius darbo teisinių santykių byloje. Šiuo atveju bylą teisme veda profesinės sąjungos vienasmenis valdymo organas, įstatymų ar steigimo dokumentų nustatyta tvarka įgalioti kolegialių valdymo organų nariai arba atstovai pagal pavedimą – darbuotojai, turintys aukštąjį universitetinį teisinį išsilavinimą, ir (ar) advokatai (advokatų padėjėjai).⁹⁵ Šiuo pagrindu profesinė sąjunga atstovaudama savo narį turi teisę atlikti atstovaujamojo vardu visus procesinius veiksmus, išskyrus išimtis, nurodytas įgaliojime.⁹⁶ Taigi manytina, jog profesinė sąjunga, esant nario sutikimui, sudarius su savo nariu atstovavimo sutartį, gali jam atstovauti ir individualiame darbo ginče dėl teisės.

Tomo Davulio teigimu, profesinės sąjungos savo narius gali atstovauti ir civilinėse, ir administracinėse byloje – pavyzdžiui ginant savo nario teises skyrybų byloje ar ginant jo kaip vartotojo interesus, taip pat atstovaujant valstybės tarnautojus byloje dėl

⁹⁵ Lietuvos Respublikos civilinio proceso kodeksas. *Valstybės žinios*, 2002, Nr. 36-1340 (su pakeitimais ir papildymais), 56 str. 1 d. 5 p.

⁹⁶ *Ibidem*. 59 str.

tarnybinės nuobaudos skyrimo.⁹⁷ Tačiau toks atstovavimas reguliuojamas jau ne darbo teisės normomis, o atitinkamos šakos, t.y. civilinio arba administracinio proceso normomis.⁹⁸ Svarbu pabrėžti, kad įstatymų leidėjas darbo taryboms individualiuose darbo ginčiuose dėl teisės nesuteikė teisės, nei atstovauti darbuotoją individualiame ginče, nei inicijuoti tokį ginčą. Be to, kitaip nei profesinės sąjungos, darbo tarybos neturi teisės atstovauti darbuotojus civilinėse ir administracinėse bylose. Taigi manytina, kad individualiuose darbo ginčiuose dėl teisės bendradarbiavimas tarp profesinės sąjungos ir darbo tarybos nėra įgyvendinamas, nes darbo taryba šioje srityje neturi jokių įgaliojimų veikti, o profesinė sąjunga gali veikti aktyviai užtikrindama savo narių teises bei įgyvendindama jų atstovavimą.

Kolektyviniuose darbo ginčiuose dėl teisės darbuotojai tiesiogiai negali veikti, šią teisę jie įgyvendina per darbuotojų atstovus - profesines sąjungas ir darbo tarybas. Darbo kodekso 174 str. 1 d. 4 p. numatyta, kad darbo taryba turi teisę inicijuoti kolektyvinį darbo ginčą dėl teisės, jeigu darbdavys nevykdo darbo teisės normų reikalavimų ar darbo tarybos ir darbdavio susitarimų. Taigi darbo taryba matydama, kad darbdavys nesilaiko darbo teisės normų ir taip pažeidžia daugumos darbuotojų teises, gali kreiptis į darbo ginčus nagrinėjančius organus su prašymu išspręsti kolektyvinį darbo ginčą dėl teisės. Ji taip pat gali kreiptis ir tuo atveju, kai darbdavys nesilaiko darbo tarybos ir darbdavio susitarimų. Tačiau svarbu pabrėžti, kad tokiu atveju kolektyvinis darbo ginčas dėl teisės jau yra inicijuojamas ne dėl visų darbuotojų, o tik dėl darbo tarybos narių, nes, remiantis Darbo kodekso 175 str. 1 d., tokie darbdavio ir darbo tarybos susitarimai yra taikomi tik darbo tarybos nariams. Tomo Davulio teigimu, kreiptis į darbo ginčų komisiją (vėliau – ir į teismą) darbo taryba gali ir tais atvejais, kai darbdavys pažeidžia pačios darbo tarybos teises, numatytas įstatymuose bei darbdavio ir darbo tarybos susitarimuose, tačiau tokius ginčus kai kuriais atvejais gali būti nelengva atskirti.⁹⁹

Pavyzdžiui, jeigu darbdavys pagal susitarimą įsipareigojo kas mėnesį už tam tikrą pinigų sumą suteikti ryšio paslaugų, tai tokio įsipareigojimo nevykdymas sukeltų kolektyvinį darbo ginčą dėl teisės. Tačiau jeigu susitarimu buvo įsipareigota darbo tarybos narius dėl jų pareigų vykdymo ar mokymų atlaisvinti nuo darbo ilgesnį laikotarpį, negu nustato įstatymas, darbdavio atsisakymas suteikti darbo tarybos nariui tokio laiko, pavyzdžiui dėl to, kad susirgo kitas darbuotojas ir nebus asmens, kuris įgyvendins tą

⁹⁷ Lietuvos vyriausiojo administracinio teismo 2017 m. balandžio 11 d. nutartis administracinėje byloje *Muitinės departamentas prie Lietuvos Respublikos finansų ministerijos v. Muitinės darbuotojų profesinė sąjunga*, Nr. A-3383-575/2017.

⁹⁸ DAVULIS, T. *Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras*. Vilnius: VĮ Registrų centras, 2018, p. 487.

⁹⁹ *Ibidem*. p. 514.

darbo funkciją, būtų laikytinas pagrindu inicijuoti individualųjį darbo ginčą dėl teisės.¹⁰⁰ Tokiu atveju jau darbo taryba negalėtų inicijuoti tokio ginčo ar būti nario atstove ginče, nes įstatymas jai nesuteikia tokios teisės.

Taigi galima teigti, jog darbo taryba turi pakankamai kompetencijų užtikrinti darbuotojų teises inicijuojant kolektyvinį darbo ginčą dėl teisės, kai yra pažeidžiama daugumos darbuotojų tapati teisė. Tačiau, kai įmonėje, įstaigoje ar organizacijoje yra pažeidžiama pavienio darbuotojo teisė, darbo taryba neturi jokių įgaliojimų ginant jo interesus. Manytina, jog tai labai riboja darbo tarybos galimybę atstovauti visus įmonės darbuotojus, nes, jeigu darbdavys pažeidinėja daugumos darbuotojų, skirtingas teises, darbo taryba negali inicijuoti kolektyvinio darbo ginčo net ir dėl kelių darbuotojų, nes tokiu atveju nėra bendro teisės pažeidimo, kurio pagrindu būtų galima inicijuoti kolektyvinį darbo ginčą dėl teisės, taigi susidaro situacija kai ji negali atstovauti net ir grupės darbuotojų, kurių teisės yra pažeidžiamos.

Profesinėms sąjungoms Darbo kodeksu yra suteikiama teisė dalyvauti ne tik individualiuose darbo ginčiuose dėl teisės, bet ir inicijuoti bei dalyvauti kolektyviniuose darbo ginčiuose dėl teisės. Darbo kodekso 202 str. yra numatyta, kad ginčai dėl kolektyvinės sutarties vykdymo ar netinkamo jos vykdymo, įskaitant taikymą ar netinkamą taikymą į jų galiojimo sritį patenkantiems darbuotojams ir darbdaviams, sprendžiami darbo ginčų dėl teisės nustatyta tvarka. Remiantis Darbo kodekso 192 str. kolektyvinės sutarties šalimis yra laikomi profesinės sąjungos ar jų organizacijos bei darbdavys ar darbdavių organizacija, taigi galime teigti jog dėl kolektyvinės sutarties nevykdymo ar netinkamo vykdymo gali kreiptis sutarties šalys, vadinasi šiuo atveju darbuotojus kolektyviniame ginče dėl teisės atstovautų profesinė sąjunga.

Svarbu pabrėžti, kad jeigu kolektyvinė sutartis būtų taikoma visiems darbuotojams, o darbdavys pažeistų kolektyvine sutartimi darbuotojams sutartas garantijas, pavyzdžiui, visiems įmonės darbuotojams neišmokėtų kolektyvine sutartimi sutartų kasmetinių premijų, tuomet profesinė sąjunga galėtų inicijuoti kolektyvinį darbo ginčą dėl teisės ir ginti visų darbuotojų pažeistas teises. Tačiau, jeigu kolektyvinė sutartis, remiantis Darbo kodekso 197 str. 1 d. nepradedama taikyti visiems darbuotojams ir ji yra ne įmonės kolektyvinė sutartis, o šakos arba teritorinė, tuomet gali susiklostyti situacija, kuomet profesinės sąjungos nariui, kuriam yra taikoma šakos kolektyvinė sutartis, bus neįgyvendinta tam tikra sutartimi sulygta garantija ir darbdavys pažeis jo teisę. Tokiu atveju nebus pažeidžiama grupės darbuotojų garantija, o tik pavienio darbuotojo teisė,

¹⁰⁰ DAVULIS, T. *Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras*. Vilnius: VĮ Registrų centras, 2018, p. 514.

todėl nors ir bus pažeidžiama kolektyvinė sutartis, tačiau kylantis ginčas bus individualus ir darbuotojas norėdamas apginti savo teises turės inicijuoti individualų darbo ginčą dėl teisės arba atstovavimo teisę suteiks profesinei sąjungai.

Taip pat svarbu pabrėžti, kad profesinė sąjunga remiantis profesinių sąjungų įstatymo 18 str. turi teisę reikalauti iš darbdavio panaikinti jo sprendimus, kurie pažeidžia Lietuvos Respublikos įstatymų numatytas darbo, ekonomines bei socialines profesinių sąjungų narių teises ir jeigu darbdavys neišnagrinėja tokio profesinių sąjungų reikalavimo arba atsisako jį patenkinti, profesinė sąjunga turi teisę kreiptis į teismą. Taigi susiklosto situacija, kuomet profesinė sąjunga, kaip ir darbo taryba gali inicijuoti kolektyvinį darbo ginčą dėl teisės, kai darbdavys savo sprendimu pažeidžia Lietuvos Respublikos įstatymų numatytas darbuotojų teises.

Tokiu atveju kyla klausimas, ar negali susiklostyti situacija, kuomet dėl to paties grupės darbuotojų teisės pažeidimo kreipsis profesinė sąjunga ir darbo taryba. Manytina, kad tokiu atveju, jeigu profesinė sąjunga inicijuotų ginčą dėl savo narių pažeistų teisių, kurie dirba įmonėje, kurioje yra pažeidžiamos ir kitų darbuotojų teisės, o tie kiti darbuotojai nėra profesinės sąjungos nariais, ir darbo taryba taip pat inicijuotų darbo ginčą dėl darbuotojų kolektyvo pažeistų tapačių teisių. Tai toks ginčas būtų sujungiamas ir darbuotojus atstovautų darbo taryba, nes ji remiantis Darbo kodekso 165 str. 4 d. atstovauja visus įmonės, įstaigos ar organizacijos darbuotojus, įskaitant ir profesinės sąjungos narius dirbančius toje įmonėje, o profesinė sąjunga, jeigu nėra perimusi darbo tarybos funkcijų, atstovauja tik savo narius.

Analizuojant darbo ginčus dėl teisės ir darbuotojų kompetencijų paskirstymą juose, svarbu aptarti ir darbo ginčus dėl teisės nagrinėjančius organus, o ypač darbo ginčų komisijos sudėtį. Darbo kodekso 216 str. 1 d. yra numatyta, kad darbo ginčus dėl teisės nagrinėja darbo ginčų komisija, teismas, o, esant šalių susitarimui, gali ir komercinis arbitražas. Darbo kodekso 220 str. 1 d. įtvirtinta, kad darbo santykių dalyvis, kuris mano, kad kitas darbo teisės subjektas pažeidė jo teises dėl darbo teisės normų ar abipusių susitarimų nevykdymo ar netinkamo vykdymo, į darbo ginčų komisiją su prašymu išnagrinėti darbo ginčą dėl teisės privalo kreiptis, per tris mėnesius, o neteisėto nušalinimo, neteisėto atleidimo iš darbo ir kolektyvinės sutarties pažeidimo atvejais, - per vieną mėnesį nuo tada, kai sužinojo ar turėjo sužinoti apie jo teisių pažeidimą. Taigi įstatymų leidėjas imperatyviai numato, kad darbo ginčiuose dėl teisės yra privaloma išankstinė ginčo nagrinėjimo procedūra – kreipimasis į darbo ginčų komisiją.

Tomo Davulio teigimu, tokios nuostatos tikslas yra siekti greitesnio ir efektyvesnio darbo ginčo išnagrinėjimo, abi puses tenkinančio ir darbo santykių išsaugančio

kompromiso, kurį leidžia užtikrinti darbo ginčų komisijos sudėtis, paremta trišaliu socialinių partnerių atstovavimu, ir kompromiso paiešką skatinanti sprendimo dėl darbo ginčo priėmimo procedūra.¹⁰¹ Darbo kodekso 221 str. 2 d. sureguliuota, kad darbo ginčų komisija yra sudaroma iš trijų narių – darbo ginčų komisijos pirmininko ir profesinių sąjungų ir darbdavių organizacijų atstovų, skiriamų iš Valstybinės darbo inspekcijos teritorinių skyrių veiklos teritorijoje veikiančių profesinių sąjungų ir darbdavių organizacijų jų valdymo organų sprendimu. Taigi tuo atveju, kai kolektyvinį darbo ginčą dėl teisės inicijuoja darbo taryba, galime išvelgti atsirandantį netiesioginį santykį tarp darbo tarybos ir profesinės sąjungos, nes tokį ginčą sprendžiančios komisijos vienas iš narių yra profesinės sąjungos narys, kuris toje komisijoje taip pat kaip ir darbo taryba, nešališkai gina darbuotojų interesus.

Žinoma, kodekse ir Darbo ginčų komisijos nuostatuose¹⁰² yra numatyta tam tikra apsauga, kad nagrinėjant tokius ginčus neatsirastų interesų konflikto ir nebūtų užtikrinami tik vienos ginčo šalies interesai. Darbo ginčų komisijos nušalinimo pagrindai yra numatyti Civilinio proceso kodekso 65 str., kuriame įtvirtinta, kad jeigu komisijos narys pats dalyvauja savo byloje, arba turi santykį su ieškovu ar atsakovu, dėl kurio bylos baigtis gali turėti įtakos jo teisėms arba pareigoms, arba turi giminystės ryšiu su viena iš ginčo šalių, taip pat santuokos, globos ar rūpybos santykį, taip pat jeigu yra vienos iš šalių atstovas, arba jis pats, ar jo sutuoktinis (sugyventinis) arba artimieji giminaičiai yra tiesiogiai ar netiesiogiai suinteresuoti bylos baigtimi, tuomet komisijos narys turi nusišalinti pats, arba yra nušalinamas komisijos pirmininko, ar ginčo šalių prašymu. Taip pat remiantis Darbo ginčų komisijos nuostatais komisijos narys turėtų būti nušalinamas ir tuo atveju jeigu jis dirba konkuruojančioje įmonėje, įstaigoje, tam kad būtų užtikrinta konfidencialios informacijos apsauga bei sąžiningos konkurencijos tikslai.

Taigi galime išvelgti, kad darbo ginčų komisijoje nagrinėjant kolektyvinį darbo ginčą dėl teisės, kurį inicijavo darbo taryba, atsiranda netiesioginis santykis tarp darbuotojų atstovų. Tačiau tas santykis nereiškia, kad tokioje situacijoje yra labiau ginami darbuotojų interesai. Šio santykio metu nevyksta darbuotojų atstovų bendradarbiavimas, o ir profesinės sąjungos narys, kuris yra darbo ginčų komisijos sudėtyje, turi būti nešališkas ir neturėti interesų dėl ginčo baigties, nes jo paskirtis yra tik prižiūrėti, kad kiti komisijos nariai nepriimtų sprendimų pažeidžiančių darbuotojų teises.

Apibendrinant galima teigti, kad tiesioginio santykio tarp profesinės sąjungos ir darbo tarybos, inicijuojant bei sprendžiant darbo ginčus dėl teisės neatsiranda, kadangi

¹⁰¹ DAVULIS, T. *Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras*. Vilnius: VĮ Registrų centras, 2018, p. 606.

¹⁰² Darbo ginčų komisijos nuostatai. *TAR*, 2017, Nr. 11168, p. 10.

šioje srityje darbuotojų atstovų kompetencijos yra pakankamai atskirtos. Problema gali kilti tik tuo atveju, kai yra inicijuojamas kolektyvinis darbo ginčas dėl teisės, nes ši teisė įstatymo leidėjo yra suteikta tiek profesinei sąjungai, tiek ir darbo tarybai. Tačiau, manytina, kad tokiu atveju jeigu tapatų ginčą inicijuotų abu darbuotojų atstovai, ginčas būtų sujungiamas ir darbuotojus atstovautų darbo taryba, kadangi ji atstovauja visus darbuotojus, o profesinė sąjunga tik savo narius. Vadinasi darbo taryba atstovautų ir profesinės sąjungos narius dirbančius toje įmonėje, įstaigoje ar organizacijoje.

3.2. Darbuotojų atstovų vaidmuo darbo ginčiuose dėl interesų

Mokslininkų teigimu darbo ginčai dėl interesų gali būti tiek individualūs, tiek ir kolektyviniai.^{103;104} Individualūs darbo ginčai dėl interesų nėra reguliuojami Darbo kodeksu. Tomo Davulio nuomone, tokio pobūdžio ginčai kyla šalims siekiant sudaryti ar pakeisti darbo santykį, nesant tokią teisę nustatančios darbo teisės ar susitarimo, pavyzdžiui darbuotojui siekiant darbo užmokesčio padidinimo, kuris nėra nustatytas darbo teisės normose, o darbdaviui tokio siekio netenkinant, nes neturi tam papildomų lėšų.¹⁰⁵ Tokiu atveju Darbo kodekse gali būti nurodoma, kad dėl tam tikrų papildomų sąlygų šalys gali susitarti. Vadinasi, šalims nesusitarus subjektinių darbuotojo reikalavimo teisių neatsiranda, ir nors kilęs ginčas ir yra laikomas individualiu darbo ginču dėl interesų, bet jis negali būti nagrinėjamas darbo ginčų komisijoje ar teisme.¹⁰⁶ Taip yra todėl, kad Darbo kodekse nėra numatyta galimybė darbuotojui daryti spaudimą darbdaviui, jeigu jis nesutinka įgyvendinti darbuotojo reikalavimų, taip pat nenumatyta ir galimybė tokiu atveju kreiptis į darbo ginčus nagrinėjančius subjektus. Taigi, manytina, kad toks darbuotojo ir darbdavio nesutarimas būtų laikomas individualiu konfliktu, tačiau jo negalėtume vadinti individualiu darbo ginču dėl interesų.

Darbo kodekse yra numatytas tik kolektyvinių darbo ginčų dėl interesų reguliavimas. Darbo kodekso 165 str. 3 d. yra pasakyta, kad kolektyvinės derybos, kolektyvinių sutarčių sudarymas ir kolektyvinių darbo ginčų dėl interesų inicijavimas yra išimtinė profesinių sąjungų teisė, o to paties straipsnio 5 d. yra sureguliuota, kad darbo taryba negali atlikti tų darbuotojų atstovavimo funkcijų, kurios pagal Darbo kodeksą yra

¹⁰³ DAVULIS, T. *Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras*. Vilnius: VĮ Registrų centras, 2018, p. 591.

¹⁰⁴ PETRYLAITĖ, D. *Kolektyviniai darbo ginčai*. Monografija. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2005. p. 58-59.

¹⁰⁵ DAVULIS, T. *Op. cit.*, p. 591.

¹⁰⁶ *Ibidem*. p. 591.

laikomos išimtinėmis profesinių sąjungų teisėmis. Taigi Lietuvoje kolektyvinį darbo ginčą dėl interesų gali inicijuoti tik vienintelis darbuotojų atstovas – profesinė sąjunga.

Darbo tarybai įstatymų leidėjas tokios kompetencijos nesuteikia, manytina, kad taip yra todėl, kad pagrindinė darbo tarybų funkcija yra įgyvendinti informavimo ir konsultavimo procedūras, kurios yra rekomendacinio pobūdžio ir nesuteikia šalims jokių pareigų. Tačiau svarbu pabrėžti, kad Darbo kodekso 175 str. yra numatyta darbo tarybų teisė sudaryti su darbdaviu susitarimus dėl papildomų garantijų darbo tarybos nariams bei susitarti dėl jų kompetencijų organizavimo, finansavimo ir kitų klausimų susijusių su darbo tarybos veikla. Taigi tokiam susitarimui pasiekti darbo taryba turi vesti derybas su darbdaviu, tačiau įstatymų leidėjas nesuteikia darbo taryboms teisės daryti spaudimą darbdaviui jeigu darbdavys tokios sutarties nesutinka sudaryti, manytina, kad tai silpnina darbo tarybos galimybę tinkamai funkcionuoti ir tinkamai organizuoti darbuotojų atstovavimą, todėl šiuo klausimu įstatymų leidėjas turėtų leisti darbo taryboms organizuoti kolektyvinį darbo ginčą dėl interesų, nes tai užtikrintų geresnį darbo tarybos veikimą bei darbuotojų atstovavimą.

Šalys pradėdamos kolektyvines derybas susitaria dėl derybų tvarkos, trukmės ir sąlygų. Jeigu šalims nepavyksta susitarti per sutartą laiką, remiantis Darbo kodekso 235 str. 4 d. profesinė sąjunga ar jų organizacija gali inicijuoti kolektyvinio darbo ginčo dėl interesų reikalavimo nagrinėjimą Darbo kodekse numatyta tvarka. Taigi profesinė sąjunga gali inicijuoti tokį ginčą tuomet jeigu darbdavys atmeta reikalavimus ir nepradeda derybų, arba kolektyvinės derybos nutrūksta, taip pat jeigu kolektyvinės derybos pasibaigia nesudarius kolektyvinės sutarties.

Svarbu pabrėžti, kad Darbo kodekso 236 str. yra numatyta privaloma kolektyvinio darbo ginčo dėl interesų nagrinėjimo tvarka. Remiantis šiuo straipsniu tokį ginčą pirmiausia privaloma išnagrinėti abiejų tokio ginčo šalių sudarytoje kolektyvinio darbo ginčo dėl interesų komisijoje, kurios sudarymą inicijuoja darbuotojų atstovai – profesinė sąjunga, raštu skirdami į ją ne daugiau kaip penkis narius, per penkias dienas darbdavys taip pat skiria ne daugiau kaip penkis narius, kurie atstovauja darbdavio pusę, taip pat šalių susitarimu gali būti numatytas ir didesnis komisijos narių skaičius.

Manytina, kad sudarant kolektyvinio darbo ginčo dėl interesų komisiją yra galimybė, kad šioje komisijoje bus ir vienas ar keli darbo tarybos nariai, nes jie gali būti ir profesinės sąjungos nariais tuo pačiu metu. Tačiau galvotina, kad tokiu atveju santykio tarp profesinės sąjungos ir darbo tarybos neatsirastų, nes darbo tarybos nariai veiktų ne kaip visų darbuotojų atstovai, o kaip profesinės sąjungos nariai ir gintų profesinės sąjungos narių teises. Žinoma, galima teigti, jog tuo atveju jeigu remiantis Darbo kodekso

197 str. 1 d. kolektyvinė sutartis būtų pradama taikyti visiems darbuotojams, išėitų, kad darbo tarybos nariai tokioje komisijoje atstovautų visus įmonės, įstaigos ar organizacijos darbuotojus, tačiau svarbu pabrėžti, kad toks ginčas kyla dėl kolektyvinių derybų, o jos yra organizuojamos tik dėl profesinės sąjungos narių, o ne dėl visų darbuotojų. Taigi net ir tuo atveju, jeigu darbo tarybos nariai būtų profesinės sąjungos nariais ir būtų deleguoti į kolektyvinio darbo ginčo dėl interesų komisiją, santykio tarp profesinės sąjungos ir darbo tarybos neatsirastų, nes darbo tarybos nariai veiktų profesinės sąjungos narių naudai.

Jeigu ginčo šalims nepavyksta išspręsti kolektyvinio ginčo dėl interesų kolektyvinio darbo ginčų dėl interesų komisijoje, remiantis Darbo kodekso 236 str. 6 d. 2, 3, 4 p. ginčas galėtų būti perduodamas tarpininkui arba darbo arbitražui, arba kolektyvinio darbo ginčo dėl interesų komisija konstatuotų neišspręstą kolektyvinį darbo ginčą dėl interesų. Darbo kodekso 243 str. 2 d. yra numatyta, kad jeigu kolektyvinio darbo ginčo dėl interesų komisija (toliau – ginčo komisija) konstatuoja neišspręstą kolektyvinį darbo ginčą dėl interesų ar viena iš šalių pasitraukia iš derybų, ar darbdavys (darbdavių organizacija) nepaskiria narių į ginčo komisiją per išankstinį kolektyvinio darbo ginčo dėl intereso nagrinėjimą, taip pat jeigu tarpininkas priima sprendimą konstatuoti neišspręstą ar iš dalies išspręstą kolektyvinį darbo ginčą dėl interesų, arba kai darbdavys ar jų organizacija nevykdo arbitražo sprendimo, profesinė sąjunga ar jų organizacijos Darbo kodekso nustatyta tvarka turi teisę organizuoti streiką. Streiko organizavimas yra išimtinė profesinės sąjungos teisė ir ji parodo, kad profesinė sąjunga atstovaudama savo narius gali vykdyti spaudimą darbdaviui ir taip geriau užtikrinti savo narių teises. Tokios funkcijos darbo taryba neturi, todėl galima teigti, kad profesinė sąjunga atstovaudama darbuotojus ir savo narius turi daugiau galios ir gali tinkamiau įgyvendinti darbuotojų atstovavimą.

Tačiau svarbu pabrėžti, kad turėdama daugiau teisių nei darbo taryba, profesinė sąjunga tuo pačiu turi ir daugiau pareigų. Darbo kodekso 254 str. 1 d. yra numatyta, kad neteisėto streiko atveju nuostolius darbdaviui savo lėšomis ir turtu privalo atlyginti profesinė sąjunga ar jų organizacija, jeigu ji šį streiką skelbė. Taip pat ir kiti įstatymai nustato tam tikras profesinės sąjungos teises ir pareigas, už kurių neatlikimą jai gali būti taikoma atsakomybė.¹⁰⁷ Profesinių sąjungų įstatymo 25 straipsnis nustato, kad profesinė sąjunga, neteisėtais veiksmais padariusi žalą valstybei, fiziniams ar juridiniams asmenims, privalo ją atlyginti iš savo turto įstatymų nustatyta tvarka. Tokių pareigų

¹⁰⁷ BAGDANSKIS, T. *Materialinė atsakomybė darbo teisėje*. Monografija. Vilnius: Registrų centras, 2008, p. 113.

atsiradimą lemia ir tai, kad profesinė sąjunga, remiantis Civilinio kodekso 2.38 str. 1 d.¹⁰⁸ yra laikoma juridiniu asmeniu, todėl gali būti tiek atsakovu, tiek ieškovu civilinėse bylose ir atsakyti už padaryta žalą Civilinio kodekso numatyta tvarka. Svarbu pabrėžti, kad remiantis Civiliniu kodeksu darbo tarybos nėra juridiniai asmenys, jos yra organizacijos atstovaujančios įmonės, įstaigos ar organizacijos darbuotojus ir neturinčios pajamų ar turto, todėl jos negali būti ieškovu ar atsakovu civilinėse bylose bei negali atlyginti padarytos žalos.

Taigi apžvelgiant tai, kas išdėstyta, galima teigti, kad kolektyviniuose darbo ginčiuose dėl interesų santykio tarp profesinės sąjungos ir darbo tarybos neatsiranda, nes įstatymų leidėjas aiškiai atriboja jų kompetencijas, šioje srityje suteikdamas galimybę veikti tik profesinėms sąjungoms. Toks įstatymų leidėjo darbo santykių sureguliuojimas parodo, kad nors ir naujuoju Darbo kodeksu darbo taryboms buvo suteikta daugiau svorio – jos tapo privalomos ir įgavo išimtinę teisę vykdyti informavimą bei konsultavimą, taip pat teisę inicijuoti kolektyvinį darbo ginčą dėl teisės, tačiau jos vis dar turi mažai galios ginant darbuotojus darbo ginčiuose bei visai neturi įgaliojimų užtikrinant pavienių darbuotojų teisių apsaugą.

Apibendrinant tyrimo trečiąją dalį, galima teigti, kad darbuotojų atstovai gali veikti tiek kolektyviniuose darbo ginčiuose dėl interesų, tiek kolektyviniuose ir išimtiniais atvejais individualiuose darbo ginčiuose dėl teisės.

Naujasis darbo kodeksas aiškiai atskyrė darbuotojų atstovų veiklos ribas inicijuojant ir sprendžiant darbo ginčus. Profesinių sąjungų išimtinė teise įtvirtinta teisė inicijuoti darbo ginčus dėl interesų, o darbo taryboms darbuotojus atstovauti kolektyviniuose darbo ginčiuose dėl teisės. Tokia pati teisė inicijuoti kolektyvinį darbo ginčą dėl teisės Profesinių sąjungų įstatyme yra suteikiama ir profesinėms sąjungoms, tačiau tik kai veikiama atstovaujant savo narius. Taigi manytina, kad vienintelė situacija kuomet darbuotojų atstovų veiklos ribos gali susikirsti yra tuomet, kai įmonėje, įstaigoje ar organizacijoje tapatų ginčą dėl teisės inicijuoja tiek darbo taryba, tiek ir savo narius atstovaujanti profesinė sąjunga. Galvotina, kad tokiu atveju kolektyvinis darbo ginčas dėl teisės turėtų būti apjungiamas ir darbuotojų atstovų šioje situacijoje turėtų būti darbo taryba, nes ji remiantis Darbo kodekso 165 str. 4 d. atstovauja visus įmonėje, įstaigoje ar organizacijoje dirbančius darbuotojus, įskaitant ir toje darbovietėje dirbančius profesinės sąjungos narius.

¹⁰⁸ Lietuvos Respublikos civilinis kodeksas. *Valstybės žinios*, 2000, Nr. 74-2262 (su pakeitimais ir papildymais), 2.38 str.

IŠVADOS

1. Naujasis Darbo kodeksas atribojo profesinių sąjungų ir darbo tarybų kompetencijas, profesinėms sąjungoms, kaip išimtinę teisę palikdamas kolektyvines derybas ir kolektyvinių sutarčių sudarymą, o darbo taryboms - priskirdamas informavimo ir konsultavimo pareigą. Įtvirtindamas privalomą darbo tarybų institutą įmonėse, kuriose vidutiniškai dirba daugiau nei 20 darbuotojų, naujasis Darbo kodeksas sudarė sąlygas profesinėms sąjungoms ir darbo taryboms veikti kartu. Taigi Darbo kodeksas įtvirtino naują darbuotojų atstovavimo modelį, kuriuo skatinamas profesinių sąjungų ir darbo tarybų bendradarbiavimas įmonės lygiu, o jų tarpusavio konkurencija eliminuojama įtvirtinant jų išimtines funkcijas.
2. Darbo kodeksas imperatyviai įtvirtina, jog kolektyvinės derybos ir kolektyvinių sutarčių sudarymas yra išimtinė profesinių sąjungų kompetencija, tačiau tai nereiškia, kad darbo taryboms draudžiama prisidėti prie šių funkcijų įgyvendinimo. Kolektyvinių derybų šalys pirmajame kolektyvinių derybų grupės posėdyje gali susitarti, kad darbo taryba bus papildomos informacijos apie darbdavį ir darbuotojus teikėju profesinei sąjungai. Tokiu būdu, darbo taryba gali prisidėti prie darbuotojų teisių užtikrinimo vedant kolektyvines derybas. Nors darbuotojai gali suteikti darbo tarybos nariams teisę juos atstovauti konferencijoje ir balsuoti dėl kolektyvinės sutarties taikymo visiems įmonės, įstaigos ar organizacijos darbuotojams, manytina, kad tokiu atveju darbo taryba neįgyja teisės dalyvauti kolektyvinėse derybose ar daryti įtaką kolektyvinės sutarties turiniui.
3. Darbuotojų būtinąjį informavimą ir konsultavimą darbdavio lygiu įgyvendina darbo taryba ir tik jos nesant šią funkciją įgyvendina darbo tarybos funkcijas perėmusi profesinė sąjunga arba patys darbuotojai tiesiogiai. Šios išimtinės darbo tarybų kompetencijos neturi paneigti profesinių sąjungų teisė kolektyvine sutartimi sulgyti dėl papildomo informavimo ir konsultavimo savo nariams. Toks informavimo ir konsultavimo įgyvendinimas įmonėje, kurioje veikia profesinė sąjunga ir darbo taryba, nesukelia nei darbuotojų atstovų veiklos kolizijos, nei konkurencijos, nes kiekvienas subjektas veikia savo kompetencijų ribose. Tačiau tiesioginis santykis tarp darbuotojų atstovų atsiranda įgyvendinant informavimą ir konsultavimą grupės darbuotojų atleidimo atveju bei verslo ar jo dalies perdavimo atveju, kadangi įstatymų leidėjas šiais atvejais numato imperatyvią pareigą darbo tarybai informuoti profesinę sąjungą apie informavimo ir konsultavimo

procedūras bei suteikia jai galimybę konsultuotis su profesine sąjunga ir taip užtikrinti geresnę darbuotojų interesų apsaugą.

4. Naujasis Darbo kodeksas, įtvirtindamas naują darbo ginčų sistemą, atskyrė darbuotojų atstovų veiklos ribas inicijuojant ir sprendžiant darbo ginčus, nors ir suteikė teisę kolektyvinį ginčą dėl teisės inicijuoti tiek darbo taryboms, tiek ir profesinėms sąjungoms. Jeigu įmonėje, įstaigoje ar organizacijoje tapatų ginčą dėl teisės inicijuotų tiek darbo taryba, tiek ir savo narius atstovaujanti profesinė sąjunga, ginčo nagrinėjimas turėtų būti apjungtas, o darbuotojus, įskaitant profesinės sąjungos narius, ginče turėtų atstovauti darbo taryba. Toks darbuotojų atstovavimo patikėjimas darbo tarybai motyvuotinas tuo, kad profesinė sąjunga atstovauja tik savo narius, o darbo taryba atstovauja visus konkretaus darbdavio darbuotojus, taigi, kartu atstovauja ir pas tą patį darbdavį dirbančius profesinės sąjungos narius. Dėl šios priežasties darbo taryba laikytina tinkamesne darbuotojų kolektyvo atstove kolektyviniame darbo ginče dėl teisės, jeigu tapatų ginčą įmonėje inicijuotų tiek darbo taryba, tiek ir profesinė sąjunga.

ŠALTINIŲ SĄRAŠAS

1. TEISĖS NORMINIAI AKTAI

1.1. Tarptautiniai ir Europos Sąjungos teisės aktai

1. Europos žmogaus teisių ir pagrindinių laisvių apsaugos konvencija. *Valstybės žinios*, 1995, Nr. 40-987.
2. Tarptautinės darbo organizacijos konvencija Nr. 135 „Dėl darbuotojų atstovų gynimo ir jiems teikiamų galimybių įmonėje“. *Valstybės žinios*, 1996, Nr. 30-737.
3. Tarptautinės darbo organizacijos konvencija Nr. 87 „Dėl asociacijų laisvės ir teisės jungtis į organizacijas gynimo“. *Valstybės žinios*, 1996, Nr. 27-653.
4. Tarptautinės darbo organizacijos konvencija Nr. 98 „Dėl teisės jungtis į organizacijas ir vesti kolektyvines derybas principų taikymo“. *Valstybės žinios*, 1996, Nr. 28-674.
5. Sutartis dėl Europos Sąjungos veikimo (suvestinė redakcija). 154; 156 str. [interaktyvus] [Žiūrėta 2019 kovo 3 d.] Prieiga per internetą <<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/LT/TXT/PDF/?uri=CELEX:12012E/TXT&from=LT>>.
6. Europos socialinė chartija (pataisyta). *Valstybės žinios*, 2001, Nr. 49-1704.
7. Europos parlamento ir Tarybos direktyva 2002/14/EB. [interaktyvu] [Žiūrėta 2019 vasario 13 d.] Prieiga per internetą <<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/LT/TXT/PDF/?uri=CELEX:32002L0014&from=LT>>.
8. Visuotinė žmogaus teisių deklaracija. *Valstybės žinios*, 2006, Nr. 68-2497.
9. Europos Parlamento ir Tarybos direktyva 2009/52/EB kuria numatomi sankcijų ir priemonių nelegaliai esančių trečiųjų šalių piliečių darbdaviams būtiniausi standartai. [interaktyvus] [Žiūrėta 2019 m. sausio 5 d.] Prieiga per internetą <<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/LT/TXT/?uri=CELEX%3A32009L0052>>.
10. Europos Parlamento ir Tarybos direktyva 2009/38/EB dėl Europos darbo tarybos steigimo arba Bendrijos mastu veikiančių įmonių ir Bendrijos mastu veikiančių įmonių grupių darbuotojų informavimo bei konsultavimosi su jais tvarkos nustatymo (nauja redakcija). [interaktyvus] [Žiūrėta 2019 kovo 5 d.] Prieiga per internetą <<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/LT/TXT/?uri=CELEX%3A32009L0038>>.

1.2. Lietuvos Respublikos teisės aktai

11. Lietuvos Respublikos Konstitucija. *Lietuvos aidas*, 1992, Nr. 220-0.

12. Lietuvos Respublikos darbo įstatymų kodeksas. *Valstybės žinios*, 1972, Nr. 18-137 (su pakeitimais ir papildymais).
13. Lietuvos Respublikos civilinis kodeksas. *Valstybės žinios*, 2000, Nr. 74-2262 (su pakeitimais ir papildymais).
14. Lietuvos Respublikos civilinio proceso kodeksas. *Valstybės žinios*, 2002, Nr. 36-1340 (su pakeitimais ir papildymais).
15. Lietuvos Respublikos darbo kodeksas. *Valstybės žinios*, 2002, Nr. 64-2569 (su pakeitimais ir papildymais).
16. Lietuvos Respublikos darbo kodeksas. *TAR*, 2016, Nr. 23709 (su pakeitimais ir papildymais).
17. Lietuvos Respublikos profesinių sąjungų įstatymas. *Lietuvos aidas*, 1991, Nr. 240-0 (su pakeitimais ir papildymais).
18. Lietuvos Respublikos darbo tarybų įstatymas. *Valstybės žinios*, 2004, Nr. 164-5972 (su pakeitimais ir papildymais).
19. Darbo ginčų komisijos nuostatai. *TAR*, 2017, Nr. 11168.
20. Lietuvos Respublikos Trišalės tarybos nuostatai. *TAR*, 2018, Nr. 883.

2. SPECIALIOJI LITERATŪRA

2.1. Monografijos ir kitos knygos

21. BAGDANSKIS, T. *Materialinė atsakomybė darbo teisėje*. Monografija. Vilnius: Registrų centras, 2008.
22. DAVULIS, T. *Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras*. Vilnius: VĮ Registrų centras, 2018.
23. KASILIAUSKAS, N. *Profesinės sąjungos Lietuvoje. Teisinio statuso problemos*. Monografija. Vilnius: VšĮ Teisės namai, 2008.
24. KRASAUSKAS, R. *Darbo santykių reguliavimas kolektyvinėmis sutartimis*. Monografija. Vilnius: VĮ Registrų centras, 2009.
25. KRASAUSKAS, R. *et. al.*. *Kolektyvinė darbo teisė: vadovėlis*. Vilnius: Mykolo Romerio universitetas, 2013.
26. NEKROŠIUS, I., *et. al.* *Darbo teisė: vadovėlis*. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2008.

27. PETRYLAITĖ, D. *Kolektyviniai darbo ginčai*. Monografija. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2005.
28. PETRYLAITĖ, D. *Profesinių sąjungų veikla ir socialinės partnerystės plėtra Lietuvoje*. Monografija. Jonava: AB „Achema“ darbuotojų profesinė sąjunga, 2008.
29. PETRYLAITĖ, D. *et. al. Europos Sąjungos teisės aktų įgyvendinimas Lietuvos darbo teisėje*. Kolektyvinė monografija. Vilnius: VĮ Registrų centras, 2008.

2.2. Moksliniai straipsniai

30. DAMBRAUSKIENĖ, G. Kolektyvinių derybų principai tarptautinėje ir Lietuvos darbo teisėje. *Jurisprudencija*, 2003, t. 40(32).
31. DAVULIS, T. Darbo teisės rekonstrukavimas Lietuvoje 2016-2017 m. *Teisė*, 2017, t. 104.
32. KRASAUSKAS, R. Teisinės prielaidos Lietuvos Respublikos trišalės tarybos veiklai Lietuvoje. *Jurisprudencija*, 2005, t. 74(66).
33. PETRYLAITĖ, D. Vientiso darbo ginčų instituto perspektyvos Lietuvos darbo teisėje. *Jurisprudencija*, 2008, t. 8(110).

3. TEISMŲ PRAKTIKA

34. Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 2003 m. rugsėjo 30 d. nutarimas „Dėl teisės aktų, kuriais buvo sprendžiami iki Lietuvos nepriklausomos valstybės atkūrimo Lietuvoje veikusių valstybinių profesinių sąjungų valdyto turto klausimai, atitikties Lietuvos Respublikos Konstitucijai“. *Valstybės žinios*, 2003-10-03, Nr. 93-4223.
35. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2017 m. sausio 20 d. nutartis civilinėje byloje Lietuvos profesinė sąjunga „Sandrauga“ v. „Diena media news“, Nr. E3K-3-96-690/2017.
36. Lietuvos vyriausiojo administracinio teismo 2017 m. balandžio 11 d. nutartis administracinėje byloje Muitinės departamentas prie Lietuvos Respublikos finansų ministerijos v. Muitinės darbuotojų profesinė sąjunga, Nr. A-3383-575/2017.
37. Lietuvos vyriausiojo administracinio teismo 2018 rugsėjo 17 d. sprendimas administracinėje byloje Lietuvos policijos profesinė sąjunga, Vilniaus apskrities ikiteisminio tyrimo įstaigų profesinė sąjunga v. Policijos departamentas prie Lietuvos Respublikos vidaus reikalų ministerijos, Nr. EA-4418-1062/2018.

4. KOLEKTYVINĖS SUTARTYS

38. Kretingos rajono savivaldybės administracijos ir Lietuvos švietimo įstaigų profesinės sąjungos Kretingos rajono susivienijimo teritorinė švietimo kolektyvinė sutartis. 2017 m. balandžio 6 d. Nr. AS-1/S1-277. [interaktyvus] [Žiūrėta 2019 m. sausio 11 d.] Prieiga per internetą <https://www.kretinga.lt/files/file/20170406_sutartis_AS-1_S1-277.pdf>.
39. Nacionalinė kolektyvinė sutartis dėl pareiginės algos bazinio dydžio. Nr. PV3-144. [interaktyvus] [Žiūrėta 2019 m. sausio 11 d.] Prieiga per internetą <[https://socmin.lrv.lt/uploads/socmin/documents/files/veikla/paslaugos/sutartys/kolektyvines/Nacionaline%20kolektyvine%20sutartis%20del%20pareigines%20algos%20bazinio%20dydzio\(1\).pdf](https://socmin.lrv.lt/uploads/socmin/documents/files/veikla/paslaugos/sutartys/kolektyvines/Nacionaline%20kolektyvine%20sutartis%20del%20pareigines%20algos%20bazinio%20dydzio(1).pdf)>.
40. Lietuvos kultūros šakos kolektyvinė sutartis. *TAR*. 2019. Nr. VSR-18.

SANTRAUKA

Darbuotojų atstovavimas yra grindžiamas teise laisvai jungtis į asociacijas. Šią teisę darbuotojai įgyvendina įmonėse jungdamiesi prie profesinių sąjungų arba rinkdami savo atstovus – darbo tarybas arba darbuotojų patikėtinį. Pagal Lietuvos Respublikoje galiojantį darbuotojų atstovavimo modelį šie atstovai įmonės lygiu veikia kartu, neperžengdami savo įgaliojimų ribų.

2016 metais priėmus naująjį Darbo kodeksą, profesinėms sąjungoms kaip išimtinė teisė buvo suteikta galimybė inicijuoti kolektyvines derybas ir sudaryti kolektyvines sutartis, o darbo taryboms buvo priskirta pareiga užtikrinti darbuotojų teisę į informavimą ir konsultavimą. Įstatymų leidėjas tokiu darbuotojų atstovų kompetencijų sureguliuavimu siekė aiškiai atriboti darbuotojų atstovų veiklos sritis bei išvengti jų veiklos konkurencijos. Tačiau darbe plačiau analizuojant kiekvieną socialinės partnerystės formą, išvelgiama, kad tam tikrais atvejais darbuotojų atstovų, įgyvendinančių savo funkcijas, veikla vis tik susikerta, ir šiuose sąlyčio taškuose kyla tarpusavio bendradarbiavimo poreikis. Darbuotojų atstovų bendradarbiavimo galimybė įmanoma kolektyvinių derybų metu, kuomet, esant susitarimui darbo tarybos teikia informaciją profesinėms sąjungoms apie darbdavį. Taip pat bendradarbiavimas įgyvendinamas atliekant informavimo ir konsultavimo procedūras grupės darbuotojų atleidimo bei verslo ar jo dalies perdavimo atveju.

Tuo pačiu naujasis Darbo kodeksas atribojo darbuotojų atstovų veiklos ribas ir darbo ginčų srityje – profesinėms sąjungoms kaip išimtinė teisė buvo suteikta kolektyvinių darbo ginčų dėl interesų iniciavimo galimybė, o darbo taryboms – galimybė inicijuoti ir atstovauti darbuotojus kolektyviniuose darbo ginčiuose dėl teisės. Tačiau darbe analizuojant darbuotojų atstovų veiklos galimybes kolektyvinių darbo ginčų dėl teisės srityje, vis tik išvelgiama tam tikra darbuotojų atstovų veiklos konkurencija, kurią siūloma spręsti patikint įmonėje dirbančių profesinės sąjungos narių atstovavimą darbo tarybai.

Taigi Lietuvoje 2016 metais įtvirtinus naują darbuotojų atstovų veiklos reguliavimą, buvo įtvirtintos prielaidos darbuotojų atstovų bendradarbiavimui, išvengiant jų tarpusavio konkurencijos.

SUMMARY

Relation of Trade Unions and Works Councils

Representation of employees is based on the right to freely join associations. Employees implement this right at the companies by joining Trade Unions or by electing their representatives – Works Councils or employees' trustees. According to an enforced employee representation model in Lithuania, these representatives act together at the company level within the limits of their authority.

Following enactment of a new Labour Law in Lithuania in 2016, as an exclusive right, Trade Unions were given the opportunity to initiate collective bargaining and to contract collective agreements, while the responsibility to implement information and consultation among employees was assigned to the Works Councils. The legislator, through such adjustment, sought to clearly distinguish the fields of activities of employee representatives' work, further avoiding competition and collision between them. However, when analysing each form of social partnership in a broader context, it is apparent that in certain cases work activities of employee representatives, while implementing their functions, still clash, which may lead to cooperation between them. Employee representatives have an opportunity to cooperate during collective bargaining, where in a case of agreement the Works Councils provide information about the employer to Trade Unions. Cooperation is also accomplished through information and consultation procedures in case of a dismissal of group of employees or a transfer of business or its part.

At the same time, the new law has delimited the activities of employee representatives' work in the field of labour disputes – Trade Unions have been given an exclusive right to initiate collective labour disputes of interests, while Works Councils – an opportunity to initiate and represent employees in collective labour disputes of rights. However, when analysing employee representatives' work opportunities in the area of collective labour disputes, there is still a certain collision between the activities of employee representatives, which is proposed to address the representation of Trade Union members in the company to the Works Council.

Thus, when the new regulation of employee representatives' activities was established in Lithuania in 2016, the cooperation of employee representatives was consolidated and their mutual competition was avoided.